

Estudio de Doctorado en Políticas Públicas y Transformación Social

Universidad Autónoma de Barcelona – Instituto de Gobierno y Políticas Públicas

TESIS DOCTORAL

Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad?

Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/ España

Autora: Elisa Stinus Bru de Sala

Director: Joaquim Brugué Torruella

Tutora: Margarita de León Ramón Borja

Año de depósito de la tesis doctoral: 2014

Reflexiones iniciales y agradecimientos

Desde la etapa universitaria empecé a cuestionarme cómo es posible que en una sociedad tan avanzada como en la que vivimos sea tan difícil conciliar vida profesional y familiar, tanto para hombres como para mujeres. Me di cuenta que si es lo que yo deseaba para mi futuro debía ser una preocupación compartida por mucha gente. Sin embargo, la historia de la generación de mis abuelos y de mis padres me indicaba que hasta la actualidad la especialización de roles en la pareja había sido la norma, aunque ya podía percibir un profundo anhelo de cambio. Sentía que mi generación era aquella que tenía que dar un salto hacia adelante, al tener la oportunidad de estar en la universidad, pero a la vez veía una sociedad poco preparada para llevarlo a cabo. Además, sentía que este anhelo no pasaba solo por la voluntad de las mujeres de adentrarse en el mundo profesional en igualdad de condiciones que los hombres, sino que los hombres (o al menos aquellos que me han rodeado) querían también ser igual de partícipes que las mujeres del mundo de la familia y la vida cotidiana. De hecho, es de justicia reconocer que tener una madre absolutamente concienciada con estas cuestiones ha contribuido enormemente a mi interés por intentar encontrar soluciones al dilema entre profesión y familia. Siempre he pensado que estas nuevas prácticas solo serán posibles si, más allá de las buenas voluntades individuales, como sociedad trabajamos y nos esforzamos para que el reto de conciliar la vida laboral y personal no sea solo una ilusión.

Por esta razón desde la universidad empecé a elaborar algunos trabajos para estudiar esta cuestión. Este interés me llevó a realizar una estancia en el Ayuntamiento de París, en el marco de las prácticas de la carrera. Anne Hidalgo, actual alcaldesa de París, fue invitada por el Ayuntamiento de Barcelona a unos talleres sobre el Pacto por la Noche. Resulta que en París se había creado una nueva oficina sobre políticas de usos del tiempo (Bureau des Temps) que pretendía armonizar mejor el tiempo de la ciudad con el de las familias. Esta idea de plasmar las políticas de conciliación a nivel local me interesó y conseguí hacer una estancia en París para comprender cómo funcionaba dicha oficina. A la vuelta, el Ayuntamiento de Barcelona, con el liderazgo de la concejala Inma Moraleda, decidió crear la Concejalía de Nuevos Usos del Tiempo en la Ciudad, inspirándose en las ideas de París. Desde entonces he tenido la suerte de poder colaborar a nivel profesional con distintos proyectos de esta concejalía, que en la actualidad, aun habiendo cambiado de color político, sigue realizando trabajos innovadores con todas las dificultades que implica impulsar nuevas políticas a nivel local.

Ya en mi etapa profesional, he seguido teniendo interés en cómo mejorar la conciliación de la vida personal y laboral en nuestra sociedad y, hace unos años, decidí hacer un doctorado en este tema. Siempre he pensado que es posible avanzar hacia una sociedad mejor en la que hombres y mujeres puedan combinar las distintas facetas de sus vidas sin que ello suponga un problema. Por ello decidí que durante mi tesis doctoral quería aprender de aquellas sociedades más avanzadas para, algún día, poder no solo estudiar sino también ayudar a implementar algunas de sus ideas en mi propio país. Por eso no tuve ninguna duda en apostar por los países escandinavos y finalmente escogí hacer una estancia en Noruega, un país referente en políticas familiares y de igualdad de género del que no había oído hablar tanto como de Suecia. Mis tres meses en la Universidad de Oslo, en la que tuve la suerte de ser acogida por la profesora Anne Lise Ellingsæter, fueron una experiencia muy importante, tanto a nivel académico como personal, ya que no hay nada como poder zambullirte en la vida cotidiana de las personas y de la sociedad que estás estudiando. Se trata de una experiencia

que va más allá de lo que uno pueda leer en un libro, pues todas las conversaciones que tienes, las observaciones que haces y las actividades en las que participas, te permiten interpretar mejor los artículos académicos o las entrevistas de la tesis. Ojalá algún día nuestra sociedad se parezca a la noruega y pongamos las prioridades donde deben estar. Tendríamos un mayor bienestar y seríamos más felices.

A continuación, quiero realizar algunos agradecimientos a personas que han contribuido, desde diferentes esferas, a hacer posible esta tesis doctoral:

A mi director de tesis, Quim Brugué Torruella, quiero agradecerle su apoyo y asesoramiento. Quim tiene una habilidad especial para dar autonomía y libertad al doctorando, dejando que tome sus propias decisiones e investigue aquello que realmente le interesa, al mismo tiempo que sus consejos ayudan a no perder el rumbo y focalizarse en aquello que es importante.

Agradezco a Xavier Estivill Sancho y Alfonso Stinus Jimenez, fundadores de MOMENTUM, la posibilidad de haber conciliado trabajo y doctorado, y de tener la suerte de aprender un oficio, una profesión, de la mano de personas con una larga experiencia y que ponen mimo en todo aquello que hacen. La consultoría está en constante transformación, pero sin duda su futuro pasa por la mezcla de tradición e innovación, ambos ingredientes presentes en MOMENTUM.

A Rosa Atanes Blanco le quiero agradecer las horas de conversación impagables en las que he aprendido sobre todo aquello importante en la vida, especialmente sobre la necesidad de conciliar. Conciliar no solo trabajo y familia, también puntos de vista que no están tan lejos como parecen. Ojalá hubiese muchas Rosas en nuestra sociedad, personas de su talla moral y profesional, que nos enseñasen a comprender los pétalos y las espinas que tiene la vida.

A mis padres, Ana Bru de Sala Oms y Alfonso Stinus Jimenez, quiero agradecerles la inmensa suerte que he tenido de tenerlos como ejemplo. Ambos me han dado todas las herramientas vitales que necesito y me han llevado a plantearme cómo mejorar la sociedad desde la justicia y el respeto. Su generación ha puesto las bases para que la nuestra se parezca un poco más a la noruega, no hay excusa para no conseguirlo. A mi hermana, Carla Stinus Bru de Sala, quiero agradecerle el regalo que supone tenerla a mi lado ahora y siempre. Además, me han sido muy útiles sus recomendaciones como filóloga.

A Joan Frígols Fernández, quién me ha dado su apoyo absoluto durante la tesis doctoral, pasando por escenarios tan estimulantes como Nueva York, Oslo, Folgueroles y la propia Barcelona, le agradezco el haber encontrado a mi compañero de vida, ya desde la etapa universitaria. Gracias a él, entre muchas otras cosas, puedo poner en práctica mi ideal de conciliación y seguir mejorando y aprendiendo día a día el uno del otro.

Todas estas personas me han hecho ver que ante la pregunta “conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad?” mi respuesta es clara: realidad o, en todo caso, avanzar desde la ilusión hacia la realidad. Creo que hay que tener ilusiones, pero soy partidaria de pensar que éstas se pueden convertir en realidades si luchamos por ello, si creemos en ello. En Noruega partían de cero hace 30 años, ahora han conseguido avanzar mucho, aunque siempre hay pequeñas batallas en el camino. Así que: realidad, realidad, realidad... Quiero un futuro próximo en el que conciliar familia y trabajo sea una realidad.

1. Introducción, marco teórico y metodológico	7
1.1. Introducción: pregunta de investigación, dimensiones y variables analíticas	8
1.2. Transformaciones sociales y emergencia de la problemática de la conciliación	13
1.2.1. De las familias basadas en la especialización de roles a la igualdad de género	13
1.2.2. Importancia del cuidado social y necesidad de cambios en los Estados de bienestar	15
1.3. ¿Quién? ¿Cómo? Actores y enfoques ante la problemática de la conciliación	19
1.3.1. Necesaria corresponsabilidad del Estado, más allá del mercado y la familia	19
1.3.2. Enfoque basado en el diálogo y la elección en una sociedad pos-tradicional	22
1.4. ¿Qué? Políticas que promueven un modelo igualitario de conciliación	26
1.4.1. Soporte a la familia de doble ingreso versus apoyo general a la familia nuclear	26
1.4.2. Respuestas transformadoras al dilema entre redistribución y reconocimiento	28
1.5. ¿Por qué? Marcos y creencias en torno a las políticas de conciliación	34
1.5.1. Del marco basado en la igualdad de género a la eficiencia económica	34
1.5.2. Más que rivalidad entre marcos, pueden haber nuevas ventanas de oportunidad	39
1.6. Trabajo de campo: comparación entre los casos de Noruega y Cataluña/ España	41
2. Caso de Noruega	43
2.1. Introducción y contexto	45
2.1.1. Políticas familiares modernas y dualismo del caso noruego	45
2.1.2. Movilización de las mujeres y enfoque basado en el bienestar y el trabajo	47
2.1.3. Segregación de género del mercado laboral: ¿el techo de cristal nórdico?	49
2.2. Políticas que favorecen la conciliación laboral y familiar y la igualdad de género	52
2.2.1. Baja parental y cuota de paternidad	52
Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad?	4

2.2.2. Aportación económica para el cuidado	56
2.2.3. Servicios de guardería universales, asequibles y de calidad	57
2.2.4. Otras políticas, derechos y regulaciones	61
2.2.5. Iniciativas y programas que contribuyen a cambiar patrones tradicionales	62
2.3. Acuerdos y desacuerdos en torno a las políticas de conciliación laboral y familiar	68
2.3.1. Argumentos progresistas: igualdad de género, familias igualitarias y calidad de vida	68
2.3.2. Argumentos conservadores: apoyo a la infancia, familia tradicional y rol del Estado	69
2.3.3. Acuerdos: eficiencia económica, sostenibilidad del Estado y talento femenino	70
2.3.4. Desacuerdos: ámbito privado de la familia y nivel de implicación del Estado	71
2.4. Retos para seguir avanzando en la conciliación y la igualdad de género	73
2.4.1. Estructura para fortalecer y dinamizar la igualdad a nivel nacional, regional y local	74
2.4.2. Diálogo e iniciativas en cada sector y organización laboral, y calidad del trabajo	75
2.4.3. Inclusión de los hombres en la vida familiar y cambio del ideal de trabajador	77
2.4.4. Estereotipos de género, actividades extraescolares y mejoras en las guarderías	79
2.4.5. Apoyo a las clases desfavorecidas para superar los patrones tradicionales	80
2.5. Cuadro-resumen de los acuerdos/ desacuerdos/ retos y las dimensiones analíticas	81
3. Caso de Cataluña/ España	82
3.1. Introducción y contexto	84
3.1.1. Políticas públicas de soporte a la familia y el histórico déficit español	84
3.1.2. Movilización tardía pero intensa de las mujeres y primeras leyes en España	86
3.1.3. Cataluña: debilidad de las políticas familiares y emergencia de los usos del tiempo	90
3.2. Políticas que favorecen la conciliación laboral y familiar y los usos del tiempo	95
3.2.1. Políticas de usos del tiempo en el Ayuntamiento de Barcelona	95
3.2.2. Políticas de usos del tiempo e igualdad en la Generalitat de Cataluña	106

3.2.3. AROHOE y Ara és l' hora: iniciativas de la sociedad civil para cambiar los horarios	113
3.3. Acuerdos y desacuerdos en torno a las políticas de conciliación laboral y familiar	117
3.3.1. Argumentos progresistas: usos del tiempo, corresponsabilidad y calidad de vida	117
3.3.2. Argumentos conservadores: conciliación, familia tradicional, libertad de elección	119
3.3.3. Acuerdos: horarios más racionales, productividad laboral y ámbito comunitario	120
3.3.4. Desacuerdos: esfera privada de los incentivos versus esfera pública de los servicios	121
3.4. Retos para seguir avanzando en la conciliación y la igualdad de género	123
3.4.1. Estrategia múltiple y consensuada centrada en los beneficios de la conciliación	123
3.4.2. Recuperación del Estado de bienestar para potenciar los derechos y servicios	125
3.4.3. Cambio en la cultura laboral del presencialismo, horarios europeos y concertación	127
3.4.4. Jornadas escolares completas con actividades extraescolares, y guarderías públicas	131
3.4.5. Sensibilización para un nuevo paradigma, valorizando la producción de bienestar	133
3.5. Cuadro-resumen de los acuerdos/ desacuerdos/ retos y las dimensiones analíticas	134
4. Comparación y conclusiones finales	135
4.1. Conclusiones en relación a la dimensión simbólica de las políticas de conciliación	137
4.2. Conclusiones en relación a la dimensión sustantiva de las políticas de conciliación	145
4.3. Conclusiones en relación a la dimensión estratégica de las políticas de conciliación	153
4.4. Conclusiones finales	161
4.5. Posteriores desarrollos académicos	164
5. Comparison and final conclusions (English)	165
6. Bibliografía y anexos	193

1. Introducción, marco teórico y metodológico

1.1. Introducción: pregunta de investigación, dimensiones y variables analíticas

Las familias basadas en la especialización de los roles de género (con el hombre volcado en el trabajo remunerado y la mujer en el ámbito doméstico) están desapareciendo, mientras que en las sociedades contemporáneas se está asentando un nuevo equilibrio familiar basado en la igualdad de género. La revolución del rol de las mujeres que tiene lugar a partir de los años 70, con el alargamiento de la etapa educativa y su acceso masivo al mercado laboral, está poniendo en cuestión la escasa adaptación de los Estados de bienestar a esta nueva realidad. La incorporación de las mujeres al empleo y factores como el envejecimiento de la población o la disminución de la natalidad, ponen de manifiesto la creciente necesidad de cuidado en un momento en el que la oferta tradicional está disminuyendo considerablemente. También se están transformando los roles masculinos, aspecto que se ve reflejado en la mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado y del hogar, aunque la identidad masculina no está cambiando al mismo ritmo que la femenina.

Teniendo en cuenta que el modelo de familia de doble ingreso empieza a ser la norma en la sociedad y es el modelo deseado por la mayoría de la población, el objetivo de conciliar el ámbito laboral con el ámbito doméstico y familiar (tanto para mujeres como para hombres) está teniendo una mayor prioridad a nivel europeo. En algunos países, como los nórdicos, la compatibilidad familia/ empleo es un objetivo importante desde hace décadas y han desarrollado instrumentos para poner solución a esta problemática, mientras que en otros países, como los del sur de Europa, la intervención pública es escasa y han ido a remolque de la agenda europea. Ante esta problemática, la pregunta central de la presente investigación es la siguiente: “Más allá de las importantes diferencias de contexto, ¿qué factores explican e ilustran las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa?”.

La aproximación metodológica se basa en el modelo de fases o de proceso que ha estructurado buena parte de los análisis empíricos de las políticas públicas. Este modelo sostiene que las políticas públicas siguen un itinerario secuencial, aunque no estrictamente lineal y con interacciones complejas entre fases. El itinerario está formado por tres etapas: el proceso de definición de problemas y de acceso de determinados temas a la agenda pública, el proceso de negociación entre alternativas de actuación que conduce a la formación de mayorías y a la toma de decisiones, y el proceso organizativo y de gestión que facilita la puesta en marcha de las decisiones tomadas. Tal y como sostienen Brugué y Gomà (1998), este modelo permite situar sobre las diferentes fases de elaboración de políticas las dimensiones que entran en juego en toda intervención pública. En primer lugar, la dimensión simbólica, que se relaciona con la construcción de estrategias discursivas y marcos cognitivos, se sitúa en la fase de definición de problemas e influye en su posible inclusión en la agenda pública. En segundo lugar, la dimensión sustantiva, relacionada con los contenidos y las grandes opciones alternativas de fondo, se sitúa en el proceso de toma de decisiones. En tercer lugar, la dimensión estratégica, que considera modos y estilos de gestión, se sitúa en la fase de implementación. Así pues, para responder a la pregunta de investigación y partiendo del marco teórico expuesto posteriormente, se han definido variables analíticas para cada una de las dimensiones descritas.

En la dimensión simbólica (el ¿por qué?), se identifican dos variables: los marcos de políticas de conciliación y la ideología política. La dimensión simbólica es importante para comprender el significado que se otorga a las políticas de conciliación y el grado de consenso alrededor de este tema. Por un lado, nos encontramos con el marco de políticas de conciliación basado en la igualdad de género y el marco de políticas de conciliación basado en la eficiencia económica. El primero promueve la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tanto a nivel laboral como doméstico, mientras que el segundo prioriza los argumentos relacionados con el crecimiento económico, la flexibilidad del mercado laboral y la demografía. Estas dos visiones extremas de las políticas de conciliación incorporan distintas soluciones e instrumentos que producen, como es evidente, diferentes efectos. Por esta razón, si se quieren ilustrar las características de diferentes modelos de conciliación, es importante comprender en primer lugar cuáles son los significados dominantes en la sociedad.

Por otro lado, hay una ideología conservadora, más partidaria de los argumentos económicos y laborales, y una ideología progresista, más partidaria de la igualdad de género y la corresponsabilidad. Aunque las diferencias ideológicas están siempre presentes, es posible que se produzca un acercamiento entre las distintas posiciones y haya un equilibrio entre el marco de políticas de conciliación basado en la igualdad y el marco basado en la eficiencia. De hecho, el planteamiento relacionado con estas dos variables sostiene que si se produce un equilibrio entre marcos, tendrá lugar un mayor consenso ideológico y habrá más posibilidades para dar prioridad a las políticas de conciliación en la agenda pública. En cambio, si no se produce este equilibrio de marcos tendrá lugar un conflicto entre ideologías y, por lo tanto, se reducirán las posibilidades de acción o, como apuntan algunos postulados feministas, el marco de la eficiencia dejará en segundo plano los objetivos relacionados con el marco de la igualdad, dados los paradigmas económicos actuales. En la siguiente tabla se sintetizan las variables y el planteamiento relacionado con la dimensión simbólica de las políticas de conciliación.

Dimensión simbólica de las políticas de conciliación (¿por qué?)		Marcos de políticas	
		Rivalidad entre marcos de igualdad y eficiencia	Equilibrio entre marcos de igualdad y eficiencia
Ideología	Conflicto entre ideologías progresistas y conservadoras	Irrelevancia del tema en la agenda política / Relevancia del marco de la eficiencia	--
	Consenso entre ideologías progresistas y conservadoras	--	Relevancia del tema en la agenda política

En la dimensión sustantiva (el ¿qué?), se identifican dos variables: los modelos de soporte a la familia y los tipos de políticas. La dimensión sustantiva es importante para comprender cómo se concreta la visión sobre las políticas de conciliación, analizando los instrumentos que se ponen en marcha y los efectos que éstos producen. Por un lado, nos encontramos con el modelo de soporte a la familia de doble ingreso y el modelo de soporte general a la familia. El primero se basa en los siguientes instrumentos: los servicios de cuidado dirigidos a la infancia menor de 3 años, los servicios de cuidado dirigidos a la gente mayor y dependiente, y las bajas remuneradas de maternidad y paternidad. El segundo se basa en: las prestaciones económicas y los beneficios fiscales a las familias con hijos pequeños, y los servicios dirigidos a la infancia mayor de 3 años. Mientras el primer modelo promueve un modelo de familia basado en la igualdad de género, el segundo mejora los problemas de conciliación de las familias sin cuestionar la norma basada en la especialización de roles entre hombres y mujeres.

Por otro lado, se identifican dos tipos de políticas: aquellas basadas en la redistribución y aquellas basadas en el reconocimiento. Las primeras promueven el acceso de las mujeres al mercado laboral, mientras que las segundas promueven el cuidado en el hogar y ponen en valor el trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres. Ambos tipos de políticas pueden ser afirmativas, valorizando la especificidad e identidad de género sin alterar las causas de fondo, o transformativas, incorporando a los hombres en las tareas de cuidado pues para alterar el estatus quo es necesario cambiar las normas para todos. Más allá del dilema entre redistribución y reconocimiento, es posible encontrar un equilibrio entre estos dos tipos de políticas que contribuya, nuevamente, a un mayor consenso en la sociedad. El planteamiento relacionado con estas variables sostiene que si se produce una combinación entre las políticas de reconocimiento y las políticas de redistribución que dé soporte al modelo de familia de doble ingreso, tendrá lugar una transformación de los roles de género que facilitará avanzar hacia una mayor igualdad tanto a nivel laboral como doméstico. En cambio, si se produce una combinación entre las políticas de reconocimiento y las políticas de redistribución que dé soporte al modelo general de familia, tendrá lugar una afirmación de los roles de género más basada en la especialización tradicional. En la siguiente tabla se sintetizan las variables y el planteamiento relacionado con la dimensión sustantiva de las políticas de conciliación.

Dimensión sustantiva de las políticas de conciliación (¿qué?)		Modelos de soporte a la familia	
		Modelo de soporte general a la familia	Modelo de soporte a la familia de doble ingreso
Tipos de políticas	Políticas basadas en el reconocimiento	Prestaciones económicas y beneficios fiscales a las familias con hijos	Bajas de maternidad y bajas de paternidad
	Políticas basadas en la redistribución	Servicios de cuidado a la infancia mayor de 3 años	Servicios de cuidado a la infancia menor de 3 años / Servicios de cuidado a la gente mayor y dependiente
		Afirmación de los roles de género (especialización)	Transformación de los roles de género (igualdad)

En la dimensión estratégica (el ¿quién? ¿cómo?), se identifican tres variables: la corresponsabilidad del Estado, el enfoque/ estilo del Estado y la contribución a la igualdad. La dimensión estratégica es importante para comprender cómo se implementan las soluciones a la problemática de la conciliación, una vez analizados los significados y los contenidos de estas políticas. Por un lado, la corresponsabilidad del Estado se mide en función de si el peso de las políticas de conciliación se pone en el Estado, en el mercado o en la familia. Cuando las soluciones a los problemas de conciliación dependen del mercado o de la familia, se presuponen recursos económicos abundantes o una gran disponibilidad por parte de algunos miembros de la familia, habitualmente las mujeres, sosteniendo un modelo basado en la especialización tradicional de roles de género. En cambio, las soluciones implementadas desde el Estado contribuyen a una mayor igualdad, tanto de género como de clase, descargando a las familias de las tareas de cuidado intensivo y posibilitando la conciliación de tareas independientemente de la clase social.

Por otro lado, el enfoque/ estilo del Estado puede caracterizarse por la autoridad burocrática o por el diálogo y la elección. En el primer caso se desarrollan políticas *hard*, basadas en leyes y servicios universales impulsados desde el Estado central. Se trata de políticas absolutamente necesarias para proporcionar soluciones contundentes y homogéneas a los problemas de conciliación. En el segundo caso se desarrollan políticas *soft*, adaptadas a las necesidades de la realidad local e impulsadas desde niveles gubernamentales regionales y municipales de forma concertada con los actores del territorio. Un mayor equilibrio entre estos dos enfoques puede ayudar a llegar más lejos en el ámbito de la conciliación, superando barreras culturales. El planteamiento relacionado con estas variables sostiene que si el peso de las políticas de conciliación se pone en el Estado, tendrá lugar una mayor igualdad de género y de clase. Además, si el enfoque/ estilo del Estado se caracteriza por el diálogo y la elección, las políticas de conciliación estarán más adaptadas a la realidad local. En la siguiente tabla se sintetizan las variables y el planteamiento relacionado con la dimensión estratégica de las políticas de conciliación.

Dimensión estratégica de las políticas de conciliación (¿quién? ¿cómo?)				Contribución a la igualdad	
				Igualdad de género	Igualdad de clase
Corresponsabilidad del Estado	Estado	Enfoque/ estilo del Estado	Autoridad burocrática	Mayor igualdad de género / Menor adaptación a la realidad local	Mayor igualdad de clase / Menor adaptación a la realidad local
			Diálogo y elección	Mayor igualdad de género / Mayor adaptación a la realidad local	Mayor igualdad de clase / Mayor adaptación a la realidad local
	Mercado	Autoridad burocrática	Mayor igualdad de género / Menor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Menor adaptación a la realidad local	

			Diálogo y elección	Mayor igualdad de género / Mayor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Mayor adaptación a la realidad local
	Familia		Autoridad burocrática	Menor igualdad de género / Menor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Menor adaptación a la realidad local
			Diálogo y elección	Menor igualdad de género / Mayor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Mayor adaptación a la realidad local

Una vez introducido el tema de la presente investigación y la aproximación metodológica empleada (dimensiones y variables analíticas), en los siguientes apartados de este capítulo se desarrolla el marco teórico y la explicación de los casos de estudio del trabajo de campo. En un primer apartado se explican las transformaciones sociales que tienen lugar en la actualidad y la emergencia de la problemática de la conciliación. En el segundo, tercer y cuarto apartado se desarrolla el marco teórico relacionado con la dimensión estratégica (¿quién? ¿cómo?), sustantiva (¿qué?) y simbólica (¿por qué?) de las políticas de conciliación. Y, finalmente, en el quinto apartado se exponen los casos escogidos para el trabajo de campo: una comparación cualitativa entre Noruega y Cataluña/ España.

1.2. Transformaciones sociales y emergencia de la problemática de la conciliación

1.2.1. De las familias basadas en la especialización de roles a la igualdad de género

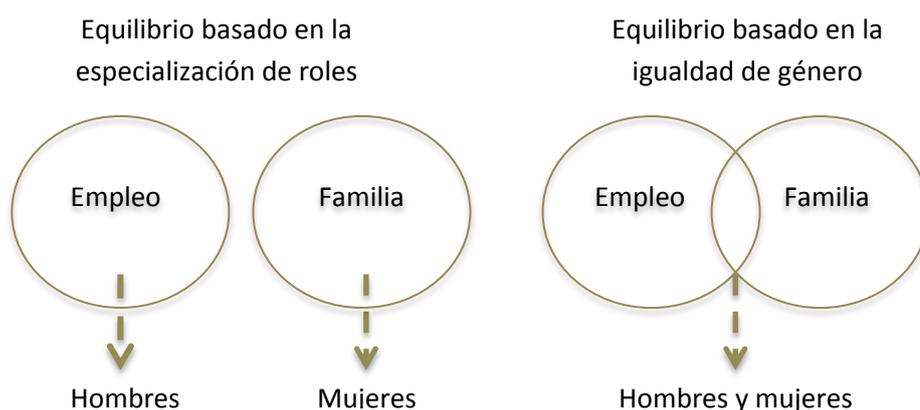
La lógica de la industrialización marcaba nuestra vida como trabajadores, nuestro puesto en la jerarquía social y nuestro curso de vida (Esping-Andersen, 2009). Hoy en día dos tercios de la actividad económica se centran en los servicios, nos encontramos en un mundo globalizado y las tecnologías de la información están en constante evolución. El modelo de familia basado en el varón sustentador está desapareciendo y lo que anteriormente se consideraban modelos atípicos de familia (cohabitación, familias monoparentales, etc.) están siendo actualmente la norma. En los países escandinavos y en Estados Unidos casi la mitad de los matrimonios acaban en divorcio. Además, las decisiones en relación al matrimonio y a tener hijos se posponen, pero se anticipan otras como la jubilación. Las decisiones se posponen debido a factores como la extensión de la etapa educativa, al desempleo juvenil, la dificultad de acceder a una vivienda o el grado de implicación de los hombres en las tareas domésticas. Sin embargo, el deseo de tener hijos se mantiene, aunque se tienen menos hijos de los deseados (la norma de los dos hijos es la preferida entre las familias y muchos países tienen una tasa de natalidad por debajo de esta cifra).

Más allá de la revolución tecnológica, la silenciosa revolución de los roles de las mujeres (Goldin, 2006) está poniendo en cuestión las instituciones sociales más importantes. Desde los años 70, las mujeres, que han alargado su etapa educativa, han pasado de ser mayoritariamente amas de casa a participar de forma continuada en el mercado laboral, llegando más tarde esta revolución a los países del sur de Europa. Pero se trata de una revolución incompleta que está provocando importantes desequilibrios en la sociedad, tal y como afirma Esping-Andersen. El envejecimiento de la población implica una necesidad intensiva de cuidado que pone en cuestión las finanzas del Estado de bienestar. Además, se realizan pocas inversiones en la calidad de los servicios para la infancia, aspecto que dificulta la vinculación de las mujeres al mercado laboral. Según Esping-Andersen se necesita una nueva política social, preocupada por la igualdad al mismo tiempo que por la eficiencia. Bajo el lema “la reforma de las pensiones empieza con los bebés”, el autor pretende enfatizar la conexión entre las diferentes etapas del curso vital y la importancia de la temprana infancia para generar oportunidades en la vida de las personas. Unas políticas familiares adecuadas pueden generar menos desigualdades y una mayor productividad.

Esping-Andersen nos habla de un equilibrio rival al de Becker (1981): el equilibrio basado en la igualdad de género. El equilibrio de Becker se basa en la familia nuclear formada por el varón sustentador y la mujer como ama de casa, que se unen mediante un matrimonio temprano, estable y con una alta fertilidad. El equilibrio de la igualdad de género se basa en familias de doble ingreso y una menor especialización de los roles de hombres y mujeres. Mientras que el equilibrio de Becker representa un tercio de la población americana y del sur de Europa, apenas representa el 10% de la población escandinava. Teniendo en cuenta que nos estamos moviendo hacia el modelo de familia escandinavo, el equilibrio de Becker es inestable y genera desigualdades económicas, ya que las familias de doble ingreso se sitúan en la parte superior de la pirámide social y hay una mayor polarización entre aquellas familias basadas en el modelo tradicional y aquellas basadas en la igualdad de género. Por ejemplo, el divorcio y las familias monoparentales están más presentes entre la clase trabajadora, y también son las

mujeres pertenecientes a esta clase las que más ejercen de trabajadoras secundarias, aportando un salario complementario al masculino.

Las parejas (concretamente aquellas con un mayor nivel educativo) son cada vez más homogéneas en términos de capital humano, preferencias y gustos. Se ha producido una mayor distribución de las tareas domésticas, especialmente respecto al cuidado de los hijos y entre los hombres con un nivel educativo superior (Evertsson y Neramo, 2007), aunque los hombres no se han implicado en el ámbito doméstico de la misma manera que las mujeres (Bianchi, 2006). Entre otros factores, las mujeres condicionan el hecho de tener hijos a si pueden contar con la implicación de sus parejas para reducir el coste de la maternidad (Cooke, 2004). El 83% de las parejas danesas con menos de 55 años pertenecen al modelo de familia de doble ingreso, mientras que este porcentaje es del 39% en España. En Italia y España, donde la escasa oferta de cuidado infantil asequible y la falta de sincronía entre los horarios laborales y escolares es alta, el trabajo de cuidado familiar por parte de los abuelos es muy intensivo. En este sentido, la adaptación del Estado de bienestar es, según Esping-Andersen, una condición *sine qua non* para conseguir un equilibrio estable y hegemónico. Estamos avanzando hacia la norma en la que la autorrealización profesional y ser padre/ madre se desea de la misma manera.



En la misma línea que Esping-Andersen, Tobío y Fernández (2005) afirman que el objetivo de la conciliación es hacer compatible la dedicación laboral y las responsabilidades relacionadas con el cuidado y el hogar, tanto para mujeres como para hombres. Esto se concreta en el modelo de doble ocupación familiar, mayoritario en los países europeos, incluida España. Sin embargo, la conciliación constituye actualmente un problema porque las formas de organización social se siguen fundamentando en el modelo familiar basado en la diferenciación de roles de género, dificultando especialmente la vida cotidiana de las familias en las que ambos miembros trabajan o de las familias monoparentales. Con un modelo de conciliación igualitario, las mujeres ganan autonomía personal a través del acceso al mercado laboral, mientras que los hombres desarrollan nuevas capacidades al aminorarse la presión sobre su rol de proveedores (Tobío, 2012). Muchas veces el hombre no puede dedicarse al cuidado familiar (por ejemplo, acogiéndose a una parte del permiso parental) al tener una extensa jornada laboral y no tener un entorno social que comprenda que en ciertos momentos de la vida hay cosas más importantes que el empleo. Según Tobío, es necesario avanzar hacia un modelo de sociedad en el que todos los empleos tengan en cuenta que los trabajadores de ambos sexos tienen responsabilidades de cuidado. La jornada laboral, pues, debería ser más

corta para todos. También es necesaria una reestructuración en profundidad del mundo doméstico y familiar, integrando la igualdad de género, la actividad laboral y el cuidado. Se trata de un modelo familiar que, además, dicen desear la mayoría de los europeos.

1.2.2. Importancia del cuidado social y necesidad de cambios en los Estados de bienestar

La preocupación sobre el empleo femenino ha hecho del cuidado una preocupación central de los Estados de bienestar y de la sociedad. La población está envejeciendo y la decreciente disponibilidad de cuidado privado no remunerado ha desembocado en una crisis del cuidado en los Estados de bienestar europeos (Hochschild, 1995). Para responder a esta crisis, los Estados de bienestar están redefiniendo qué se ofrece como un servicio público, quién puede recibir prestaciones económicas para el cuidado, y qué cantidad de cuidado debe permanecer en la familia o en el mercado. En este sentido, las respuestas de los Estados de bienestar a las demandas de cuidado son cada vez más complejas y diversificadas. El cuidado es una dimensión cada vez más importante de la política social. Se habla de “bienestar mixto” ya que el mercado y el voluntariado están asumiendo un rol relevante en la provisión de cuidado. De forma generalizada, está teniendo lugar una transferencia del cuidado estatal al cuidado en el ámbito de la familia, del voluntariado y del mercado.

Según Daly y Lewis (2000), el concepto de cuidado social (*social care*) comporta una actividad y un conjunto de relaciones que se encuentran en la intersección entre Estado, mercado, familia y voluntariado. Este concepto rehúye de la fragmentación entre prestaciones económicas y servicios, ya que se considera que las diferentes políticas públicas son elementos interrelacionados. Diferentes autores han empezado a hablar del concepto de cuidado haciendo referencia a las intersecciones que tienen lugar. Por ejemplo, Leira (1993) afirma que el cuidado puede ser remunerado y no remunerado, público y privado, sujeto a prestaciones económicas y a la provisión de servicios, etc. También se ha subrayado la economía mixta que comporta el cuidado, involucrando al Estado, al mercado, a la familia y al voluntariado (Evers y Svetlik, 1993). Daly y Lewis analizan el concepto de cuidado en relación con el estudio de los Estados de bienestar y su transformación, focalizando su atención en la intersección público/privado, formal/informal, remunerado/no remunerado y prestaciones/servicios.

El cuidado ha sido siempre un concepto relacionado con el trabajo doméstico y familiar no remunerado que han realizado las mujeres a través de las relaciones sociales basadas en el matrimonio y el parentesco (Finch y Groves, 1983; Waerness, 1984). El concepto de cuidado ha sido ambiguo y debatido, siendo utilizado de maneras muy diferentes, con el riesgo de que se pierda su significado. Tradicionalmente, se ponía el énfasis en el proceso de cuidado, expresado en términos de “amar, pensar y hacer” (Leira, 1992), poniendo de relieve el significado de cuidado como una práctica ética. También se ha hablado del cuidado como una relación, caracterizada por la interconexión y la interdependencia. Los mercados han asumido la existencia de una esfera privada de la familia que se encarga de cuidar a aquellas personas que no pueden competir en el mercado. En este sentido, las feministas hablan de la separación de esferas basada en la división de género del trabajo remunerado y no remunerado, y en la creencia de la superioridad moral de las mujeres para hacerse cargo del cuidado de los demás (Lewis, 1984, 1991).

Daly y Lewis hablan de “cuidado social” como un concepto multidimensional y destacan tres dimensiones. La primera es el cuidado como trabajo, facilitando la comparación entre el

cuidado y otras formas de trabajo. También enfatiza las condiciones en las que se lleva a cabo, poniendo de relieve el rol del Estado de bienestar y si el cuidado es remunerado o no, formal o informal. La segunda dimensión sitúa el cuidado en un marco normativo de obligación y responsabilidad, enfatizando las relaciones familiares o sociales que tienen lugar en el ámbito del cuidado. Esta dimensión normativa o ética centra la atención en las relaciones y discursos que tienen lugar en la sociedad y en el rol del Estado para fortalecer o debilitar las normas existentes relacionadas con el cuidado. La tercera dimensión pone de relieve el concepto de cuidado como una actividad que tiene costes, tanto financieros como emocionales. En esta dimensión es importante ver cómo se comparten los costes entre individuos, familias y el conjunto de la sociedad. En definitiva, según las autoras el cuidado social son las actividades y las relaciones que tienen lugar al dar respuesta a las necesidades físicas y emocionales de adultos dependientes y niños, y los marcos normativos, económicos y sociales a través de los cuales se lleva a cabo.

Las autoras quieren superar las dicotomías relacionadas con el cuidado, que separan cuidado formal e informal, cuidado remunerado y no remunerado, o cuidado infantil y cuidado de personas adultas y dependientes. Se trata de situar el cuidado como un aspecto fundamental de la economía de los Estados de bienestar, poniendo el énfasis en los aspectos macro y dinámicos, ya que existe una necesidad creciente de cuidado en las sociedades contemporáneas. Los factores demográficos y financieros han generado presión en la demanda de cuidado, mientras que los factores sociales, es decir las normas sobre la familia y el rol de las mujeres, han contribuido a la transformación de las condiciones en las que tradicionalmente se ha organizado el cuidado. Estos factores sociales han hecho disminuir la oferta de cuidado, al mismo tiempo que la demanda ha aumentado. Las mujeres no están tan disponibles para realizar tareas de cuidado como pasaba anteriormente, debido al deseo o a la necesidad de participar en el mercado laboral (Moroney, 1976).

En algunos países europeos la compatibilidad familia-empleo constituye desde hace décadas un objetivo importante, incluso antes de que formara parte de la agenda europea (Tobío y Fernández, 2005). En otros países la problemática de la conciliación adquiere relevancia a raíz de la normativa europea de obligada transposición. En los países del sur de Europa la intervención pública referente a la conciliación es escasa y se da prioridad a otras áreas, en un contexto de contención y reducción del gasto público. En los países del norte de Europa se trata de una cuestión socialmente importante, razón por la cual proporcionan servicios de cuidado a los niños mientras los padres trabajan y hay permisos parentales remunerados durante el primer año de vida de los hijos. El modelo centroeuropeo se basa en permisos parentales retribuidos y en transferencias monetarias a las familias.

La Unión Europea ha desempeñado un papel clave en la construcción de la conciliación como un problema social relevante y objeto de preocupación por parte de los poderes públicos. Las dificultades cotidianas de gran parte de la población, sobre todo de las madres trabajadoras y sus familias, no encuentran su lugar en la agenda política de diversos países hasta que la conciliación no llega a la Unión Europea en forma de estudios, propuestas, recomendaciones o directivas. La acción europea en este ámbito tiene un doble origen: las políticas de igualdad entre hombres y mujeres (que centran su atención en el mundo del empleo), y la creciente preocupación por el envejecimiento de la población y la consecuente escasez de población potencialmente activa (incremento de la esperanza de vida, disminución de la fecundidad,

pérdida de competitividad de la economía europea, etc.). Por ejemplo, la necesidad de aumentar la actividad laboral, especialmente femenina, se concreta en el objetivo de incrementar la tasa laboral femenina del 51% al 60% en 2010. La Unión Europea ha elaborado directivas en relación a la conciliación como: la directiva de 1992 sobre las trabajadoras embarazadas y el permiso de maternidad (se introdujo la obligación de establecer un mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad remunerado), la directiva de 1996 sobre permisos parentales por motivos familiares urgentes (se establece un mínimo de tres meses de permiso laboral para el cuidado de los hijos antes de que éstos cumplan ocho años), y la directiva de 1997 sobre trabajo a tiempo parcial (se prohíbe el tratamiento desigual del trabajo a tiempo parcial).

Tobío y Fernández (2005), explican que las políticas directas de conciliación que proporcionan los Estados de bienestar cuentan con tres tipos de dispositivos principales: los permisos parentales, los servicios de cuidado públicos y las prestaciones económicas para el cuidado. Cada dispositivo parte de una concepción distinta de la relación familia-empleo, del sentido de la acción pública y de la igualdad entre hombres y mujeres. Los permisos parentales suponen una reconceptualización de la relación entre Estado, familia y mercado, dando prioridad a la reproducción (el cuidado) sobre la producción (el empleo). En Europa existen cinco tipos de permisos parentales:

- Permisos de maternidad: su finalidad es atender a la madre y al niño inmediatamente antes, durante y después del parto. En todos los países hay un mínimo de 14 semanas pagadas.
- Permisos parentales: tienen como finalidad el cuidado en el hogar de los hijos pequeños por parte de las madres o los padres. A pesar de que lo pueden disfrutar indistintamente hombres o mujeres, la inmensa mayoría de personas que se benefician de los mismos son mujeres (Moss y Deven, 1999).
- Permisos de paternidad: se trata de un permiso que les está destinado en exclusiva a los hombres para el cuidado de sus hijos, en línea con la preocupación nórdica de los años 90 por fomentar la implicación del padre en el cuidado. El lema es “lo usas o lo pierdes” y acostumbra a tener una gran acogida entre el género masculino.
- Reducción o flexibilización de la jornada laboral: se desarrolla en el marco de la directiva europea sobre trabajo a tiempo parcial. Hay países en los que esta modalidad tiene una presencia destacable.
- Permisos por motivos familiares urgentes: se trata de permisos para responder a situaciones familiares excepcionales relacionadas con el cuidado de los hijos.

Los servicios de cuidado de la infancia se conciben como un derecho de los menores para ser adecuadamente atendidos, como una necesidad cuando ambos progenitores trabajan y como una manera de socializar a los hijos de forma temprana. En muchos países hay un retraso respecto a las plazas públicas de guardería de 0 a 2 años para dar una respuesta desde el Estado a las crecientes necesidades de cuidado a raíz de la evolución de la tasa laboral de las mujeres (Leira, 2002). La situación es muy distinta a partir del tercer año de edad, en el que el 100% de los niños de muchos de los países de la OCDE está escolarizado. Los servicios de cuidado de las personas mayores y dependientes también son políticas fundamentales para

favorecer la conciliación. Por otro lado, las prestaciones económicas a las madres o familias para el cuidado de los hijos constituyen una modalidad que ha generado un amplio debate político. Hay argumentos que se basan en el derecho de los padres a elegir libremente la forma de cuidado (apoyándose en el discurso neoliberal acerca de la libre decisión individual) y, por otro lado, otros argumentos parten de la reivindicación de un salario para el ama de casa. También pueden suponer una manera de apoyar con recursos estatales la creación de servicios privados de cuidado.

Los comportamientos de las empresas también influyen en la conciliación empleo-familia, ya que las medidas sobre permisos laborales y organización del tiempo de trabajo requieren de su colaboración. Hay empresas que incluso van por delante de la normativa general, impulsando medidas para posibilitar la conciliación y la igualdad de género. Estas empresas acostumbran a tener un menor nivel de rotación de los empleados, un menor nivel de estrés, una mayor implicación de los trabajadores en la empresa y una mejor imagen externa.

1.3. ¿Quién? ¿Cómo? Actores y enfoques ante la problemática de la conciliación

Este apartado está relacionado con la dimensión estratégica de las políticas de conciliación, en la que se identifican tres variables: la corresponsabilidad del Estado, el enfoque/ estilo del Estado y la contribución a la igualdad. Por un lado, la corresponsabilidad del Estado se mide en función de si el peso de las políticas de conciliación se pone en el Estado, en el mercado o en la familia. Por otro lado, la contribución a la igualdad incorpora tanto la igualdad de género como la igualdad de clase. Además, el enfoque/ estilo del Estado puede caracterizarse por la autoridad burocrática o por el diálogo y la elección.

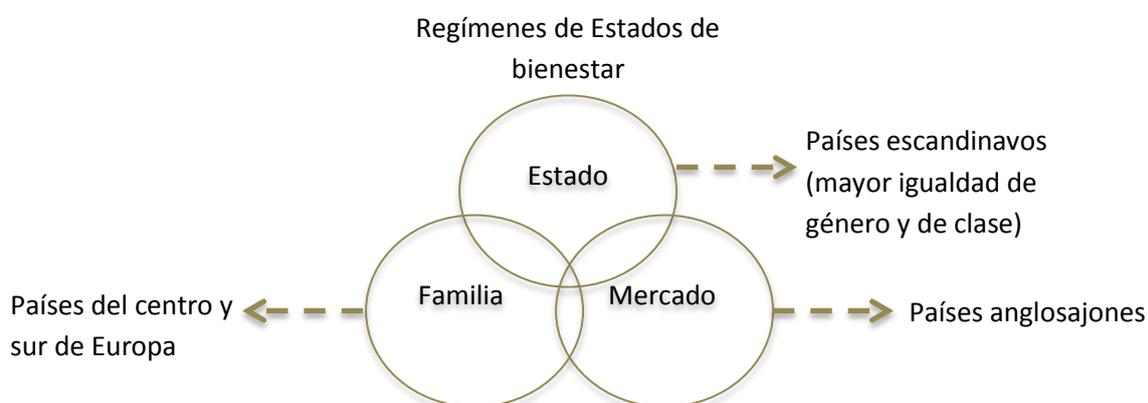
1.3.1. Necesaria corresponsabilidad del Estado, más allá del mercado y la familia

Tal y como afirma Esping-Andersen (2009), nuestro bienestar depende de la combinación entre familia, mercado y gobierno. Recibimos nuestro salario del mercado y el soporte social de nuestra familia. El Estado de bienestar impacta en nuestras vidas sobre todo cuando somos pequeños o mayores, o cuando no nos van bien las cosas. Los tres pilares de bienestar están interconectados, ya que si el mercado falla buscaremos recursos en la familia o el gobierno. La masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral genera una creciente demanda de cuidado de los pequeños y los mayores. Los servicios de cuidado que ofrece el mercado son a menudo inasequibles para gran parte de la población, mientras que optar por el cuidado por parte de familiares es cada vez más improbable debido a que muchas mujeres que antes podían desarrollar esta labor se encuentran actualmente activas en el mercado laboral. El recurso familiar, pues, está disminuyendo y difícilmente una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas podrá sustituir el trabajo que dejan de realizar las mujeres.

Ni los mercados ni las familias están siendo capaces de dar una respuesta adecuada a las necesidades sociales. La única alternativa razonable parece ser el Estado de bienestar, pero en muy pocos países se ha desarrollado el rol del gobierno en la provisión de servicios a las familias. La falta de políticas familiares está generando deficiencias económicas, perdiendo el capital humano femenino cuando las mujeres que han podido recibir una extensa educación se ven obligadas a quedarse en casa o ser trabajadoras secundarias. Esping-Andersen sostiene que los costes macroeconómicos no cambian mucho si el peso de los servicios se pone en el mercado o en el Estado. Mientras que en los países escandinavos el dinero para pagar los servicios proviene del Estado (vía impuestos), en países como los Estados Unidos el dinero proviene del consumidor, de las familias. Las familias medias acaban teniendo los mismos costes en unos países y en otros, pero las diferencias se acentúan para las familias que están por debajo de los ingresos medios y no pueden acceder a los servicios que proveen los mercados. Por ejemplo, en el ámbito sanitario, más de 40 millones de americanos no tienen seguro de salud. Además, la calidad de los servicios a la infancia y a la gente mayor es mucho mayor cuando se proporcionan desde el sector público.

En sus orígenes, el Estado de bienestar moderno se asentó en el familiarismo, asumiendo el modelo de familia basado en el varón sustentador y la mujer como ama de casa. Este hecho explica por qué el Estado de bienestar tiene una política social tan poco desarrollada en el ámbito del cuidado de la infancia y los mayores. Solamente en los países escandinavos se empezaron a priorizar los servicios a las familias a partir de los años 70, en paralelo al surgimiento del empleo femenino. En Estados Unidos y el Reino Unido los gobiernos optaron por incentivar el mercado, en parte a través de las deducciones fiscales. Bélgica y Francia

también invirtieron en el cuidado de la infancia, mientras que la mayoría de países europeos siguieron apoyándose en el familiarismo. Pero, tal y como afirma Esping-Andersen, muchas sociedades avanzadas están viviendo importantes tensiones al no reformar la política familiar ante la revolución del rol de las mujeres. Paradójicamente, la política social familiarista perjudica la formación de una familia. La baja fertilidad o la falta de hijos, particularmente entre las mujeres con un alto nivel educativo, está relacionada con la ausencia de servicios de guardería. Además, la falta de servicios a las familias dificulta el empleo femenino, particularmente entre las mujeres con un menor nivel educativo. Italia y España son países que representan la peor combinación de una baja fertilidad y barreras al empleo femenino. La dificultad de conciliar lleva a estas sociedades a un equilibrio no óptimo. Un equilibrio óptimo necesita la feminización del curso de vida masculino.



No se ha producido una feminización del curso de vida masculino. Por ejemplo, la interrupción del trabajo cuando se tienen hijos es casi inexistente entre los hombres. Las excepciones se encuentran en países como Suecia o Noruega en los que las políticas parentales fomentan que los hombres se acojan a bajas de paternidad de uso exclusivo masculino. El rol del Estado de bienestar en las políticas parentales, el cuidado infantil y el cuidado de las personas mayores es crucial. Una de las razones principales por la que las mujeres con un bajo nivel educativo en los países escandinavos encuentran empleo, es debido al empleo femenino creado por el Estado de bienestar basado en los servicios. En Europa, los países mediterráneos representan un caso extremo en cuanto a la jornada laboral, ya que las jornadas se pueden extender hasta las 8 o las 9 de la noche, lo que no ayuda en absoluto a la contribución masculina al ámbito doméstico, por lo que sería necesaria una reforma de los horarios laborales. Pero incluso en los países nórdicos existe una segregación de género del mercado laboral, en el que las mujeres ocupan más puestos en la economía *soft* y los hombres más puestos en la economía *hard*. La cultura laboral no ayuda a feminizar el curso vital de los hombres. Como apunta Esping-Andersen, la única solución pasa por externalizar parte de las responsabilidades familiares al Estado (“desfamiliarización”), sabiendo que este hecho no perjudicará la calidad de vida de las familias sino todo lo contrario. Las relaciones intergeneracionales pueden estar más consolidadas si el trabajo de cuidado es manejable y no se convierte en intensivo.

Mientras en los países escandinavos la tasa laboral de las mujeres se encuentra alrededor del 80%, en otros países se encuentra alrededor del 60%, sugiriendo que la revolución en los roles femeninos es incompleta. Hasta los años 90 el crecimiento de la tasa laboral femenina se caracterizaba por el trabajo a tiempo parcial, aspecto que hoy en día ha cambiado en los países

escandinavos, poniendo de relieve que el trabajo a tiempo parcial es un buen indicador para aquellos países (como el Reino Unido, Alemania o Holanda) que están en plena transición de un modelo a otro. En cambio, en los países del sur de Europa (países que están viviendo una transformación tardía) la regulación del mercado laboral ha marginalizado el trabajo a tiempo parcial y las tasas laborales de las mujeres son aún menores, aunque se están acelerando los cambios, especialmente entre las mujeres jóvenes. Además, teniendo en cuenta que la mayoría de las mujeres condicionan el hecho de tener hijos a tener un trabajo seguro y estable, las altas tasas de desempleo y la precariedad laboral (como los contratos temporales) son importantes impedimentos a la maternidad. En cambio, estar empleado en el sector público aumenta la fertilidad ya que son empleos que ofrecen más seguridad y flexibilidad (Esping-Andersen, 2002).

En los países del sur de Europa, con cortas bajas parentales, después de tener hijos las mujeres vuelven rápidamente al trabajo o salen del mercado laboral. Las parejas acostumbran a tener comportamientos igualitarios antes de tener hijos, pero cuando nace el primer hijo surge la especialización tradicional de género. Y también influye el cuidado de las personas mayores. Solamente un 3% de las mujeres dejan de trabajar para cuidar de sus mayores en Dinamarca, mientras que un cuarto de las mujeres sí lo hacen en España (Sarasa y Mestres, 2007). En los países escandinavos las mujeres vuelven al trabajo después de la baja parental, que acostumbra a ser de un año. De hecho, actualmente en los países nórdicos la tasa de fertilidad está relacionada positivamente con la tasa de empleo (Esping-Andersen, 2002). En el sur de Europa la tasa de fertilidad se encuentra alrededor del 1,3, mientras que en los países nórdicos, Francia o el Reino Unido es del 1,8. Se produce un déficit de bienestar cuando las familias no pueden tener los hijos que desean (Sleebo, 2003), además del impacto que este factor tiene en el envejecimiento y el volumen de la población.

Los países escandinavos nos están demostrando que las carreras profesionales ya no son incompatibles con la maternidad. Las políticas que pretenden reforzar la fertilidad sin fortalecer el vínculo de las mujeres con el mercado laboral son contraproductivas ya que, entre otros factores, la pobreza infantil se reduce substancialmente cuando las madres también trabajan. Además, en las sociedades envejecidas la sostenibilidad financiera depende significativamente del empleo femenino, aspecto que coincide también con el deseo de las mujeres de ser económicamente independientes. Las políticas de cuidado infantil asequible y las bajas parentales son cruciales para rebajar el coste que sufren las mujeres al tener hijos. Si las mujeres españolas adoptasen el perfil laboral de las danesas, el PIB español aumentaría un 15% y los ingresos del gobierno (mediante los impuestos) un 10-12% (Pasqua, 2001). El cuidado infantil de calidad contribuye a aumentar la fertilidad (Blau y Robins, 1989). El impacto de las bajas parentales es más ambiguo, si son muy cortas las mujeres acaban abandonando el empleo, y si son muy largas también (Esping-Andersen, 2002). Por otro lado, las prestaciones económicas, más que ayudar a aumentar la fertilidad contribuyen a paliar los costes de tener hijos (cada hijo implica un aumento del 20% del consumo de los hogares), al mismo tiempo que suponen un reconocimiento al hecho de que tener hijos es beneficioso para la sociedad.

El gran reto es avanzar hacia un modelo que garantice un cuidado infantil universal y de calidad para los menores de tres años, ya que por encima de esta edad los servicios de cuidado infantil están garantizados. En los países escandinavos se ha conseguido una universalización de estos servicios, mientras que la cobertura en países como Bélgica y Holanda es del 30% y la

cobertura en los países del sur de Europa y en países como Alemania es menor al 10% (OCDE, 2007). La ratio noruega es de 8:1 profesionales por niño en las guarderías, mientras que en España es de 25:1 (OECD, 2007). Las guarderías son muy importantes para la preparación de los niños y promueven la igualdad en la infancia. Además, una sociedad que se está envejeciendo rápidamente tendrá una demanda intensiva de servicios de cuidado de las personas mayores. En los países escandinavos las personas se dedican con más frecuencia al cuidado familiar, pero de forma menos intensa que en los países del sur de Europa donde se trata, a veces, de un trabajo con una carga similar a una jornada laboral completa. En los países escandinavos ninguna mujer necesita dejar de trabajar a partir de los 50 años para cuidar de sus mayores, mientras que en el sur de Europa parece ser la norma, con las implicaciones que tiene en el salario que se deja de percibir, en la menor pensión que se tendrá y en la menor cantidad de ingresos fiscales que recibe el Estado (Sarasa, 2005). Los servicios comerciales de residencia y ayuda a domicilio tienen precios tan elevados que están fuera del alcance de muchas familias.

1.3.2. Enfoque basado en el diálogo y la elección en una sociedad pos-tradicional

Aunque vemos como autores como Esping-Andersen afirman que la corresponsabilidad del Estado es fundamental para dar respuesta a las necesidades de cuidado y conciliación, autores como Giddens aportan reflexiones sobre cómo abordar las problemáticas desde la esfera pública en un mundo en el que las viejas formas de actuar ya no sirven y es necesario adoptar nuevos estilos y enfoques. Giddens (1994) propone una agenda radical de políticas para hacer frente a un mundo en el que predomina la incertidumbre o, tal y como él la llama, la “incertidumbre manufacturada” (*manufactured uncertainty*), que es el resultado de la intervención humana en la vida social y en la naturaleza. En primer lugar, nos encontramos con el fenómeno de la globalización, que no es solamente un fenómeno económico sino que implica una transformación del tiempo y del espacio, intensificada con la emergencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y de los medios de transporte masivo. Según el autor, la globalización no solo transforma los sistemas a nivel global, sino que provoca cambios en la esfera local y personal. Nuestras actividades cotidianas se ven influenciadas por acontecimientos que tienen lugar en otras partes del mundo, así como los estilos de vida locales pueden tener un impacto global. La globalización más que homogeneidad implica diversidad. En segundo lugar, nos encontramos con la emergencia de un orden social pos-tradicional. En este nuevo orden no significa que la tradición desaparezca, sino que la tradición cambia de estatus, ya que pasa a estar sujeta a la interrogación y al debate. La tradición tiene que estar justificada, no puede venir dada porque sí. Por ejemplo, se cuestiona qué es la feminidad y la masculinidad en la actualidad, ya que los roles tradicionales ya no son válidos para gran parte de la sociedad. De hecho, el fundamentalismo (es decir, la tradición defendida de una forma tradicional) emerge como contrapartida a la consolidación de una sociedad pos-tradicional. En un mundo global y cosmopolita, el fundamentalismo resulta peligroso porque defiende “verdades absolutas/ puras” y rehúye del diálogo.

El tercer cambio que afecta a las sociedades contemporáneas es lo que Giddens llama “reflexividad social”. En una sociedad pos-tradicional, la identidad de una persona tiene que ser descubierta, construida y sostenida activamente. Las personas tienen que acostumbrarse a filtrar todo tipo de informaciones que les llegan, escogiendo aquello que es relevante para su vida y actuando en consecuencia. Por ejemplo, actualmente la decisión de casarse se

fundamenta en razones que nada tienen que ver con el pasado. El matrimonio ya no es un engranaje de roles basado en la división sexual del trabajo, se trata de una relación entre iguales. A nivel empresarial, la emergencia del pos-Fordismo se ha analizado habitualmente en términos de cambio tecnológico, pero las razones que hay detrás de una producción más flexible y unas decisiones tomadas de abajo arriba (*bottom-up*) tienen que ver con el mayor nivel de reflexividad y autonomía que reclaman los individuos. Las personas demandan más autonomía que nunca para sus vidas. Lo mismo pasa con los sistemas burocráticos estatales entendidos de forma ortodoxa, que tienden a desaparecer puesto que una mayor reflexividad social pide una reestructuración de la política y de las instituciones.

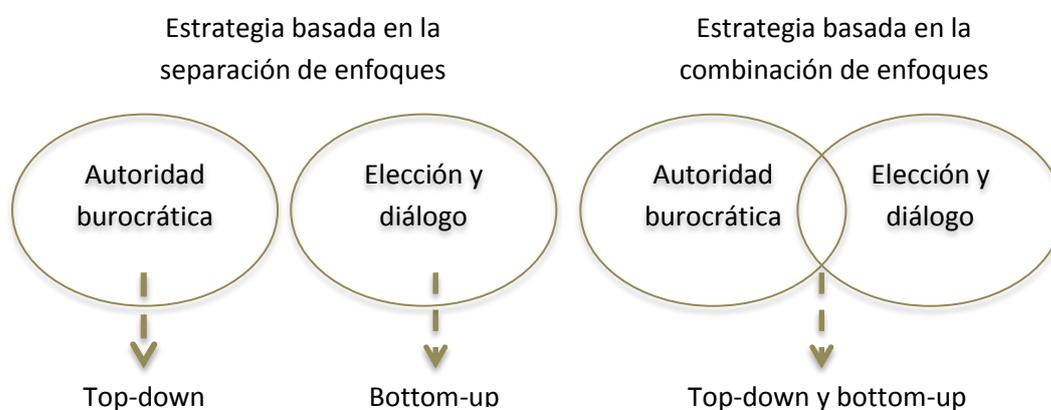
Con estos cambios, nos encontramos con que las ideas tradicionales del socialismo ya no resultan vanguardistas y se vuelven defensivas, según Giddens. Una sociedad compleja difícilmente se podrá organizar siendo subordinada a un ente superior, el Estado. Por otro lado, el neoliberalismo tampoco proporciona respuestas adecuadas con su pretensión de realizar un proceso radical de cambio a través de la expansión de los mercados. Mientras que la derecha se ha convertido en radical, la izquierda quiere conservar el Estado de bienestar. Sin embargo, el neoliberalismo resulta contradictorio ya que no defiende la tradición pero la está propagando a través de la fuerza del mercado y de la promoción del individualismo agresivo. En realidad, está sujeto a ideas conservadoras en temas como la nación, la religión, el género y la familia. El neoliberalismo da importancia al individualismo (a la maximización del beneficio propio a través del mercado), en contraste con el colectivismo de la teoría socialista. El autor sostiene que en un mundo con un alto nivel de reflexividad los individuos tienen que alcanzar ciertos niveles de autonomía, pero autonomía no es lo mismo que egoísmo (tal y como se entiende desde el neoliberalismo) e implica reciprocidad e interdependencia. Reconstruir la solidaridad conlleva reconciliar la autonomía y la interdependencia en las diferentes esferas de la vida social, incluido el ámbito económico.

Giddens nos habla, pues, de la necesidad de una agenda radical de políticas, que tiene especial relevancia para entender cómo se puede abordar la problemática de la conciliación familiar y laboral. Esta agenda de políticas incluye conceptos como: "*life politics*", "*generative politics*", "*dialogic democracy*" y transformación del Estado de bienestar. El autor entiende las *life politics* no como unas políticas de oportunidades vitales (en el sentido tradicional de la izquierda), sino como unas políticas de estilos de vida en un mundo en el que lo que parecía que venía determinado por la naturaleza o por la tradición se encuentra actualmente sujeto a las decisiones humanas. Las *life politics* son políticas basadas en la identidad y en la elección. Por ejemplo, actualmente pocas personas escogen de manera automática ejercer la profesión de sus padres. De hecho, el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad tiene un valor diferente en la actualidad. Las políticas tienen que incorporar la capacidad de elección de las personas, y apoyarse en premisas basadas en la confianza. Esta confianza (en los demás, en las instituciones) tiene que generarse y negociarse de manera activa.

Muy vinculadas a unas políticas basadas en los estilos de vida, el autor también nos habla de las *generative politics*, que ocupan el espacio que vincula el Estado con la movilización de la reflexividad en la sociedad. Estas políticas permiten a los individuos y a los grupos "hacer que las cosas pasen" más que "que las cosas les vengan dadas". Las *generative politics* defienden el espacio público, pero no se sitúan en la oposición entre Estado y mercado. Se trata de una manera de aproximarse a los problemas empoderando a las personas, sabiendo que la

población no se encuentra en el mismo “espacio discursivo” que el Estado. Se trata de fortalecer las condiciones para que aquello deseado pueda ser alcanzado sin determinar cuáles son los deseos “desde arriba” (*top-down*). Es importante construir y mantener la confianza en las instituciones, generando recursos y programas que refuercen la autonomía de las personas, a través de la descentralización del poder político. La descentralización resulta efectiva porque promueve la generación de información de abajo arriba y reconoce la autonomía. Actualmente hay muchos tipos de conocimiento a nivel local, y no solo es importante el conocimiento de los expertos. La descentralización, además, puede reforzar la autoridad del centro político e incrementar su legitimidad.

Giddens también habla de la democracia, destacando su doble vertiente: por un lado, la democracia es una forma de representación de los intereses y, por otro lado, es una forma de crear un espacio público para resolver temas controvertidos a través del diálogo más que mediante formas preestablecidas de poder. Mientras que la democracia liberal está formada por instituciones representativas, la democracia deliberativa es una forma de intentar llegar a consensos desde la arena política. Muchos cambios que afectan a las personas actualmente no tienen su origen en la esfera política formal y pueden, solo en parte, solucionarse a través de esta esfera. La “*dialogic democracy*”, según Giddens, se asienta en la reflexividad social y tiene lugar tanto en las actividades cotidianas como en otras formas de organización colectiva, como los grupos de autoayuda y los movimientos sociales. No está necesariamente orientada a conseguir un consenso ya que considera que no todos los conflictos pueden ser superados a través del diálogo. Según el autor, su propuesta de “*dialogic democracy*” pretende democratizar la democracia, no solo a nivel público sino también en el ámbito de la vida personal (relaciones de pareja, entre padres e hijos, entre amigos, etc.) donde las relaciones se basan más en el intercambio que en formas de ejercer el poder. Las relaciones de pareja, por ejemplo, ya no vienen determinadas por un rol social específico o por lo que uno hace en la vida. Lo que Giddens llama la “democracia de las emociones” tiene implicaciones en la democracia a nivel público, ya que unos individuos capaces de entender sus propias emociones serán más capaces de comunicarse e interactuar a nivel ciudadano. También es necesaria, según el autor, la democratización de las organizaciones. Las organizaciones pos-burocráticas se estructuran en base a la confianza y a la responsabilidad, generando espacios de diálogo.



Finalmente para Giddens también es importante repensar el Estado de bienestar, aunque considera que sus características principales deben ser preservadas ante los intentos de

recortes y privatización. Pero las condiciones en las que se crearon los Estados de bienestar han cambiado sustancialmente y no están tan preparados para las incertidumbres que tienen lugar en la actualidad. La burocracia del Estado de bienestar se ha convertido en inflexible e impersonal. Actualmente, según el autor, no se puede continuar desarrollando una forma de hacer “de arriba abajo”, ya que es más importante empoderar a las personas, promoviendo la autonomía y la responsabilidad individual y colectiva. La reflexividad social implica que los individuos no tienen más opción que hacer elecciones, pues los individuos tienen que construir sus biografías (sabiendo que es necesario distinguir individualismo de egoísmo). Aunque es importante empoderar el ámbito local, no se trata de organizar las políticas solo en términos locales, ya que la intervención también depende de los Estados y las grandes instituciones. Pero las intervenciones tienen que ser “generativas”, es decir sensibles a las demandas y a los intereses locales (hay que tener en cuenta que determinados programas pueden funcionar bien en unas zonas y funcionar mal en otras). Así pues, más allá de la corresponsabilidad del Estado, como defiende Esping-Andersen, es importante tener en cuenta el enfoque y estilo que adopta el Estado al analizar cómo se desarrollan las políticas de conciliación.

1.4. ¿Qué? Políticas que promueven un modelo igualitario de conciliación

Este apartado está relacionado con la dimensión sustantiva de las políticas de conciliación, en la que se identifican dos variables: los modelos de soporte a la familia y los tipos de políticas. Por un lado, nos encontramos con un modelo de soporte a la familia de doble ingreso (basado en los servicios para menores de 3 años y para gente mayor, y en las bajas de maternidad y paternidad), y un modelo de soporte general a la familia (basado en las prestaciones económicas y los beneficios fiscales, y en los servicios para mayores de 3 años). Por otro lado, hay políticas basadas en el reconocimiento y políticas basadas en la redistribución. Ambos tipos de políticas pueden ser afirmativas o transformativas en relación a los roles de género.

1.4.1. Soporte a la familia de doble ingreso versus apoyo general a la familia nuclear

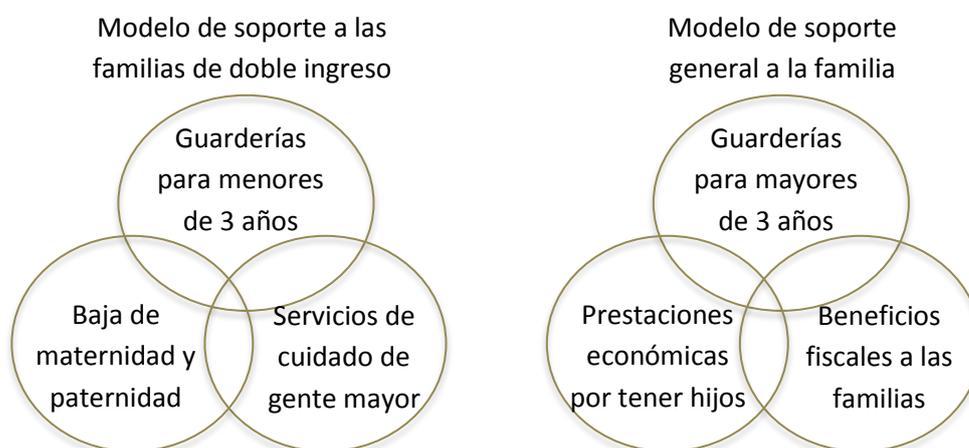
La literatura feminista ha criticado los análisis sobre desigualdad y Estados de bienestar que no tienen en cuenta el género (Fraser, 1989; Hernes, 1987; Hobson, 1990; Leira, 1992; Orloff, 1993; Williams, 1995). En el análisis estadístico de clase se asume que el marido y la mujer tienen un mismo nivel socioeconómico, mientras que en las familias siempre hay diferencias relacionadas con el sexo. El concepto de desigualdad tiene que incorporar logros relacionados con el bienestar, así como la libertad para adquirir el bienestar, enfatizando los aspectos potenciales o latentes de la desigualdad (Korpi, 2000). Los actores más importantes de la desigualdad de clase, que se ha centrado en las diferencias en la esfera económica, han sido los partidos políticos, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales. En el análisis de la desigualdad de género es importante tener en cuenta otros actores relacionados con la familia y el trabajo doméstico, como la iglesia y los movimientos de mujeres.

La distinción entre régimen de Estado de bienestar liberal, conservador y socialdemócrata que establece Esping-Andersen (1990) ha estimulado la investigación en este ámbito. La literatura sobre género ha puntualizado que esta tipología de Estados de bienestar se centra en la relación entre Estado y mercado, estableciendo como patrón el trabajo remunerado masculino y dejando de lado el trabajo no remunerado y la importancia que tienen las políticas sociales en relación a las familias y al género femenino. Teniendo en cuenta el dilema de la diferencia versus la igualdad (Pateman, 1988), es importante preguntarse si las políticas/ modelos dan soporte al acceso de las mujeres al mundo laboral o, por el contrario, favorecen el trabajo no remunerado en el hogar.

En este sentido, Korpi desarrolla una tipología de Estados de bienestar relevante para analizar la igualdad de género, además de la igualdad de clase. Primero se trata de ver si los gobiernos dejan el problema de la desigualdad de género en manos de los mercados y las familias, o bien desarrollan políticas públicas que garantizan derechos ciudadanos en este ámbito. En este último caso, los gobiernos optan entre dos modelos. Un primer modelo refleja el soporte a la familia de doble ingreso (*dual earner family model*), favoreciendo la participación continuada de las mujeres en el mercado laboral, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan combinar familia y trabajo remunerado, y facilitando la distribución del trabajo de cuidado en la sociedad y entre los miembros de la familia. El segundo modelo refleja el soporte general a la familia nuclear (*general support to the nuclear family*), suponiendo una división tradicional del trabajo tanto en la sociedad como en la familia, o mostrándose neutral ante la decisión de algunas mujeres de ser las principales cuidadoras de la familia y ser trabajadoras secundarias en el mercado laboral.

Para identificar la implantación del modelo de soporte a las familias de doble ingreso, Korpi usa cuatro indicadores relacionados con: los servicios de cuidado para niños menores de tres años, la baja maternal remunerada, la baja de paternidad remunerada y los servicios de cuidado a la gente mayor y dependiente. Este modelo, en el que los servicios de cuidado para los niños menores de 3 años resultan fundamentales, se encuentra en países como Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega. Este modelo no facilita solamente una mayor igualdad de género, sino que también favorece un menor nivel de desigualdad de clase y pobreza. Por otro lado, para identificar la implantación del modelo de soporte general a la familia, Korpi usa tres indicadores relacionados con: las prestaciones económicas cuando se tienen hijos pequeños, los beneficios fiscales a las familias con hijos pequeños y las guarderías para la infancia mayor de tres años. Este modelo se encuentra en países como Bélgica, Alemania, Francia, Italia y Holanda (entre los cuales Francia y Bélgica también reciben una alta puntuación en el modelo de familia dual).

Los países en los que ninguno de los dos modelos está bien desarrollado ofrecen pocos derechos a la ciudadanía en este ámbito, escogiendo las fuerzas de mercado para dar forma a las relaciones de género (*market-oriented policies*) y dejando que las personas tomen decisiones individuales a través de los recursos del mercado o de las relaciones familiares. Esta tercera tipología tiene lugar en países como Australia, Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos. Por lo tanto, Korpi distingue entre tres modelos de Estados de bienestar en relación con la igualdad de género: el modelo de soporte general a la familia, el modelo de soporte a las familias de doble ingreso y el modelo basado en las políticas orientadas al mercado. Se trata de modelos ideales, puesto que hay que tener en cuenta el contexto social de las instituciones, las actitudes de la ciudadanía, las normas, los valores, etc., dando lugar a posibles fuerzas contradictorias en un mismo país.



Los partidos políticos continúan teniendo un rol central en el diseño de políticas públicas y la legislación. Por un lado, está la dimensión izquierda-derecha relacionada con la desigualdad de clase y la intervención política en los mercados, en la que se pueden destacar los partidos conservadores, los partidos de centro y los partidos de izquierda. Por otro lado, tal y como apunta Korpi, en la Europa continental han tenido mucha influencia los partidos confesionales relacionados con el catolicismo y el protestantismo, presentándose como alternativa al capitalismo y al socialismo. Estos partidos se han posicionado en el centro-derecha y han tenido una especial preocupación por la pobreza (aceptando cierto grado de intervencionismo

público) y por mantener los valores de la familia tradicional. Para la Iglesia católica el ideal de familia se basa en el *pater familias* como el cabeza de familia y la madre dedicada al hogar. En los países de la Europa continental en los que predomina el modelo de soporte general a la familia, han predominado los partidos confesionales. En los países en los que las políticas orientadas al mercado han tenido un mayor peso, han predominado los partidos conservadores y de centro. En los países en los que los partidos de izquierda han predominado, está muy presente el modelo de familia de doble ingreso (aunque en el caso de Noruega un partido luterano ha tenido una especial presencia en el gobierno, y de hecho en este país ha habido cierto retraso respecto a los demás países nórdicos). Así pues, podemos ver como las diferentes tendencias políticas influyen de manera distinta las instituciones del Estado de bienestar, en las áreas de las políticas sociales y de género, afectando a las desigualdades de clase y de género.

En la misma línea que Korpi, la propuesta de modelo de políticas de conciliación por parte de Tobío y Fernández (2005) hace de los servicios el eje principal de actuación, incorporando diversas modalidades complementarias de servicios relacionados con el cuidado de los hijos. Teniendo en cuenta que las políticas de conciliación que pretenden compatibilizar trabajo y familia se pueden concretar de maneras diversas y tener efectos muy distintos, el modelo que plantean introduce tres criterios básicos: la igualdad entre mujeres y hombres (tanto en el trabajo remunerado como en el hogar y la familia), la igualdad social (promoción de la igualdad entre clases y grupos sociales) y el bienestar de la infancia (el cuidado adecuado de los menores). La eficacia (solución adecuada a las necesidades) y la eficiencia (optimización de los recursos disponibles) de los instrumentos de conciliación también son elementos necesarios. Los servicios son el dispositivo que puntúa más alto en igualdad de género, y también permiten asegurar la calidad del cuidado y que los recursos se destinen conforme a la finalidad prevista. Además son los recursos que puntúan más alto en igualdad social, asegurando que los niños reciben el mismo servicio con independencia de su origen social. Es importante también tener permisos parentales con una duración adecuada y con un permiso de paternidad no transferible. Los permisos también son adecuados para situaciones de corta duración como el cuidado de niños enfermos.

1.4.2. Respuestas transformadoras al dilema entre redistribución y reconocimiento

Cuando hablamos de un modelo igualitario de conciliación tenemos que tener en cuenta la complejidad que implica avanzar hacia este objetivo. Tal y como afirma Nancy Fraser, el reconocimiento de la diferencia se ha convertido en una demanda clave del final del siglo XX, ya sea para reivindicar el nacionalismo, el género o la identidad sexual (Fraser, 1995). En la era post-socialista los conflictos basados en la identidad están siendo más relevantes que aquellos basados en los intereses de clase. A nivel de la movilización política, la dominación cultural está suplantando la explotación de clase, aunque las desigualdades materiales continúen estando muy presentes en el mundo laboral, la educación, la salud, etc. Según Fraser, resulta necesario desarrollar una teoría crítica del reconocimiento, que defienda solo esas versiones de las políticas culturales de la diferencia que se puedan combinar de forma coherente con las políticas sociales de la igualdad, asumiendo que hoy en día la justicia requiere al mismo tiempo redistribución y reconocimiento. Tanto la injusticia socioeconómica (que requiere soluciones político-económicas redistributivas) como la injusticia cultural (que requiere cambios culturales o simbólicos de reconocimiento) están presentes en las sociedades contemporáneas

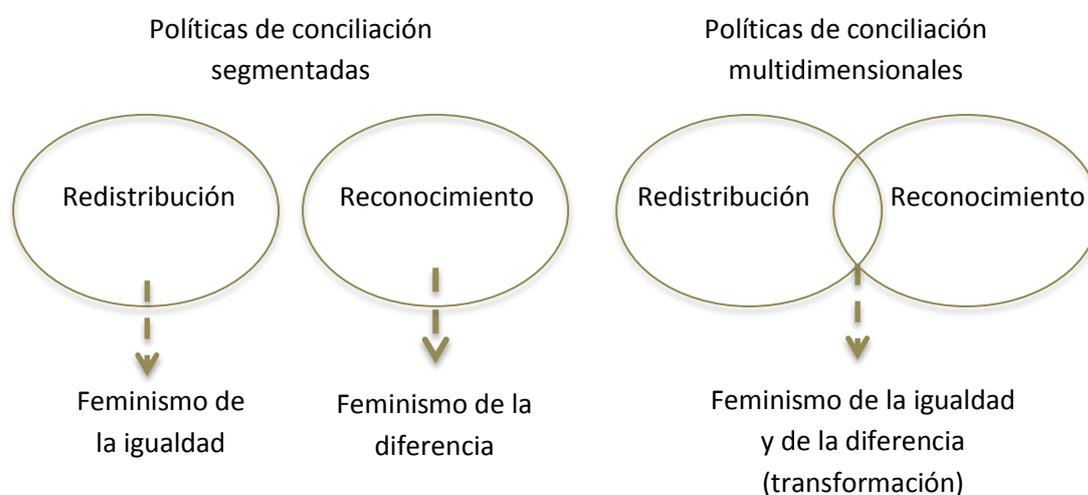
y están interrelacionadas, aunque tengan objetivos que parecen contradictorios. Mientras las demandas de reconocimiento pretenden potenciar la diferenciación de grupos, las demandas redistributivas pretenden reducirlas. La autora llama a esta contradicción “el dilema redistribución-reconocimiento”. Más adelante, en el contexto de un mundo globalizado, Fraser (2009) incorpora la dimensión política a su teoría de la injusticia basada en la dimensión económica y la dimensión cultural.

El género tiene dimensiones político-económicas, ya que existe una división entre el trabajo “productivo” remunerado que ejercen los hombres y el trabajo “reproductivo” no remunerado que ejercen las mujeres, y también existen importantes diferencias cuando ambos géneros están presentes en el mercado laboral. Además, el género tiene una dimensión cultural íntimamente ligada al androcentrismo y al sexismo, es decir, a la construcción de normas sociales que privilegian todos aquellos rasgos asociados a la masculinidad y devalúan lo femenino. En esta línea, Fraser se pregunta cómo el feminismo puede luchar simultáneamente para abolir las diferencias de género al mismo tiempo que valoriza la especificidad de género. Ante el dilema redistribución-reconocimiento, la autora afirma que existen dos posibles respuestas: la afirmación y la transformación. Por un lado, las soluciones afirmativas, asociadas al Estado de bienestar liberal, aportan remedios a las injusticias sin alterar las causas de fondo que las generan. Por otro lado, las soluciones transformativas, históricamente asociadas al socialismo, aportan remedios basados en la reestructuración de las causas que generan las injusticias. La transformación está ligada a la deconstrucción del género. Es decir, no hay que valorizar solamente la identidad de los miembros de un determinado grupo que no está respetado en la sociedad, sino que también hay que cambiar las condiciones para todos.

Por ejemplo, las soluciones afirmativas a los problemas de clase se basan en transferencias económicas dirigidas a los pobres, generando fuertes diferencias entre las clases necesitadas y las clases ricas. Aun poniendo remedio a las injusticias económicas, estas políticas no inciden en las estructuras que generan las diferencias de clase. Las clases más desfavorecidas parecen ser aquellas inherentemente inestables, que siempre necesitarán ayuda. En contraste, las soluciones transformativas a los problemas de clase combinan políticas de bienestar universales, una imposición progresiva, y políticas dirigidas a generar pleno empleo y un sector público potente. Pretenden reducir las desigualdades sociales y promover la solidaridad sin estigmatizar a las clases más vulnerables. En este sentido, Fraser ordena en la siguiente matriz los conceptos anteriormente explicados, situando los dos tipos de injusticia (redistribución y reconocimiento) en el eje vertical y las dos aproximaciones (afirmación y transformación) a estas injusticias en el eje horizontal.

	Afirmación	Transformación
Redistribución	<u>Estado de bienestar liberal</u> Reasignaciones superficiales de bienes a determinados grupos	<u>Socialismo</u> Reestructuración profunda de las relaciones de producción
Reconocimiento	<u>Multiculturalismo corriente principal</u> Reasignaciones superficiales de respeto a determinados grupos	<u>Deconstrucción</u> Reestructuración profunda de las relaciones de reconocimiento

Según la autora, el escenario que da una mejor respuesta al dilema redistribución-reconocimiento es el socialismo a nivel económico más la deconstrucción a nivel cultural. Esta combinación, además, es la que mejor ayuda a construir coaliciones en un mundo en el que se multiplican los antagonismos. En el caso del género, la redistribución transformativa combate las desigualdades económicas generando una socialdemocracia feminista, mientras que el reconocimiento transformativo deconstruye el feminismo desmantelando el androcentrismo y desestabilizando las dicotomías de género. En cambio, la redistribución afirmativa no hace hincapié en la división de género entre el trabajo remunerado y el no remunerado, ni en las desigualdades de género del mercado laboral. Este problema puede acentuarse con el reconocimiento afirmativo que basa su estrategia en el feminismo cultural, enfatizando la especificidad de las mujeres.



Muy ligado a los conceptos de redistribución y reconocimiento, Fraser (1994) propone dos modelos de Estados de bienestar que pueden reemplazar el antiguo orden de género basado en el salario familiar. La autora afirma que una de las crisis más relevantes que tiene el Estado de bienestar está relacionada con el cambio en las relaciones tradicionales de género, ya que los actuales Estados de bienestar se basan en unas premisas de género que están quedando desfasadas. Según la autora, las relaciones de género que están desapareciendo provienen de la etapa industrial del capitalismo y se basan en el ideal del salario familiar. En esta etapa se suponía que las personas tenían que formar familias heterosexuales que vivían principalmente del salario masculino. El cabeza de familia tenía que recibir un salario familiar, suficiente para mantener a sus hijos y a su mujer, quién realizaba un trabajo doméstico no remunerado. En la era industrial de los Estados de bienestar se proporcionaba seguridad social para reemplazar el salario masculino en caso de enfermedad, desempleo o edad avanzada, y se fomentaban programas dirigidos a las personas pobres que tenían dificultades para desempeñar el papel que les estaba asignado en una familia tradicional (algunos países también tenían programas para dar soporte al trabajo doméstico a tiempo completo de las mujeres). Este orden de género industrial está en transición ya que nos encontramos en una fase postindustrial del capitalismo.

En la fase actual pocos trabajos reciben un salario que pueda mantener una familia por parte de una sola persona. El trabajo femenino está cada vez más generalizado, aunque está peor remunerado que el masculino. Las familias son menos convencionales y más diversas, y el

trabajo es menos estable. Hay menos matrimonios y más tardíos, hay más divorcios y también existen diversas formas de convivencia entre parejas homosexuales. El modelo basado en el hombre como cabeza de familia y la mujer como ama de casa se encuentra en declive. Los nuevos Estados de bienestar tienen que dar respuesta a nuevas condiciones de empleo y familia, asegurando a las personas ante las incertidumbres. Según Fraser, la reestructuración de los Estados de bienestar que pretenden hacer los conservadores y neoliberales incorpora una visión contra histórica y contradictoria que ignora la necesidad de dar soporte a un orden de género, tal y como lo hacían los Estados de bienestar industriales. El único orden de género posible actualmente se basa en la igualdad de género.

Para dar respuesta a estas nuevas necesidades, Fraser define un primer modelo de bienestar basado en el proveedor universal (*universal breadwinner model*), que pretende fortalecer la igualdad promoviendo el empleo femenino a tiempo completo, y se basa en la provisión de servicios de cuidado por parte del Estado para facilitar dicho empleo. El trabajo de cuidado pasa del ámbito familiar a la esfera del mercado y del Estado, siendo realizado por trabajadores remunerados. Este modelo vincula la mayor parte de prestaciones al empleo y las distribuye a través de la seguridad social. Prevé, además, que una parte residual de las prestaciones sociales se dirija a las personas más necesitadas que no pueden trabajar. Esta visión está presente en los postulados del feminismo de los Estados Unidos y del liberalismo. Se trata de un modelo especialmente beneficioso para aquellas mujeres cuya trayectoria se parece más a la masculina.

Por otro lado, la autora habla de un segundo modelo de bienestar basado en el cuidador paritario (*caregiver parity model*), que quiere fomentar la igualdad de género dando soporte al trabajo de cuidado informal a través de generosas prestaciones económicas. Se trata de facilitar que las mujeres con importantes responsabilidades domésticas puedan mantenerse a ellas mismas y a sus familias ya sea a través del trabajo de cuidado o del trabajo a tiempo parcial (en el marco de un mercado laboral flexible que facilite las transiciones). De esta manera, el objetivo no es hacer que las mujeres tengan la misma vida que los hombres, sino hacer que la diferencia no resulte costosa, poniendo el trabajo de cuidado al mismo nivel que el trabajo formal remunerado. Este modelo favorece el trabajo de cuidado en el ámbito familiar a través de la financiación pública. Las prestaciones de la seguridad social valdrán tanto para los años de trabajo de cuidado como para los años de trabajo en el mercado laboral. Esta visión está presente en los postulados del feminismo Europeo occidental y de la socialdemocracia. Se trata de un modelo especialmente beneficioso para aquellas mujeres con responsabilidades significativas de cuidado.

La autora se pregunta cuál de los dos modelos puede dar una mejor respuesta a un orden de género postindustrial, y nos habla del concepto de equidad de género. Históricamente el feminismo ha asociado la equidad de género a la igualdad o la diferencia, entendiendo por igualdad que las mujeres reciban el mismo trato que los hombres, y por diferencia que se trate a las mujeres de una forma específica ya que son diferentes a los hombres. Se ha generado una dicotomía, en la que los defensores de la diferencia han mostrado como las estrategias igualitarias presuponen que lo masculino es la norma, y en la que los defensores de la igualdad argumentan que las estrategias diferenciadoras refuerzan los estereotipos de lo femenino. La autora concluye, pues, que ni la igualdad ni la diferencia son conceptos válidos para la equidad de género, y pone de relieve que se trata de un concepto complejo que incorpora una

pluralidad de principios normativos. La pluralidad incluye nociones asociadas a la igualdad, al mismo tiempo que incorpora conceptos asociados a la diferencia y a otros aspectos. Los componentes de la equidad de género son: combatir la pobreza, prevenir la explotación, favorecer la igualdad (de salario, respecto al tiempo libre y al respeto), luchar contra la marginalización y combatir el androcentrismo.

Según Fraser, ninguno de los dos modelos propuestos, aunque incorporan premisas muy favorables para una época postindustrial, dan respuestas suficientemente adecuadas a la equidad de género tal y como ella la entiende. El modelo de proveedor universal resulta adecuado para prevenir la marginalización de las mujeres y reducir las desigualdades salariales, mientras que el modelo de cuidador paritario reduce la desigualdad respecto al tiempo libre y combate el androcentrismo. Pero ningún modelo promueve la participación de las mujeres en la política y la sociedad civil de forma paritaria a los hombres, y ningún modelo genera cambios en los roles masculinos. Por esta razón la autora plantea una alternativa que combina las mejores características de ambos modelos: el modelo del cuidador universal (*universal caregiver model*). Esta tercera posibilidad induce a los hombres a comportarse como las mujeres en la actualidad, es decir, haciendo que la norma sea combinar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y desmantelando la dicotomía “trabajo versus familia”. En definitiva, se trata de deconstruir el género, transformando la sociedad de forma radical. Esto quiere decir que todos los empleos tienen que asumir que los trabajadores también son cuidadores y, por lo tanto, tendrán una carga de trabajo inferior a la que tienen los trabajos a tiempo completo, y habrá servicios de cuidado universales. El trabajo de cuidado no será realizado exclusivamente por los servicios sociales y se dará soporte público a una parte del cuidado realizado en la familia. También se dará soporte público al cuidado realizado en instituciones gestionadas por la sociedad civil, deconstruyendo la división entre instituciones burocráticas públicas y espacios domésticos privados. Se trata de transformar el rol masculino y realizar cambios profundos en la organización del ámbito laboral.

En línea con la deconstrucción del género de Fraser, Giddens nos habla de que en la actualidad las relaciones de pareja se han liberado de la dependencia que produce la división sexual del trabajo, mientras que las críticas feministas sostienen que continúa teniendo mucho peso la persistente división de género de las responsabilidades domésticas. Por ejemplo, en un estudio realizado sobre parejas igualitarias en la sociedad noruega, Aarseth (2007) sostiene que más que producirse un antagonismo entre responsabilidad y deseo, las parejas heterosexuales de doble ingreso entretienen el trabajo y el amor de nuevas maneras, pues las tareas del hogar asumen un nuevo significado en las relaciones igualitarias. En el proceso de individualización de las sociedades modernas, Giddens (1991, 1992) afirma que el deseo se ha liberado de la dependencia, ya que ante la división sexual del trabajo, el ideal de amor romántico se basa en dos proyectos de vida igualitarios y autónomos. Las relaciones no se basan en la dependencia, sino en la confluencia del amor, en la que cada parte decide hasta cuándo quiere permanecer en la relación. En su crítica a Giddens, Jamieson (1998, 1999) sostiene que, debido a las persistentes desigualdades de género, una relación no está del todo liberada de la estructura doméstica, ya que tiene lugar un intercambio entre amor y trabajo, en el que preguntas como “¿quién fue el último que limpió el baño?” siguen siendo relevantes.

En los países nórdicos, el proceso de individualización, es decir, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, ha tenido lugar incentivando a su vez una

mayor igualdad en la vida familiar (Leira, 2006). La participación de los hombres en la gestión de la familia ha sido crucial para conseguir este objetivo (Ellingsaeter, 2007), aunque la disminución del trabajo doméstico por parte de las mujeres no es equiparable al aumento de la participación masculina (Kitterod, 2000). Existen nuevas identidades y prácticas entre los hombres, especialmente en aquellas parejas en las que los dos miembros están empleados a tiempo completo y tienen un alto nivel educativo. Las parejas con altos niveles educativos tienen un importante nivel de individualización, en términos de Giddens. Se trata de relaciones basadas en la reciprocidad y la auto-realización, desarrollando un modelo igualitario en la familia y el trabajo. Estas parejas con importantes responsabilidades laborales y domésticas también viven tensiones relacionadas con la conciliación, pero estas tensiones van más allá de la división sexual del trabajo.

Los noruegos están más orientados al cuidado del hogar y dedican tiempo y dinero a esta actividad (Gullestad, 2006), ya que la casa tiene un papel central en los países escandinavos. El clima y la cultura de “hazlo tú mismo” prevalecen en Noruega, país que está impregnado de una cultura igualitaria y una ética protestante. En este sentido, vemos que entre las parejas igualitarias tener una casa bonita es un ejemplo que pone de manifiesto el amor romántico, ya que se trata de un proyecto de igual magnitud que una carrera profesional o educar a los hijos. Los proyectos conjuntos del hogar expresan un importante compromiso doméstico. No se trata de ver cómo distribuir las tareas negociando, ya que ambos miembros de la pareja invierten emocionalmente en el hogar. Los hombres que conforman estas parejas igualitarias expresan su interés de “estar en contacto” con la casa, influyendo en la decoración de la misma manera que lo hacen las mujeres. Como dice Giddens, al no estar las diferencias de género presentes en estos nuevos paradigmas, el género se deconstruye.

1.5. ¿Por qué? Marcos y creencias en torno a las políticas de conciliación

Este apartado está relacionado con la dimensión simbólica de las políticas de conciliación, en la que se identifican dos variables: los marcos de políticas y la ideología. Por un lado, nos encontramos con un marco de políticas de conciliación basado en la igualdad de género y un marco basado en la eficiencia económica. Por otro lado, hay una ideología conservadora, más partidaria de la eficiencia, y una ideología progresista, más partidaria de la igualdad.

1.5.1. Del marco basado en la igualdad de género a la eficiencia económica

La existencia de diferentes marcos interpretativos (*policy frames*) en relación a la problemática del género influye en la formulación de las políticas de igualdad en Europa (Bustelo y Lombardo, 2006). A través del análisis cualitativo del discurso presente en los documentos de las principales instituciones políticas, de la sociedad civil y de los medios de comunicación, el proyecto europeo en el que las autoras han participado identifica la lógica implícita y explícita de los marcos interpretativos de estas políticas, centrando su atención en la representación que los actores políticos hacen del problema y de las soluciones de la desigualdad de género. El origen del concepto de marco interpretativo utilizado por Bustelo y Lombardo se encuentra en la teoría de los movimientos sociales (Snow y Benford, 1988) y en la literatura sobre el establecimiento de la agenda política (Cobb y Elder, 1983; Aguilar, 1996). Tal y como afirman Snow y Benford (1988), las tareas principales del proceso de creación de marcos de una política incluyen una representación del diagnóstico (es decir, algún aspecto social que resulta problemático) y una representación del pronóstico (una solución para dar respuesta al problema planteado). Según esta teoría, los marcos interpretativos sirven para interpretar los acontecimientos con la finalidad de movilizar a los simpatizantes y desmovilizar a los antagonistas. Carol Bacchi, a través de su aproximación "*What's the problema represented to be?*", nos habla de que la definición de problema que llega a la agenda política no es una descripción de la realidad, sino que es una representación estratégica que otorga relevancia a determinados aspectos dejando en segundo plano otros (excluyéndolos). Las soluciones incorporan interpretaciones sobre cuál es el problema, y éstos llevan a determinadas soluciones.

Las políticas públicas que se impulsan desde los gobiernos tienen diferentes significados que impactan en la manera de entender e incidir en el cambio social. Es decir, la forma en la que se representa un problema tiene implicaciones a nivel de los efectos que genera (Bacchi, 2010). Lo que proponemos hacer ante un problema revela lo que pensamos que tiene que ser transformado y, por lo tanto, indica cuál creemos que es el problema. Con frecuencia se piensa que los gobiernos reaccionan ante determinados problemas para tratar de solventarlos. Pero, tal y como afirma Bacchi (1999), los gobiernos más bien crean problemas, no reaccionan ante ellos, ya que generan su particular interpretación sobre un determinado hecho. Podemos identificar cómo se da forma a los problemas a través del discurso y lo que aparece implícito en el mismo. En este sentido resulta relevante analizar cómo se representa el problema de la desigualdad de género a nivel de las políticas públicas. Por ejemplo, en el caso de las propuestas de formación dirigidas a mejorar la representación de las mujeres en las posiciones de poder, se asume que el problema es la falta de formación de las mujeres. Diferentes propuestas implican diversas representaciones de un problema que compiten entre sí. En su análisis, Bacchi se fija en los efectos discursivos (lo que se discute y lo que no se discute), los

efectos de subjetivación (cómo se piensa acerca de la gente y acerca de uno mismo) y los efectos vividos (el impacto en la vida y en la muerte). Sostiene que estamos gobernados por “problematizaciones”, que contienen determinadas representaciones de los problemas, más que por políticas. La aproximación “*What’s the problem represented to be?*” de Bacchi (2009) incorpora las siguientes preguntas clave:

- ¿Cómo se representa el problema en una política específica?
- ¿Qué presuposiciones o asunciones sustentan la representación del problema?
- ¿Cómo se ha llegado a esta representación del problema?
- ¿Qué se deja como no problemático en esta representación del problema? ¿Dónde están los silencios? ¿Se puede concebir el problema de forma diferente?
- ¿Qué efectos produce esta representación del problema?
- ¿Cómo/ dónde se ha producido, difundido y defendido esta representación del problema? ¿Cómo se puede cuestionar y reemplazar?

La igualdad de género, al ser un problema político complejo, tiene una gran diversidad de interpretaciones en Europa y, en consecuencia, diferentes estrategias para abordar la problemática influenciadas por los distintos contextos nacionales. Es difícil, pues, llegar a un consenso sobre el diagnóstico y el pronóstico del problema. Además, las diversas maneras de entender la igualdad a nivel supraestatal, estatal y subestatal influyen en las medidas y en la forma de implementar las políticas por parte de los distintos actores. Según Verloo (2005), un marco interpretativo de una política es “un principio de organización que transforma la información fragmentaria o causal en un problema político estructurado y significativo, en el que se incluye, implícita o explícitamente, una solución”. El análisis de marcos interpretativos identifica los marcos dominantes y en conflicto en el discurso de los actores sociopolíticos. Éstos utilizan los marcos para dar significado a una realidad, establecer responsables y causas, y apuntar vías de solución. También es importante identificar los procesos de exclusión, es decir, quién no tiene voz en la interpretación del problema y la solución, y ver quién se supone que tiene el problema, cuál es el grupo objetivo de las medidas, etc.

La conciliación del trabajo y la familia es un tema central de las políticas de género, al estar relacionado con la desigualdad de género en la familia y el mercado de trabajo. La “doble jornada” de trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres (Hochschild, 1989; Williams, 1999) genera desigualdades de género en el mercado laboral. Para la política social, la conciliación evoca cuestiones importantes relacionadas con la organización del cuidado por parte de la familia, el Estado y el mercado. Stratigaki (2004) argumenta que el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar ha pasado de perseguir un objetivo feminista (compartir las responsabilidades laborales entre hombres y mujeres) a un objetivo orientado al mercado (favorecer formas flexibles de empleo), debilitando su motivación original para hacerla encajar en las prioridades políticas y económicas de la UE. Al utilizar el concepto de conciliación en diferentes marcos de políticas públicas, se puede emplear para promover objetivos que contradicen su significado original. Aunque la Unión Europea no tiene competencias en política familiar, introdujo el concepto de conciliación laboral y familiar para facilitar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral, poniendo en primer lugar el trabajo antes que la familia (mientras que en los Estados miembro las políticas

familiares se han centrado en apoyar a los padres y madres que trabajan, incidiendo por ejemplo en las bajas parentales). Aunque las políticas de igualdad de género pueden entrar en contradicción con los objetivos del crecimiento económico y las necesidades de los mercados, éstas se han enmarcado en el ámbito del mercado laboral, donde predominan las prioridades económicas.

Según Stratigaki, “compartir responsabilidades familiares” (*sharing*) es un término asociado a la igualdad entre mujeres y hombres, ya que pone en cuestión la división de género del trabajo de cuidado, mientras que conciliación (*reconciliation*) proviene del análisis relacionado con el mercado laboral y tiene una orientación más económica, que se basa en ayudar a las mujeres a combinar trabajo y familia. La autora sostiene que la Unión Europea ha pasado del lenguaje basado en la corresponsabilidad a un lenguaje basado en la conciliación como marco. El tema de la conciliación forma parte de las políticas de empleo de la Unión Europea desde el final de la década de los 90, y actualmente se centra más en promover condiciones laborales flexibles que en cambiar las relaciones de género en la familia. Este último objetivo ha quedado subordinado a las prioridades relacionadas con el mercado laboral. Por lo tanto, vemos como diferentes marcos de políticas públicas implican diferentes opciones políticas.

La Unión Europea ha pasado de realizar una política basada en la regulación a una política basada en la coordinación, proponiendo determinados objetivos y recomendaciones a los Estados miembro. Así pues, las mismas recomendaciones y directivas europeas se interpretan e implementan de forma muy diferente, dependiendo de los regímenes de género de cada Estado miembro y de cómo se entienden los conceptos a nivel cultural (Ostner y Lewis, 1995). La frágil posición de la igualdad de género en la UE hace que sea una política abierta a cambios y transformaciones en su significado. Al asociarse al empleo como prioridad, las políticas europeas de igualdad se han centrado en la participación de las mujeres en el mercado laboral sin cuestionar la norma del trabajador a tiempo completo (Ostner y Lewis, 1995). El concepto de “doble jornada” de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres empezó a estar presente en la sociedad en los años 70 y se infiltró en las instituciones europeas en un contexto político predominado por la socialdemocracia y la actividad de los movimientos feministas. Sin embargo, en la década de los 80 y los 90 este concepto fue cambiando de significado al haber un contexto político dominado por los conservadores y el predominio del mercado, al mismo tiempo que se hacía retórica, declaraciones vacías de contenido y recomendaciones *soft* (es decir, sin obligatoriedad). De esta manera, el concepto de “doble jornada” continúa estando vigente pero su significado se transforma, debilitando todo lo que tiene que ver con la igualdad de género.

Como explica Stratigaki, actualmente todos los partidos políticos defienden la igualdad de género como principio fundamental de la democracia y la justicia social, pero sus verdaderas intenciones se vislumbran al ver cómo se concretan estas políticas. Las políticas de conciliación laboral y familiar estaban asociadas a las políticas sociales dirigidas a las familias en un contexto de creciente inseguridad en el mercado laboral. La tendencia de los Estados de relacionar las políticas de conciliación con el bienestar de las familias y de la infancia más que con la igualdad de género ha sido criticada por el feminismo. La “conciliación” es el lenguaje dominante en los debates de la UE sobre trabajo y familia. Por ejemplo, en la Carta de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989 se especifica que “se han de desarrollar medidas que faciliten que hombres y mujeres concilien su ocupación con sus

obligaciones familiares”, pasando del objetivo de generar un equilibrio entre el rol de hombres y mujeres (corresponsabilidad) a encontrar un equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares (conciliación). De hecho, en 1993, el concepto de conciliación se emplea por primera vez fuera del contexto de las políticas de igualdad y las políticas familiares, usándolo para el desarrollo de las políticas orientadas a combatir el desempleo e incrementar el crecimiento económico. Durante este período se empezó a relacionar este concepto con la emergencia de nuevas formas de empleo y se impulsaron directivas europeas en el ámbito del trabajo a tiempo parcial y de la baja parental.

El concepto de conciliación ha ganado una posición central en la agenda política de la UE sólo cuando se ha enmarcado en las políticas económicas y laborales. La introducción de las políticas *family-friendly* pretende ayudar a las mujeres a permanecer en el mercado laboral a través de condiciones de trabajo flexibles, trabajo a distancia gracias a la tecnología, etc. Con el ingreso de Suecia en la UE en 1995, se oyeron otros argumentos como que la política social puede ser un factor productivo. De hecho, en el contexto nórdico, la conciliación y las políticas familiares sí que contribuyen a un reparto más igualitario del cuidado entre hombres y mujeres, poniendo en cuestión la división sexual del trabajo. En cambio, en países como España o Italia las políticas familiares tienden a no estar tan asociadas a la igualdad de género. En estos contextos nacionales, las políticas de conciliación europeas favorecen roles de género tradicionales en la familia y el mercado laboral. Según Stratigaki, elecciones de determinadas palabras indican cambios en las políticas, y esas palabras se pueden entender de forma diferente en función de la cultura y la tradición de género de distintos contextos nacionales.

Actualmente los intereses de las mujeres se defienden desde todos los partidos políticos, no solo desde la izquierda, aunque la representación del problema de la igualdad de género difiere considerablemente entre derecha e izquierda. Tradicionalmente, los discursos de la izquierda se han centrado en la independencia e igualdad económica de las mujeres, en la igualdad para las madres trabajadoras, y recientemente también para los padres, y en el rol del Estado para proveer los recursos necesarios que facilitan que las mujeres accedan al mercado laboral. El discurso tradicional de la derecha se ha focalizado en separar el ámbito privado de la familia de la esfera pública, y en que las familias/ madres puedan escoger si quieren quedarse en casa o no. Los conservadores acostumbran a defender las oportunidades y los derechos individuales, la búsqueda del interés privado en una economía libre de mercado, el rechazo de la intervención estatal en la esfera privada y las desigualdades naturales en función de las habilidades de los individuos (Bryson y Heppell, 2010). A nivel de las relaciones de género, tradicionalmente los partidos conservadores han puesto el énfasis en los roles complementarios de género, en la importancia del rol femenino de crianza y reproducción, y en el rol central de la familia para la cohesión social. Los partidos de izquierda, por otro lado, han enfatizado las desigualdades estructurales y la importancia de desarrollar roles de género más progresistas. Los partidos de izquierda han estado tradicionalmente más alineados con las demandas de las feministas y los movimientos de mujeres.

En este sentido, podemos ver como Kantola y Saari (2014) han estudiado la feminización de los partidos conservadores, analizando el discurso sobre igualdad de género de las mujeres parlamentarias de Finlandia. En su estudio, han detectado que los partidos conservadores ponen el énfasis en el uso de los recursos y en la economía de la nación, produciéndose un giro en el discurso sobre la igualdad de género hacia posturas conservadoras y neoliberales. Este

giro se concreta en la importancia de ejemplificar con cifras todo aquello que tiene que ver con el género, poniendo énfasis en la productividad y la eficiencia y justificando las propuestas con argumentos económicos. También se subrayan los costes que las bajas parentales suponen para las empresas, fomentando soluciones técnicas y políticas concretas (planes de igualdad en las empresas, división de la baja parental, etc.), y dejando de lado los debates relacionados con las causas de fondo de la desigualdad de género. Los conservadores tienden a defender los intereses de las mujeres desde la neutralidad de género, obviando los estereotipos de género presentes en la sociedad. Parece predominar el marco neoliberal de la igualdad de género basado en una visión neutral de las elecciones y oportunidades de las familias, bajo el cual los conservadores se protegen de las acusaciones por mantener estereotipos tradicionales de género.

En la misma línea que Kantola, Saari y Stratigaki, Lombardo y Bustelo analizan los marcos interpretativos de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del proyecto europeo MAGEEQ (Meier y otros, 2005). Sostienen que los enfoques de las políticas de conciliación varían en los países europeos y la UE según pongan un mayor énfasis en conceptos como la conciliación, la participación de las mujeres en el mercado laboral, el declive demográfico, el apoyo a la familia o la desigualdad entre hombres y mujeres. También detectan que, de forma general, las soluciones para combinar responsabilidades familiares y laborales priman por encima de aquellas dirigidas a que haya una distribución más igualitaria de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Además, parece que el problema de la conciliación es un problema de mujeres y, por lo tanto, la solución implícita nos indica que hay que ayudar a las mujeres a combinar trabajo y familia, como si no se tratara de un problema del conjunto de la sociedad. Los hombres son prácticamente invisibles en la representación de la problemática de la conciliación, es decir, no son parte del problema ni se les pide cambiar.

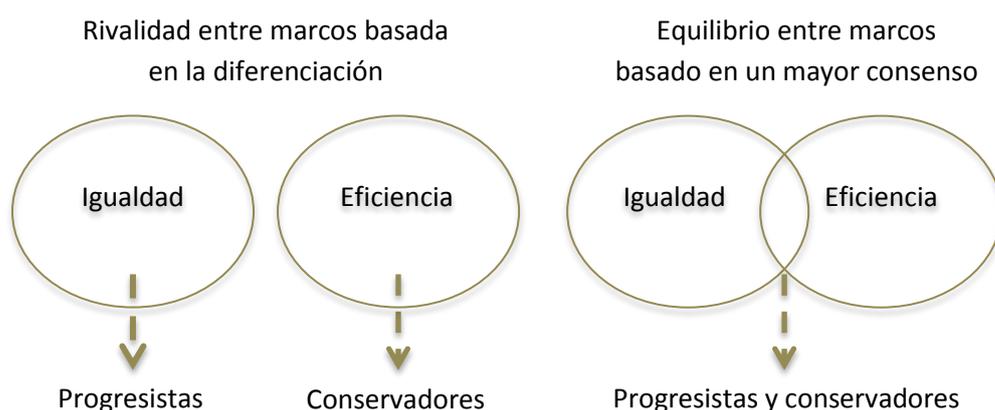
En el análisis de los marcos de las políticas de conciliación se reproduce el reparto tradicional de roles de género presente en la sociedad y se identifica como norma el rol de la mujer como cuidadora (su participación en el mercado laboral parece estar en segundo plano). Más que avanzar en la igualdad de género, se trata de dar respuesta a un problema de declive demográfico en el que hay que favorecer el crecimiento económico a través de la participación de las mujeres en el mercado laboral. En todos los países y en la UE existe un desequilibrio entre el diagnóstico del problema de la conciliación y las soluciones planteadas, siendo el diagnóstico más elaborado que el pronóstico. Por ejemplo, mientras que en el diagnóstico se cuestionan los roles tradicionales de género, en el pronóstico se ofrecen soluciones que reproducen justamente los roles tradicionales, realizando ajustes como el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y la flexibilidad para que “las mujeres se puedan adaptar al mundo actual”. A los hombres, en cambio, no se les anima a realizar un trabajo flexible, ya que son considerados trabajadores que no necesitan conciliar.

Por ejemplo, Bustelo y Peterson (2005) explican como en España, aunque las políticas de conciliación han adquirido una mayor relevancia en los años 2000, parecen mantenerse las normas que atribuyen a las mujeres la responsabilidad principal del trabajo reproductivo. Ante la necesidad de buscar soluciones para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral, se hace menos hincapié en el reparto de responsabilidades en el ámbito privado, en la desigualdad de género y en la división sexual del trabajo. El trabajo productivo que tiene lugar en la esfera pública parece tener un mayor rango que el trabajo reproductivo que tiene lugar

en la esfera privada. Y hay que tener en cuenta que los problemas considerados como privados no requieren una intervención del Estado, perpetuando así las desigualdades presentes en la sociedad. Las autoras explican como la existencia de múltiples, y a veces contradictorias, interpretaciones en relación al problema de la conciliación de la vida laboral y familiar influye en la formulación e implementación de estas políticas.

1.5.2. Más que rivalidad entre marcos, pueden haber nuevas ventanas de oportunidad

Elomäki da un giro al debate sobre la rivalidad entre el marco basado en la igualdad de género y el marco basado en la eficiencia económica, sosteniendo que la argumentación económica puede ofrecer nuevas oportunidades para las políticas de igualdad. Teniendo en cuenta que la Unión Europea ha pasado de realizar una política basada en la legislación a una política basada en la coordinación (recomendaciones) en el ámbito de la igualdad de género, resulta significativo que en 2012 la Comisión Europea adopte una propuesta de directiva europea para conseguir una mayor igualdad de género en los consejos de administración de las empresas (Elomäki, 2013). La UE considera que la baja representatividad de las mujeres en las decisiones económicas supone una infrautilización de sus competencias y un obstáculo hacia el crecimiento económico y la productividad de las empresas. Elomäki sostiene que no resulta nuevo que las políticas de igualdad de género se enmarquen en el discurso económico, transformando el objetivo original de estas políticas, tal y como se ha afirmado desde la literatura feminista (Stratigaki, 2004; Lewis, 2007). Lo que sí que es una novedad, según la autora, es que las instituciones europeas estén utilizando la justificación económica de la igualdad de género como una estrategia política para avanzar en el ámbito de la igualdad. La directiva sobre paridad de género en los consejos de administración de las empresas resulta un claro ejemplo sobre el uso del argumento económico a favor de la igualdad de género (*economic case for gender equality*), poniendo en valor los beneficios de avanzar hacia una mayor igualdad.



Las políticas económicas y de empleo de la Unión Europea se han centrado en la liberalización y la desregulación, apostando por mercados laborales más flexibles y basándose en una política monetaria que favorece la austeridad y la reducción del gasto público. La literatura feminista ha señalado como los objetivos de la igualdad de género se han subordinado a los objetivos económicos, deslegitimando las medidas de redistribución social para alcanzar una mayor igualdad. Se ha otorgado más prioridad a la reivindicaciones feministas compatibles con

la agenda del mercado, como es el incremento de la participación laboral de las mujeres a través de formas de trabajo más flexibles (Rönblom, 2009; Kantola y Squires, 2012). Aunque algunos aspectos no económicos de la igualdad de género se han incluido en la agenda europea (Lombardo y Meier, 2008), los objetivos de la igualdad de género han podido formar parte de la agenda de la UE cuando se han enmarcado como contribuciones a las prioridades económicas y políticas predominantes.

Elomäki sostiene que la argumentación económica de las políticas de género en la década de los 2000, evidenciando que la igualdad de género es clave para el crecimiento económico y que contribuye al aumento del PIB, es fruto de un proceso intencionado que implica un cambio de rumbo. Se ha pasado del “marco económico”, que subordina los objetivos de género a las prioridades económicas, a la “justificación económica”, una estrategia innovadora para promover la igualdad. En la década de los 90 se empezaron a hacer estudios sobre la igualdad de género como factor productivo, poniendo de relieve que las políticas económicas, sociales y de empleo se refuerzan mutuamente creando un círculo virtuoso de progreso económico y social que va más allá de los costes que se generan. Además, en el contexto de crisis económica y de neoliberalismo como ideología dominante, poner el énfasis en la contribución económica de la igualdad de género es una manera de evitar los recortes presupuestarios en estas políticas.

El riesgo de la argumentación económica radica en que los objetivos de igualdad de género que no puedan traducirse en el lenguaje del crecimiento queden fuera de la agenda política. Pero según Elomäki todavía existe un riesgo mayor: en vez de “vender” la igualdad de género a aquellos que toman las decisiones, lo que puede pasar es que se estén “vendiendo” los valores neoliberales a aquellas personas que pretenden fomentar la igualdad de género. El concepto de crecimiento económico que se mide a través del PIB aparece como un concepto incuestionable, sin poner en duda si se trata de la mejor forma de medir el bienestar. Quizás lo que resultaría necesario sería cuestionar el paradigma económico dominante del neoliberalismo (Fraser, 2009), ya que los recortes en bienestar y servicios de cuidado devuelven estas responsabilidades a la esfera privada de la familia (Elson, 2009). Sin embargo, los argumentos económicos a favor de la igualdad de género también pueden generar nuevas oportunidades para estas políticas (Lombardo, Meier y Verloo, 2010; Kantola y Squires, 2012).

1.6. Trabajo de campo: comparación entre los casos de Noruega y Cataluña/ España

Para dar respuesta a la pregunta “Más allá de las importantes diferencias de contexto, ¿qué factores explican e ilustran las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa?” se ha analizado el caso de Noruega y el caso de Cataluña/ España. Este último se ha centrado en Cataluña, dado que en España el Estado de bienestar está descentralizado a nivel de las comunidades autónomas, pero se ha tenido en cuenta también el marco español en el que se encuentra Cataluña. Cataluña es una de las comunidades autónomas con una tradición más larga en política propia en materia de conciliación. Además, se ha decidido mantener una visión amplia de las políticas de conciliación, ya que especialmente en el caso catalán (en el que el tema está menos maduro) éstas se encuentran dispersas entre los ámbitos de gobierno de las políticas de igualdad, las políticas de familia, las políticas de usos del tiempo, las políticas de trabajo y otras políticas. Mientras que en el caso noruego son claramente las políticas familiares y de igualdad de género las que dan respuesta a la problemática de la conciliación, en el caso catalán son especialmente relevantes las llamadas políticas de usos del tiempo. En todo caso, se han querido analizar todas aquellas políticas que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, concepto que ayuda a unificar términos y que es ampliamente entendido en Europa.

Noruega y Cataluña/ España son dos casos opuestos en relación a cómo se han abordado las políticas de conciliación laboral y familiar. La conciliación vinculada a la igualdad de género entra en la agenda política noruega en los años 70, a raíz de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral y del impulso del Partido Socialdemócrata. La tasa laboral femenina pasa del 40% en los años 70 a alrededor del 80% en la actualidad. Cuando las mujeres empezaron a trabajar fuera de casa las bajas parentales eran cortas y las guarderías casi no existían o tenían unos horarios muy limitados. La movilización de las mujeres, accediendo de forma masiva al mercado laboral y con una fuerte demanda para crear servicios de apoyo a la familia, es el motor impulsor de los cambios institucionales en Noruega. En España las mujeres también tienen un rol de liderazgo a través de su tardía pero intensa vinculación al mercado laboral. En los años 70 alrededor del 30% de las mujeres participa en el mercado laboral, mientras que en los 2000 la tasa laboral femenina se encuentra alrededor del 50% en España y del 60% en Cataluña, cifras vinculadas a los altos niveles educativos de las mujeres en las últimas décadas. La conciliación laboral y familiar aparece en la agenda pública de nuestro país a partir de los años 90/ 2000, a raíz de la necesidad de adaptarse a las directivas europeas y de la masiva participación de las mujeres en el mercado laboral. Mientras que en Noruega hay un fuerte consenso político y social respecto a estas políticas, que se refleja en el alto porcentaje del PIB que el país dedica a las políticas familiares, en nuestro país (que se caracteriza por tener un Estado de bienestar poco maduro) no se ha dado este consenso y los desacuerdos han primado por encima de las similitudes.

En relación al trabajo de campo de la investigación, tanto en Noruega como en Cataluña/ España se ha realizado un trabajo cualitativo basado sobre todo en entrevistas semiestructuradas a actores clave del gobierno, de los agentes sociales, del ámbito académico y de organizaciones de la sociedad civil (el listado de entrevistas y el guión de las mismas se puede consultar en el anexo). Las entrevistas se han complementado con el análisis de

documentos clave. Concretamente, en el caso de Noruega, se han realizado 20 entrevistas entre agosto y noviembre de 2013 (período en el que hubo un cambio de ideología progresista a ideología conservadora en el Gobierno de Noruega). Se ha entrevistado a actores gestores del Gobierno de Noruega y del Ayuntamiento de Oslo, principalmente en el ámbito de las políticas de familia, igualdad y educación. Además, se ha entrevistado a actores de sindicatos, patronal y empresas, y a actores académicos y de la sociedad civil. En relación a los actores académicos del caso noruego, hay que matizar que tuvieron un peso más relevante que en el caso catalán debido a la mayor dificultad de acceso a los actores gubernamentales. Para complementar el caso de Noruega se han analizado documentos, entre los que destacan los informes de recomendaciones “Estructura para la igualdad” de 2011 y “Políticas para la igualdad” de 2012, realizados por la Comisión de expertos sobre igualdad de género impulsada por el Gobierno de Noruega en 2010.

En el caso de Cataluña/ España se han realizado 24 entrevistas entre mayo de 2012 y junio de 2013, haciendo una entrevista más en mayo de 2014. Se ha entrevistado a actores políticos y gestores de la Generalitat de Cataluña, del Ayuntamiento de Barcelona y del Congreso de Diputados, principalmente en el ámbito de las políticas de igualdad, trabajo, familia, usos del tiempo, educación y sector social. En relación a los actores políticos y gestores del caso catalán, hay que matizar que también se han entrevistado a actores activos en mandatos anteriores al momento de realización de las entrevistas (mandato 2006-2010 de la Generalitat de Cataluña y mandato 2007-2011 del Ayuntamiento de Barcelona). Se ha considerado relevante realizar estas entrevistas por ser un período de especial expansión de las políticas de usos del tiempo y conciliación, durante una etapa de ideología progresista (tanto en el Ayuntamiento como en la Generalitat) previa a una etapa de ideología conservadora y al contexto de crisis económica. Además, se ha entrevistado a actores de sindicatos, patronal y empresas, y a actores del ámbito académico y de la sociedad civil. Para complementar el caso de Cataluña/ España se han analizado documentos, entre los que destacan las publicaciones realizadas por la Subcomisión del Congreso de Diputados “para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad” entre septiembre y octubre de 2013.

2. Caso de Noruega

Ante la pregunta central de la presente investigación “Más allá de las importantes diferencias de contexto, ¿qué factores explican e ilustran las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa?”, en el capítulo anterior se ha desarrollado el marco teórico y metodológico, y en este capítulo se analiza el caso de Noruega que más adelante se comparará con el de Cataluña/ España.

El presente capítulo está dividido en cinco apartados. En el primer apartado se introduce el caso de Noruega para comprender cuál es el contexto. En el segundo apartado se hace referencia a las políticas que favorecen la conciliación laboral y familiar y la igualdad de género. En el tercer apartado se explican cuáles son los argumentos progresistas y conservadores, y los acuerdos y desacuerdos en torno a las políticas de conciliación. En el cuarto apartado se señalan los retos para seguir avanzando en la conciliación y la igualdad de género en Noruega. En el quinto apartado se presenta un cuadro-resumen que relaciona los acuerdos/ desacuerdos/ retos con las dimensiones analíticas de la tesis doctoral (la dimensión simbólica, sustantiva y estratégica). Este último apartado se desarrolla más adelante en el capítulo final de conclusiones y comparación entre casos.

Teniendo en cuenta que el trabajo de campo de la investigación se ha basado sobre todo en entrevistas semiestructuradas a actores clave (que se han complementado con el análisis de algunos documentos), en los diferentes apartados del presente capítulo se hace referencia a frases literales expresadas por los actores en las entrevistas. Se ha optado por mantener el anonimato de las frases, simplemente se señala si pertenecen a actores gubernamentales, académico-investigadores o de la sociedad civil (etiqueta en la que se incluyen los agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil).

2.1. Introducción y contexto

2.1.1. Políticas familiares modernas y dualismo del caso noruego

Noruega es un país que está apostando desde hace décadas por la igualdad de género y la conciliación laboral y familiar como una cuestión de Estado en la que existe un fuerte consenso entre las diferentes fuerzas políticas, los interlocutores sociales y la población en general. La baja parental de un año, la cuota paternal de diez semanas, los servicios de guardería universales, asequibles y de calidad, las actividades extraescolares o unos horarios laborales racionales, nos hablan no sólo de una sociedad que ha facilitado que hombres y mujeres puedan compaginar profesión y familia, sino que además Noruega ha demostrado que la igualdad de género es eficiente, funciona económicamente hablando. Aunque a los noruegos les gusta remarcar que su país ha sido tradicionalmente pobre (y este hecho se nota en su ADN y costumbres austeras), se trata de un país rico que apenas ha notado la crisis económica y casi no tiene desempleo. Pero su modelo de éxito va mucho más allá del descubrimiento del petróleo.

“Las parejas igualitarias son la norma en Noruega, especialmente entre la población de clase media y en las ciudades. Se trata de no tener que escoger entre trabajo y familia”. (Actor gubernamental)

Noruega, en la línea de los países escandinavos, ha apostado por un Estado de bienestar fuerte que proporciona seguridad y calidad de vida a la ciudadanía, y que es sostenible gracias a una alta tasa de personas participando en el mercado laboral (especialmente las mujeres, en comparación con otros países) que, a su vez, pagan impuestos y reciben generosos servicios, creando un círculo que se retroalimenta y, simplemente, funciona para todas las partes. La misma expansión del Estado de bienestar ha generado ocupaciones para las mujeres, transfiriendo una parte de las tareas de cuidado de la familia al Estado, y generando una sociedad cada vez más equitativa, con un alta tasa de fertilidad, y en la que hombres y mujeres han podido desarrollar diferentes talentos sin tener que escoger entre ser padres o profesionales.

A raíz de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral a partir de los años setenta, progresivamente se han ido realizando cambios institucionales en Noruega que han permitido avanzar hacia una sociedad acorde con los nuevos tiempos. Estos cambios, además, han impactado no sólo en las mujeres, también en los hombres. Medidas como la *father's quota*, que comprende varias semanas reservadas al padre para el cuidado de su hijo recién nacido, han generado nuevas identidades masculinas con hombres más presentes en el cuidado familiar y el trabajo doméstico, y que han decidido reducir sus horas de trabajo a lo largo de la vida. El involucramiento de los padres en el cuidado de los niños ha sido un importante objetivo político en Noruega.

Inicialmente las políticas familiares en los países escandinavos daban soporte económico a las familias jóvenes con el objetivo de reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida de las familias. Actualmente, ayudar a las mujeres a conciliar el trabajo remunerado con su rol de madres y facilitar que los hombres compartan el cuidado de los hijos son los principales objetivos de las políticas familiares modernas (Halvorsen y Stjernø, 2008). Los instrumentos de la política familiar combinan transferencias económicas, servicios sociales y bajas parentales, apostando por los derechos individuales. Noruega gasta más del triple de su PIB que Italia en

familias e infancia, y casi el 50% más que el Reino Unido. La tasa de empleo femenino es especialmente alta y también lo es la tasa de fertilidad, en línea con los países que facilitan la conciliación de trabajo y familia. Hay que remarcar que el cuidado de las personas mayores no se clasifica como política familiar en Noruega, aunque hace tiempo que se estableció que las autoridades locales tenían que proveer asistencia a domicilio o residencias a la gente mayor que lo necesite, reforzando el rol del Estado en este ámbito sin ir en detrimento de la solidaridad intergeneracional que sigue siendo alta en las familias noruegas.

Las primeras prestaciones universales de la política social noruega fueron las prestaciones dirigidas a la infancia, que se establecieron en 1946. Todas las familias tenían derecho a una prestación económica mensual a partir del segundo hijo, extendiéndola también al primer hijo en 1970. A mediados de los años 60 un creciente número de mujeres empieza a trabajar fuera de casa, básicamente a tiempo parcial. Como en otros países, esta época se caracteriza por revueltas que generan cambios en las relaciones de género y familiares. En los años 80 las mujeres empiezan a acceder a trabajos a tiempo completo y las familias tradicionales (basadas en el ama de casa y el hombre trabajando de forma remunerada) serán progresivamente sustituidas por familias igualitarias con los dos miembros de la pareja presentes en el mercado laboral. En este período disminuyó la tasa de fertilidad, aumentaron los divorcios, muchas parejas jóvenes prefirieron cohabitar a casarse, la proporción de mujeres en la educación superior aumentó y la emancipación de género entró en la agenda política. Derechos como el aborto libre se consiguieron en 1978. Estos cambios ocurrieron antes en los países escandinavos que en otros países europeos, aunque Noruega fue un poco más tardía que países como Suecia.

La masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral fue lentamente acompañada por políticas dirigidas a conciliar trabajo y familia (Leira, 2006). Las madres noruegas accedieron al mercado laboral antes de que se realizaran políticas públicas de soporte a la familia, poniendo de relieve que las políticas respondieron a los cambios acontecidos en la sociedad. En 1975 el Parlamento noruego aprobó una ley sobre servicios de guardería, aunque básicamente se aumentaron las plazas a tiempo parcial para niños de 5 a 6 años, mientras que países como Suecia o Dinamarca fueron avanzando más rápidamente en extender los servicios de guardería. Noruega era un país menos urbanizado, con un Partido Laborista más tradicional y la existencia de un Partido Cristiano que quería conservar los roles tradicionales de género. En 1986 el gobierno laborista tiene un 44% de mujeres lo que hace que en los años siguientes empiecen a florecer políticas favorables para las mujeres y las familias. Se establece un programa para desarrollar servicios de guardería y, desde los años 80, la baja parental se extiende progresivamente.

En la década de los 90 se impulsan diferentes reformas para que los padres puedan dedicar más tiempo al cuidado de los hijos. En 2007 Noruega había avanzado en la provisión de servicios de guardería para niños de 3 a 5 años, pero todavía tenía camino por recorrer respecto a la cobertura y precio de los servicios para niños por debajo de los 3 años. También se expandieron las semanas reservadas al padre dentro de la baja parental (la cuota se introdujo en 1993), aumentando la implicación de los hombres en la vida familiar y el trabajo doméstico, aunque las mujeres continúan estando más presentes en este ámbito. Ante la dicotomía “prestaciones económicas versus servicios”, las políticas familiares han conseguido

ir más allá de las prestaciones promoviendo servicios que han facilitado el empleo femenino y la igualdad de género en la vida familiar.

Aunque los servicios de guardería son aceptados actualmente por la mayoría de partidos políticos, la política familiar todavía genera controversia en Noruega. Los partidos de derecha abogan por fortalecer la prestación económica para el cuidado argumentando que no todas las familias con niños de menos de 3 años quieren que éstos acudan a la guardería. Creen que estas familias deben recibir una suma de dinero equivalente al coste de una plaza de guardería, apostando por la libertad de elección de las familias. Los partidos de izquierda son más favorables a los servicios de guardería, pues temen que las mujeres con un salario bajo (especialmente las mujeres inmigrantes) se verán tentadas a quedarse en casa en vez de trabajar, viéndose atrapadas en un rol tradicional de género y perdiendo derechos relacionados con la pensión.

Como se puede visualizar, las políticas familiares no han tenido siempre un amplio consenso político en Noruega, puesto que ha habido diferentes preferencias y debates entre los partidos de izquierda y los de derecha. Además, se trata de un sistema político marcado por coaliciones minoritarias donde los pequeños partidos también han tenido un rol importante en la definición de políticas. Cada vez se pone más énfasis en los derechos de la infancia como el aspecto clave de las políticas familiares, especialmente desde el centro-derecha noruego, generando una contradicción entre este objetivo y el de la igualdad de género. La conciliación laboral-familiar y la igualdad de género han sido una preocupación central de los partidos de izquierda, mientras que los partidos de derecha han puesto el énfasis en las necesidades de la familia y la infancia.

El caso de Noruega resulta interesante porque es un modelo híbrido, ya que combina prestaciones económicas que dan soporte al modelo de familia tradicional con políticas como las guarderías universales que impulsan el modelo de familia igualitario. Noruega, pues, representa un caso de política familiar dual (Ellingsæter, 2003). Aunque Noruega ha tenido un perfil más tradicional que otros países escandinavos en relación a las políticas familiares y las prácticas laborales de las mujeres, actualmente ha tenido lugar un proceso de modernización, con la introducción de la cuota de paternidad y la expansión de los servicios de guardería, que en la actualidad disponen de una cobertura universal y tienen un bajo coste y un alto nivel de calidad. Noruega se ha equiparado finalmente a los países de su entorno.

“La combinación de políticas familiares tiene efectos a largo término para la conciliación y la igualdad de género. La combinación de todas estas políticas es importante, unas sin las otras no tendrían el impacto que se ha conseguido. Actualmente todo está en el lugar que tiene que estar, no hay grandes retos, no son necesarias más reformas”. (Actor gubernamental)

2.1.2. Movilización de las mujeres y enfoque basado en el bienestar y el trabajo

En 2013 Noruega celebró el centenario de las mujeres con derecho a voto, gracias a la movilización de la Asociación Nacional a favor del Derecho a Votar de las Mujeres y otras organizaciones feministas que recogieron 280.000 firmas para impulsar este derecho que el Gobierno les negaba. Este ejemplo ilustra que los derechos en el ámbito de la igualdad de género se consiguieron con esfuerzo y con la movilización de activistas (NOU, 2012). En 1970, época en la que se construyeron instituciones para promover políticas de igualdad en Noruega, surgieron nuevas organizaciones feministas. En 1979 se creó el Defensor (Ombud) del Pueblo a

favor de la Igualdad de Género para fortalecer la nueva Ley de Igualdad de Género. Eva Kolstad ocupó el cargo, siendo la primera mujer defensora del pueblo en el mundo. También se estableció el nuevo Departamento de Familia e Igualdad de Género, dependiente del Ministerio de Consumo y Administración. En 1977 los municipios empezaron a crear comités de igualdad de género. La consolidación del llamado feminismo de Estado fue llevada a cabo por el Primer Ministro del Partido Laborista, que inició la legislación en igualdad de género y permitió que las mujeres decidieran si querían abortar. Las organizaciones de mujeres de los partidos políticos actuaron como fuerzas de cambio. Las cuotas de género para asegurar la representación de las mujeres en las instituciones políticas se impulsaron como herramientas internas en los partidos y las organizaciones. Más adelante se introdujo la obligación de incorporar cuotas de género en los Consejos de dirección de las empresas, a instancia del Partido Conservador.

En los años 70 las mujeres noruegas empiezan a acceder de forma masiva al mercado laboral, generando un cambio en la estructura de la sociedad que presionará a las instituciones públicas para impulsar nuevas políticas. Anteriormente las mujeres eran mayoritariamente amas de casa. El trabajo femenino ha pasado de forma gradual de un porcentaje del 40% a unas cifras del 80%, impactando tanto en el mercado laboral como en la creación de la familia moderna noruega. Este cambio junto a los movimientos feministas y las manifestaciones para conseguir nuevos servicios o derechos, como las guarderías, la igualdad de salario, el aborto o el matrimonio homosexual, situará en la agenda la problemática de la conciliación laboral/familiar y las políticas familiares. Además de los movimientos feministas, en Noruega existe una tradición de mujeres investigadoras que también han resultado ser un actor clave para argumentar científicamente la necesidad de estas políticas. De hecho, hay cierta crítica por parte de sectores conservadores sobre la existencia de institutos de investigación con un marcado perfil socialdemócrata. La alianza del llamado feminismo de Estado y la academia explica, en parte, la menor preponderancia en Noruega de movimientos feministas fuertes, pues la defensa de la igualdad de género provenía también de dentro del sistema y de otros actores. Aunque estos factores son determinantes para el desarrollo de estas políticas, cabe destacar que Noruega tiene una historia muy arraigada en el valor de la igualdad. Por ejemplo, no existió la nobleza en el país, el voto de las mujeres fue legal muy pronto y la primera ley municipal ya otorgaba una amplia autonomía a los ayuntamientos para tomar decisiones. Además, Noruega ha sido tradicionalmente un país pobre hasta el descubrimiento del petróleo, con lo que no han existido grandes diferencias de clase.

“El debate de la conciliación ha sido y continua siendo dominante en Noruega desde los años 70. Con el aumento del trabajo femenino y la falta de servicios como las guarderías, el Estado se tiene que adaptar a la sociedad. No toda la sociedad estuvo activa políticamente pero sí que fueron teniendo lugar revoluciones silenciosas en las casas”. (Actor gubernamental)

“Servicios de guardería asequibles para todos los niños” era una de las demandas más comunes entre los que luchaban por la igualdad en los años 70. Representaba la idea de que no era deseable que las mujeres no trabajasen fuera de casa. El mercado laboral requería el empleo femenino y las mujeres querían tener un trabajo remunerado. El acceso masivo de las mujeres al mercado laboral está relacionado con la expansión del Estado de bienestar noruego (uno de cada tres empleados es un trabajador público), que genera nuevos trabajos ocupados en gran medida por las mujeres. Sin embargo, la libertad de elección era limitada ya que la

baja de maternidad solamente duraba unas semanas y había pocas guarderías que abrieran durante una jornada laboral. A lo largo de los años 70, 80 y 90 se desarrollaron gradualmente las políticas de bienestar que posibilitaron combinar el trabajo remunerado con el cuidado de los hijos. El soporte al cuidado se introdujo de forma transversal en las políticas de bienestar, al mismo tiempo que tuvo lugar la revolución de género en el ámbito de la educación universitaria. La igualdad de género se ha enmarcado como una política de bienestar, relacionada con los servicios (como las guarderías, las actividades extraescolares o los servicios de cuidado para la gente mayor) y con los derechos individuales (como la baja parental, las bajas para hacerse cargo de los hijos, para hacerse cargo de familiares o para la lactancia). En las últimas décadas los derechos y obligaciones de los hombres para cuidar de sus hijos han sido importantes para el desarrollo de las políticas de bienestar. La política de igualdad noruega orientada a conciliar trabajo remunerado y cuidado se ha focalizado, con éxito, en la etapa vital en la que se tienen hijos pequeños, más que en cualquier otra etapa.

“En casa habían dificultades, la realidad era diferente de lo esperado, mientras el discurso a favor de la igualdad estaba patente en las manifestaciones y los debates, los hombres no compartían el día a día de las responsabilidades domésticas y esto generaba contradicciones”. (Actor académico-investigador)

“Las nuevas generaciones creen que las políticas de conciliación les vienen dadas, pero no se dan cuenta que hubo una generación que tuvo que luchar por ellas. Hace 30 años la baja parental era de 3 meses y las guarderías prácticamente no existían”. (Actor gubernamental)

Una de las características principales del modelo de Estado de bienestar noruego es que las personas tienen que estar conectadas al mercado laboral. Al mismo tiempo, un alto nivel de empleo asegura la financiación de las políticas de bienestar y supone una barrera contra la pobreza y a favor de la inclusión social (en Noruega las diferencias de clase son pequeñas). Esta aproximación al modelo de bienestar hace que hablemos de un enfoque basado en el trabajo. Es decir, se pretende que el máximo número de gente posible tenga una fuerte conexión con el mercado laboral, de tal manera que los generosos beneficios que ofrece el Estado no resulten demasiado atractivos como para quedarse en casa. El enlace con la vida laboral de forma remunerada se considera una oportunidad para auto-realizarse y ser económicamente independiente. Por esta razón uno de los objetivos importantes de las políticas de igualdad es que el trabajo de las mujeres sea valorado de la misma forma que el de los hombres. Todos los partidos políticos están de acuerdo con el objetivo de la igualdad de género y el desarrollo del Estado de bienestar, si bien el partido socialdemócrata ha sido la fuerza impulsora y la que más años ha estado gobernando. De hecho, el sistema de bienestar se basa en el consenso, en la cooperación entre el gobierno y los agentes sociales. En 1935 se sentaron las bases haciendo una gran reforma social, con negociaciones entre los diferentes partidos.

“El éxito económico de Noruega está relacionado con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, no con el petróleo que llegó más tarde”. (Actor académico-investigador)

2.1.3. Segregación de género del mercado laboral: ¿el techo de cristal nórdico?

Aunque en la sociedad noruega la igualdad de género es un factor clave y la participación de las mujeres en el mercado laboral es alta (el 82% entre 25 y 54 años trabaja), quedan todavía muchos retos por alcanzar. Por esta razón, un debate importante actualmente en los países escandinavos es el que gira alrededor de la segregación de género del mercado laboral (que

afecta en mayor medida a las mujeres de clase media y baja). Este hecho, que resulta paradójico, nos indica el largo camino que queda todavía por recorrer en sociedades donde la igualdad de género ha avanzado significativamente. Varios estudios señalan las razones que hay detrás de la segregación (horizontal y vertical) de género a nivel laboral y apuntan los factores que permitirían romper con estas dinámicas.

“El modelo escandinavo facilitó la inclusión del trabajo femenino no remunerado en el mercado laboral. Se crearon muchos puestos de trabajo, aunque una parte importante de las mujeres trabajaban a tiempo parcial y en profesiones feminizadas, generando un mercado laboral segregado. Actualmente se produce una paradoja: aun existiendo generosas políticas familiares, aspectos como el trabajo a tiempo parcial continúan más o menos estables. ¿Por qué?”. (Actor académico-investigador)

La segregación horizontal está muy vinculada a la distribución sectorial del trabajo entre hombres y mujeres. En Noruega vemos que hay un alto porcentaje de mujeres que trabaja en el sector público, la educación, la salud y el trabajo social, mientras que los hombres están más centrados en el sector privado, la industria y las finanzas. Por otra parte, la segregación vertical nos habla de la baja proporción de mujeres en puestos de trabajo que tienen un alto salario o prestigio. Ellingsæter (2013) apunta a dos teorías para explicar la segregación del mercado laboral: el “esencialismo de género” y la “paradoja del Estado del bienestar” de los países nórdicos.

El “esencialismo de género” es una creencia cultural habitual que considera que hombres y mujeres tienen diferentes habilidades y, por lo tanto, resultan adecuados para diferentes tipos de trabajo. Por ejemplo, se presupone que los hombres son mejores para ocupar posiciones de poder y autoridad. Internalizando esta creencia, algunos empresarios seleccionan al personal discriminando a los candidatos en función del género. Al mismo tiempo, los trabajadores también adquieren esta forma de pensar y aspiran a trabajos supuestamente adecuados para su género. Los hombres se ven a ellos mismos como los *breadwinners* y los empresarios asumen que el género masculino tiene un mayor compromiso laboral. En muchas organizaciones, incluso en aquellas donde se promueve la flexibilidad y la conciliación, el trabajador ideal es aquel que tiene la disponibilidad de trabajar más horas y de forma más imprevista. Por esta razón, las mujeres acostumbra a realizar tareas más rutinarias, mientras que los hombres tienen un trabajo que les permite un mayor desarrollo profesional. Además, como en el mercado se produce una devaluación de los trabajos asociados a las mujeres, los hombres tienen pocos incentivos para realizar trabajos típicamente feminizados.

La “paradoja del Estado de bienestar” argumenta que la expansión del sector público y las políticas *women-friendly* de conciliación laboral/ familiar de los países escandinavos facilitan el acceso de las mujeres al mercado laboral, pero al mismo tiempo que las apartan de determinadas ocupaciones y posiciones de poder. Las generosas políticas familiares de los Estados nórdicos hacen que las empresas esperen que las mujeres tengan largas bajas parentales y sean las primeras responsables en hacerse cargo de los hijos cuando se ponen enfermos. Los trabajos que piden un alto nivel de compromiso a menudo entran en conflicto con la combinación de profesión y familia. En este sentido, cabe destacar que Noruega ha sido el primer país del mundo en introducir por ley una cuota de género en los consejos de dirección de las organizaciones, estableciendo que en los consejos tiene que estar presente

como mínimo un 40% de ambos géneros. Esta ley y el simple hecho de hablar públicamente de ello, ha cambiado las percepciones en relación a las prácticas laborales.

Un dato especialmente relevante es que alrededor de un tercio de las mujeres (especialmente las que tienen hijos) no trabaja a tiempo completo. En Noruega, donde el trabajo a tiempo completo es de 37,5 horas, la *Norwegian Work Environment Act* establece que los padres con hijos menores de 12 años tienen el derecho de reducir las horas de trabajo. Los estudios ponen de relieve que un porcentaje considerable de mujeres que trabaja a tiempo parcial preferiría hacerlo a tiempo completo, adaptando sus preferencias a lo largo del ciclo vital. El trabajo a tiempo parcial a menudo comporta un trabajo menos atractivo, peores condiciones laborales, un salario más bajo y menor nivel de pensión. Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población noruega, avanzar hacia un mayor porcentaje de mujeres trabajando a tiempo completo resulta un reto de país.

Según Kitteroød, Rønsen y Seierstad (2013), algunos de los factores clave que influyen en que las mujeres opten por un trabajo a tiempo parcial o completo son: su nivel de formación, el sector laboral y la posición que ocupan, y la estructura de su hogar. En relación a la formación, las mujeres que han invertido en tener un alto nivel educativo tienen valores familiares menos tradicionales y más interés en su carrera y en trabajar a tiempo completo. El segundo factor, relacionado con el sector laboral, indica como la tasa de trabajo a tiempo parcial está bastante extendida en el sector de los servicios, especialmente en el ámbito de la salud y el trabajo social. Asimismo, el trabajo a tiempo completo está más extendido entre las mujeres profesionales y aquellas que ocupan posiciones de poder. El tercer factor, que hace referencia a la estructura del hogar, indica que el hecho de tener hijos (especialmente cuando son pequeños) y trabajar a tiempo completo resulta estresante, incluso en un país como Noruega. Además, en hogares con parejas que trabajan muchas horas, las mujeres son más proclives a trabajar a tiempo parcial. El nivel educativo de la pareja también es importante, puesto que los hombres con mayor educación acostumbran a tener una visión más moderna sobre el trabajo de la mujer y su rol en la familia.

Aunque hace años los niveles de segregación del mercado laboral de los países escandinavos eran elevados y estaban conectados a la expansión del Estado de bienestar, actualmente se está entrando en una segunda fase que está revertiendo esta tendencia. En estos países el Estado de bienestar ya no es sinónimo de segregación de género en el mercado laboral. Los estudios demuestran como los países con políticas familiares potentes y servicios universales para el cuidado de la infancia, están facilitando progresivamente una mayor igualdad. Por ejemplo, vemos como cada vez es más elevada la representación de las mujeres en puestos de alta dirección y el trabajo a tiempo completo por parte de las madres con hijos va aumentando. No obstante, un reto pendiente para avanzar todavía más en la igualdad de género en el mercado laboral pasa por cambiar el ideal de trabajador masculino. Extender las medidas de flexibilidad a los hombres, rebajar la necesidad de estar presente en cualquier momento en el trabajo e incrementar más la participación masculina en el trabajo doméstico y el cuidado de los niños, podrían ser medidas a promover en este sentido.

“Cuando las políticas de bienestar benefician solo a un género (por ejemplo, medidas dirigidas a las mujeres para que puedan conciliar) generan un efecto no deseado. Las empresas se fijan en cuál es el candidato más competente para un puesto de trabajo. Para que esto se posible las políticas de conciliación deben ir dirigidas a ambos géneros”. (Actor de la sociedad civil)

2.2. Políticas que favorecen la conciliación laboral y familiar y la igualdad de género

2.2.1. Baja parental y cuota de paternidad

Brighouse y Wright (2008) distinguen entre tres tipos de políticas de bajas parentales, en función de su habilidad de transformar la igualdad de género. En los países escandinavos, en la década de los 70, los partidos socialdemócratas y de izquierda deciden avanzar hacia las políticas *equality-enabling* (bajas remuneradas dirigidas a las familias —y no solo a las mujeres— que promueven estrategias igualitarias pero no presionan a padres y madres para que se las repartan), transformando la baja de maternidad en la baja parental y facilitando que los padres y madres decidan cómo distribuirse la baja. Anteriormente existían políticas *equality-impeding* (bajas dirigidas únicamente a las madres o bajas no remuneradas). En los años 90 se introducen tres cambios en la baja parental, avanzando hacia las políticas *equality-promoting* (bajas remuneradas dirigidas a madres y padres de forma individual, presionando a las parejas para que compartan las actividades de cuidado de forma más igualitaria). En 1993 la duración de la baja parental se extiende a 52 semanas (se afirma que una baja demasiado corta o demasiado larga tiene efectos negativos, considerando el año un periodo de duración razonable) y se reserva una cuota no transferible de 4 semanas a los padres. Ambas reformas se realizan a propuesta del Partido Laborista y reciben el soporte del Partido Socialista y el Partido de Centro. Los partidos de derecha (Conservador, de Progreso y Cristiano) se oponen a la extensión de la baja, aunque el Partido Cristiano da soporte a la cuota de paternidad. Además en 1994 se introduce una tercera reforma, la cuenta temporal, que pretende aumentar la flexibilidad en la baja parental, aspecto que recibe el soporte de todos los partidos.

Los objetivos de las bajas parentales pueden ser múltiples: política a favor de la natalidad, mejora del tiempo familiar, bienestar de la infancia o igualdad de género (Ellingsæter, 2009). La igualdad de género es uno de los objetivos principales de las tres reformas de la baja parental. Su extensión pretende tener una repercusión positiva en la redistribución del tiempo de cuidado entre padres y madres, facilitando el empleo femenino y la implicación masculina en el cuidado de los hijos. La introducción de la cuota de paternidad tiene la intención de asegurar el traspaso de parte del tiempo de cuidado de las madres a los padres. Para los socialdemócratas resulta claro cambiar las prácticas masculinas y distribuir de forma más justa el tiempo de cuidado, institucionalizando la figura del “padre cuidador”. La igualdad de género también es el objetivo de la cuenta temporal. El modelo que se pretende promover es el de parejas igualitarias, transformando las prácticas tradicionales femeninas y masculinas. El Partido Conservador y el Partido de Progreso se oponen a la cuota de paternidad alegando que va en contra de la libertad de elección y castiga a los padres que no la ponen en práctica. En cambio, el Partido Cristiano da soporte a la cuota ya que considera que hace que los padres den más valor a la labor de cuidado de los hijos desempeñada tradicionalmente por las madres.

“Los hombres están más contentos de lo que se esperaba (en referencia a la cuota paterna durante la baja parental), no lo perciben como una obligación sino como una oportunidad. Los padres jóvenes quieren tener una relación más estrecha con sus hijos”. (Actor académico-investigador)

El reconocimiento del cuidado familiar como la mejor manera de organizar el cuidado hasta que los hijos tengan un año de edad es otro de los objetivos de las reformas más allá de la igualdad de género. Mientras las políticas de los años 70 y 80 fortalecieron la posición de las mujeres en el mercado laboral, las políticas de los años 90 pretenden valorizar las actividades tradicionalmente femeninas que se habían desarrollado en la esfera de lo privado, incluyendo a los hombres en estas actividades. Según los socialdemócratas, la baja parental de un año se considera una reforma importante para fortalecer la infancia y las familias ante la dificultad de disponer de tiempo de cuidado.

La libertad de elección de los padres es el objetivo principal de la cuenta temporal, haciendo posible que una parte de la baja parental pueda usarse como horas laborales reducidas durante un periodo de dos años en vez de acogerse a una baja de forma continuada, dando respuesta al conflicto de conciliación laboral y familiar. Esta reforma introduce flexibilidad y permite que las familias escojan la combinación de trabajo y cuidado que les sea más apropiada en función de su situación. Todos los partidos políticos dan soporte a esta reforma apoyando la libertad de elección de los padres, aunque ha sido una política poco utilizada por las familias. Mientras que alrededor del 5% de las familias, especialmente aquellas con un alto nivel educativo, utiliza la cuenta temporal, la mayoría no la usa esgrimiendo la falta de flexibilidad en el trabajo como una de las principales razones.

Las mejoras relacionadas con la baja parental han contribuido al trabajo remunerado de las mujeres en el mercado laboral, ya que las madres que se acogen a la baja parental vuelven antes al trabajo en comparación con las que no tienen este derecho, que están desconectadas laboralmente durante más tiempo. Pero el uso que se hace de las políticas de baja parental está influenciado por preconcepciones sobre el significado de infancia, maternidad y paternidad. Por esta razón, aunque desde 1978 hay libertad para repartirse la baja parental entre madres y padres, en la práctica estas políticas de conciliación laboral/ familiar han reforzado la separación de estas esferas puesto que durante el primer año de vida de los niños la norma es el cuidado por parte de la madre a tiempo completo. El 79% de las madres se acogió en el año 2000 a la baja parental más larga (de 52 semanas) con la remuneración del 80%, aunque también influyó la falta de servicios públicos de guardería. Las madres se acogen a la mayor parte de la baja parental, generando desigualdad de género y estableciendo esferas separadas entre trabajo y familia. Uno de los motivos por el que padres y madres no se reparten la baja es la economía familiar (los hombres ganan más dinero), pero también influye la resistencia al cambio por parte de hombres y mujeres. Este hecho crea una diferenciación laboral entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la cuota de paternidad ha resultado eficiente ya que el 86% de los padres la utiliza, aunque son pocos los que están de baja más tiempo del establecido por la cuota. Noruega fue el primer país en introducir la *daddy quota*. El objetivo fue fortalecer el lugar que ocupa el padre en el cuidado de los hijos, ya que los padres que se implican en el cuidado de su hijo durante el primer año incrementan también su participación en esta labor a lo largo de la vida. Los padres consideran que la cuota es positiva y el hecho de no tener que negociar individualmente con sus jefes se considera la clave del éxito. Una buena parte de la población quiere extender la cuota. Por esta razón en los años 2000 se quieren reforzar las políticas *equality-promoting*, extendiendo la cuota de paternidad y favoreciendo una distribución más igualitaria de la baja parental. Sin embargo los partidos de derecha están en contra de

aumentar la cuota argumentando que no favorece la libertad de elección ni el bienestar de la infancia.

Uno de los argumentos más importantes en contra de la cuota de paternidad es el de la lactancia materna, debate que se abre en 2001 con la recomendación de las autoridades sanitarias de aumentar su duración e intensificación. Desde los centros estatales de salud se promueve activamente la lactancia materna, sobre todo durante los primeros 6 meses. Cabe destacar que las mujeres noruegas tienen el porcentaje más alto de lactancia materna. La lactancia como norma ha sido el resultado de un trabajo sistemático de información y persuasión desarrollado por las autoridades públicas (Ellingsæter, 2009), adaptando las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS). En los hospitales noruegos se promueve activamente la lactancia materna cuando nacen los bebés. La recomendación de 2001 de las autoridades sanitarias establece que la lactancia tiene que ser el único medio de alimentación durante los primeros 6 meses (anteriormente se afirmaba que tenían que ser 4 meses), y se recomienda que se mantenga durante el primer año en beneficio de la salud de la infancia. Las prácticas de las mujeres, sin embargo, difieren de la recomendación establecida.

En 2006 solo el 46% de los niños se alimenta de leche materna a la edad de 4 meses, y a la edad de 6 meses lo hace el 9%. Aunque las mujeres noruegas están motivadas para dar leche, la mayoría no cumple con la recomendación de la lactancia intensiva, y cada vez hay más quejas de madres que se sienten presionadas por el sistema de salud por sentirse juzgadas como malas madres si no siguen la recomendación. Además existe una falta de información sobre alternativas a la lactancia materna. Este debate influye directamente en la baja parental, pues se considera que la madre tendría que estar unos 8 meses de baja, los 6 recomendados por las autoridades de salud más 2 para hacer la transición hacia otro tipo de alimentación. Esta recomendación entra claramente en conflicto con el objetivo de extender el tiempo de baja reservado a los padres para el cuidado de sus hijos. El Defensor del Pueblo a favor de la Igualdad argumenta la necesidad de implicar más a los padres en el cuidado de los hijos, poniendo en duda las recomendaciones de las autoridades sanitarias sobre la lactancia materna. El Centro de lactancia materna, en cambio, sostiene la importancia de tener en cuenta los factores biológicos, poniendo de relieve que son las mujeres las que dan a luz y amamantan a los niños. Otros grupos, en esta línea, defienden el derecho de la infancia a la lactancia materna.

En 2008 la Comisión sobre igualdad de sueldo impulsada por el Gobierno pone sobre la mesa la necesidad de avanzar hacia el modelo islandés dividiendo la baja parental en tres partes iguales: una para la madre, una para el padre y otra de libre elección familiar. Incluso la principal federación de empresarios, NHO, da soporte a este modelo al fortalecer la legitimidad de la baja parental para ambos sexos. Pero para muchos actores la lactancia materna es el principal argumento contra la división de la baja en tres partes. Para los partidos de derecha la razón principal para no dar soporte a la propuesta es la libertad de elección de las familias. La cuota de paternidad se ha extendido varias veces. En 2008 se amplía 4 semanas la cuota de paternidad, añadiendo 2 semanas más al total de la baja para mantener un equilibrio entre la igualdad de género y la recomendación sobre la lactancia. El debate "lactancia materna versus cuidado paterno" explica por qué las políticas *equality-promoting* no han avanzado más en la década de los 2000. Se ha generado un debate entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia, también en el sí de los partidos de izquierda. Las

políticas públicas moldean las normas sociales, y algunas recomendaciones sobre la lactancia materna intensiva y prolongada en beneficio de la infancia pueden entrar en conflicto con el objetivo de la igualdad de género, sacrificando la autonomía de las madres y el potencial cuidador de los padres (Wall, 2001).

“Existen fuertes ideales respecto a la lactancia materna, pero no todo son factores biológicos, hay madres que se sienten culpables por no alargar la lactancia y además estas fuertes convicciones generan nuevas dificultades para involucrar más a los padres en la vida familiar”.
(Actor académico-investigador)

Ellingsæter (2012) analiza el debate público sobre la propuesta de la Comisión, diferenciando tres tipos de posiciones. En el fondo del debate existe un consenso sobre el objetivo normativo de la igualdad en la parentalidad, es decir más igualdad de género en el cuidado y en el mercado laboral. A nivel externo hay conflictos ideológicos sobre cómo avanzar hacia dicho objetivo. Las diferentes posiciones son:

- Los que están a favor de la división en tres partes de la baja parental: promueven el derecho de los padres al cuidado, otorgándoles las mismas oportunidades que las madres. También se trata del derecho de los hijos al cuidado paterno y de fortalecer la posición de las mujeres en el mercado laboral, legitimando la baja parental para ambos géneros. Algunos partidos del gobierno de izquierdas, la federación de empresarios NHO y el Defensor del Pueblo a favor la Igualdad son partidarios de este modelo.
- Los que están a favor de la extensión de la cuota de paternidad pero sugiriendo otros modelos para dividir la baja: promueven el derecho de las madres a una larga baja y a tener tiempo para la lactancia, apostando por otros modelos de división de la baja y extendiéndola. Se trata de seguir las recomendaciones de las autoridades sanitarias, no sacar tiempo de baja de las madres y mirar por el interés de la infancia, asegurando el cuidado paterno. Algunos partidos del gobierno de izquierdas, la federación de trabajadores LO y el Defensor del Pueblo a favor de la Infancia son partidarios de esta posición.
- Los que están en contra de la división en tres partes de la baja parental y de otros modelos para dividir la baja: promueven la idea de la libertad de elección y quieren poner límites a la intervención del Estado en la esfera privada/ familiar. Además consideran que la diversidad de familias requiere diferentes ajustes y necesidades. Quieren promover la igualdad de oportunidades pero sin forzar el reparto de la baja. Los partidos de la derecha y del centro político son partidarios de este razonamiento.

La coalición de izquierdas del gobierno (2009-2013) decide introducir la cuota de paternidad de 14 semanas, combinada con una extensión del total de la baja. Este modelo permite a las mujeres (si lo desean) quedarse en casa 8 meses de acuerdo con la recomendación sanitaria sobre la lactancia, al mismo tiempo que fomenta el cuidado paterno. Finalmente triunfa la posición de los que están a favor de la extensión de la cuota pero sugieren otros modelos de división de la baja. En los debates políticos se vislumbra la tensión feminista clásica entre la igualdad y la diferencia. Actualmente el Partido Conservador que gobierna en Noruega, y que tenía la intención de eliminar la cuota de paternidad tal y como afirmaba al presentarse a las elecciones, ha decidido reducir la cuota a 10 semanas.

2.2.2. Aportación económica para el cuidado

En Noruega la introducción de la prestación económica para el cuidado ha sido una de las reformas más polémicas. En 1998 se introdujo la prestación económica, dando un subsidio de unos 400 euros mensuales a los padres con hijos de 1 a 2 años de edad que deciden no utilizar los servicios de guardería subsidiados por el Estado. Los padres pueden escoger entre si ambos quieren trabajar cuando sus hijos son pequeños o bien si uno se queda en casa de forma continuada. Si uno de los miembros de la pareja se queda en casa acogiéndose a la prestación económica, se presupone la presencia del otro miembro trabajando a tiempo completo, dando así soporte al modelo de familia tradicional y a una división de género en el mercado laboral (Ellingsæter, 2003). En el año 2000 un 74% de los padres con hijos de 1 a 2 años se acogió a la prestación económica, pero el tiempo de las madres dedicado al trabajo remunerado se redujo sólo en un 6%, poniendo en cuestión los efectos de la reforma y evidenciando un intento de avanzar hacia un modelo de cuidado basado en el mercado privado.

El dilema “prestaciones económicas versus servicios” se visualiza claramente en el caso noruego. El argumento de la libertad de elección de las familias es crucial para la derecha que se decanta por las prestaciones económicas. Las tendencias neoliberales, individualistas y que dan soporte al sector privado del cuidado están creciendo actualmente en Europa. Los países nórdicos tienden a apostar por los servicios en relación al cuidado, aunque en Noruega la expansión de los servicios de guardería se ha realizado de forma tardía. Finlandia introdujo la prestación económica para el cuidado anteriormente a Noruega, con la intención de ofrecer a las familias la opción de pagar servicios privados o compensarlas por la pérdida de salario de la persona que se queda en casa. Sin embargo, todos los niños en edad preescolar en Finlandia tienen una plaza garantizada en la guardería, facilitando una libertad de elección real para las familias. Pero en Noruega durante mucho tiempo la oferta de guarderías ha estado por debajo de la demanda, por lo que no resulta adecuado hablar de libertad de elección como en el caso de Finlandia.

“Tiene que existir la posibilidad de libertad de elección. Las súper cuotas que obligan a los padres a quedarse en casa y a que haya más mujeres en los consejos de administración de las empresas son demasiado impositivas. Algunos padres quieren quedarse en casa y otros no, y hay madres que prefieren trabajar a tiempo parcial y en determinadas profesiones que les permitan tener más tiempo para dedicar a la familia. ¿Por qué el Estado tiene que imponer estas políticas? Hay que luchar para ampliar las posibilidades que faciliten la elección individual”. (Actor de la sociedad civil)

La reforma fue fruto de un compromiso entre los partidos gobernantes (Partido Cristiano, de Centro y Liberal) y los partidos conservadores en la oposición (Partido Conservador y de Progreso), necesarios para conseguir una mayoría en el Parlamento. El argumento más importante para realizar esta reforma fue “mejorar las oportunidades de las familias para ofrecer un buen cuidado a sus hijos”. Se pusieron de relieve tres objetivos: que las familias tengan más tiempo para hacerse cargo de sus hijos, que las familias tengan libertad de elección, y que se haga una distribución justa de los subsidios estatales dirigidos a las familias independientemente de cómo se organice el cuidado. “Más tiempo para los hijos” era un argumento importante para el Partido Cristiano, que ocupaba el Ministerio de Infancia y Familia. También había una preferencia por la privatización del cuidado, especialmente para los partidos conservadores de la oposición que tienen un enfoque más liberal y querían reducir

la financiación pública de las guarderías, ya sea a través del cuidado familiar o del mercado. El discurso sobre el déficit de tiempo esconde un discurso moral. De forma sutil se realiza una crítica a los padres modernos que no pasan suficiente tiempo con sus hijos, esgrimiendo que con el incremento del trabajo femenino ha tenido lugar un declive de la familia y de los valores familiares adecuados.

La oposición de izquierdas (el Partido Laborista y el Partido Socialista) estaba en contra de la reforma para introducir la prestación económica para el cuidado. Estos partidos argumentaban que tendría graves consecuencias para la igualdad de género, tanto a nivel familiar como en el mercado laboral, ya que solamente las madres (especialmente aquellas con menor nivel educativo y recursos) iban a reducir su dedicación al trabajo remunerado. Los socialdemócratas se opusieron a esta política alegando que las mujeres tienen el derecho a escoger trabajo y cuidado al mismo tiempo. Además creían que la reforma reduciría la demanda de servicios de guardería. Con el tiempo, el número de familias que considera que los servicios de guardería de calidad (en manos profesionales) son la opción más adecuada después de la baja parental ha ido en aumento. La reforma de la prestación económica para el cuidado infravaloró las preferencias de las familias por estos servicios. Los municipios redujeron las plazas de guardería, anticipándose a la disminución de la demanda por parte de los padres, que finalmente no tuvo lugar.

Las consideraciones económicas de las familias interaccionan con otras consideraciones sociales, puesto que las preferencias de los padres en relación a la distribución entre tiempo de trabajo y tiempo familiar son complejas. Los debates políticos influyen en aquello que se percibe como socialmente deseable. La reforma se denominó “reforma del tiempo” en el debate público, enmarcada en la problemática de la “crisis de tiempo” que experimentan las familias contemporáneas, quiénes tienen que trabajar y hacerse cargo de su responsabilidad como padres. Las estadísticas indican que las familias quieren pasar más tiempo con sus hijos, trabajando menos horas aunque tengan un salario reducido. La reforma se debatió en términos neutrales a nivel de género, hablando de las familias en general, pero no de los padres y las madres en particular. No se consideró una reforma para mejorar la igualdad de género, aunque se consideró que resultaba positiva en este sentido puesto que valorizaba el estatus tradicional de la mujer en el trabajo no remunerado y entendía que las mujeres son un grupo no homogéneo con preferencias diversas. En la práctica, generó una dicotomía entre las madres trabajadoras y aquellas que se quedan en casa, dejando de lado la preferencia mayoritaria de las madres noruegas por realizar un trabajo remunerado de forma continua a lo largo de la vida (excepto durante el tiempo que dura la baja parental). Las mujeres no acostumbran a escoger entre quedarse en casa o trabajar, sino que escogen entre diferentes estrategias para combinar trabajo y familia. Además Noruega, en comparación con la tradición de trabajar a tiempo completo de otros países como Finlandia, tiene una importante trayectoria de trabajo a tiempo parcial, siendo ésta una opción preferible a la hora de abandonar temporalmente el mercado laboral.

2.2.3. Servicios de guardería universales, asequibles y de calidad

La educación y el cuidado de la pequeña infancia forman parte de la agenda para una Europa social (Mahon, 2002). Se considera una manera para avanzar en la economía del conocimiento y en la formación a lo largo de la vida. Además, incrementar los servicios a la infancia forma parte

de la estrategia de empleo de la Unión Europea, con el objetivo de aumentar el nivel de ocupación de las mujeres y luchar contra la pobreza infantil. Los países escandinavos son pioneros en la provisión de servicios de guardería financiados públicamente, combinando altos niveles de fertilidad con altas tasa de empleo entre las madres a través de generosas políticas familiares (Berman, 2006). Los servicios de guardería asequibles y de calidad para los niños menores de 3 años se consideran la política más importante para apoyar el derecho de madres y padres a trabajar, además de ser la política familiar más moderna para dar soporte al modelo de familia igualitaria (Korpi, 2000).

Sin embargo, la expansión de los servicios de guardería en Noruega ha sido tardía en comparación con otros países nórdicos (Ellingsæter, 2006). Noruega ha tenido históricamente generosos servicios para la gente mayor, pero este no ha sido el caso de los servicios dirigidos a la infancia (Antonen y Sipilä, 1996). Los servicios de educación y cuidado de la pequeña infancia han ido evolucionado, desde dirigirse inicialmente a aquellos más necesitados hasta llegar a ofrecer una prestación universal. Después de varias décadas se puede afirmar que las guarderías son un derecho social para los niños noruegos de 1 a 5 años (Ellingsæter, 2014). El gobierno central es responsable de la financiación, de los aspectos legales, y de asegurar su expansión y una cierta estandarización de los servicios. Los municipios tienen la responsabilidad de desarrollar y gestionar las guarderías. Después de haber conseguido una cobertura universal a un coste razonable, los esfuerzos se están centrando en la calidad de los servicios, así como en la inclusión de los hijos de inmigrantes y de los hijos de entornos desfavorecidos.

El *Day Care Institution Act* de 1975 representó el inicio de los servicios de guardería modernos en Noruega, estableciendo que deben estar disponibles para todas las familias que los necesiten. Aun así, en los años 70 los intentos de expandir los servicios de guardería estuvieron frenados por una fuerte oposición que argumentaba que el desarrollo psicopedagógico de la infancia era responsabilidad de la familia, sin tener en cuenta las necesidades de los padres y las madres que trabajan. En los años 90 el debate dominante sobre la escasez de tiempo para el cuidado de la infancia puso de relieve otras soluciones al problema de la conciliación (estrategias diferentes a los servicios). El incremento continuado del empleo femenino generó presión para incrementar los servicios de guardería, aunque el trabajo remunerado de las mujeres no dejó de crecer a causa de la falta de servicios. Las familias tenían que encontrar todo tipo de soluciones alternativas, como hacer uso de las casas privadas para el cuidado infantil (que tenían un empleado por cada 4 o 5 niños, recibían un subsidio público y tenían cierto control estatal), reducir horas de trabajo, intercambiarse con otras familias para hacerse cargo de los niños o contratar a niñeras.

Históricamente la demanda ha sido superior a la oferta, especialmente respecto a los servicios dirigidos a los niños de 1 y 2 años. Después de la extensión de la baja parental en 1993, el debate sobre la política familiar se centró en la reforma de la prestación económica para el cuidado, liderada por el centro-derecha con la expectativa de reducir la demanda de los servicios de guardería, dejando en segundo plano el objetivo de la igualdad de género que preocupa a los partidos de izquierda. Sin embargo, a principios de los años 2000 el gobierno de centro-derecha tuvo que reconocer que los servicios de guardería eran necesarios para garantizar la libertad de elección en relación al cuidado de la infancia, estableciendo que la cobertura universal de estos servicios era una precondition para conseguir este objetivo. De

esta manera, los servicios de guardería se introdujeron de forma prioritaria en la agenda política en los años 2000.

En 2003 se llegó a un acuerdo político forzado por la mayoría de la oposición al Gobierno de centro-derecha, el *Day Care Compromise*, en el que se estableció un precio máximo para las plazas de guardería, se decidió tratar igual las guarderías públicas y las privadas y expandir el sector. Se estableció una obligación legal para que los municipios ofrecieran estos servicios. En 2004, el 46% de los padres con hijos de 2 años tenían una plaza de guardería, mientras que un 41% adicional quería una plaza y no la tenía. Los porcentajes son del 22% y del 48% entre los padres con hijos de 1 año de edad, ampliando la lista de espera de los servicios de guardería. En 2002 el 67% de los niños de 1 a 5 años tenía acceso a servicios de guardería, mientras que en 2005 la cifra era del 80% y la demanda seguía siendo superior a la oferta. La reforma de 2003 para reducir los precios de las guarderías aumentó todavía más la demanda de estos servicios y contribuyó al incremento de la fuerza laboral femenina.

En 2006 entra en vigor el *Kindergarten Act* para asegurar la calidad de las guarderías, definiendo requerimientos estándar y la necesidad de supervisar que éstos se cumplan. Se han necesitado más de tres décadas para conseguir una cobertura universal de los servicios de guardería. La infancia se considera una etapa de la vida con un inmenso valor, donde interactúa el cuidado, el juego y el aprendizaje. Pedagogía y cuidado van de la mano en la tradición noruega. Las guarderías son vistas como parte del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida y como una inversión en futuros ciudadanos productivos. Por esta razón, en 2006 las guarderías fueron transferidas del Ministerio de Infancia e Igualdad al Ministerio de Educación e Investigación, acentuando el desarrollo cognitivo al que éstas contribuyen. Las guarderías también son vistas como una forma de asegurar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad social.

Los horarios de las guarderías varían, pero el 89% están abiertas entre 9 y 10 horas al día, y los niños pasan una media de 30 a 35 horas por semana en las guarderías (NOU, 2012). También se establecen ratios de empleado por niño. Los municipios tienen que ofrecer servicios de guardería a partir de agosto para los niños que han cumplido un año o más antes del 1 de septiembre. Las familias que más utilizan estos servicios son las familias monoparentales que trabajan (100%) y las familias igualitarias (85%), mientras que los inmigrantes las utilizan menos. Su uso está relacionado con el empleo, el nivel de educación y el nivel de ingresos de los padres. Para paliar las desigualdades existen proyectos piloto, como en Oslo, que ofrecen servicios de guardería gratuitos en barrios desfavorecidos. Contrariamente, diversos municipios de centro-derecha han decidido ofrecer la prestación económica para el cuidado para los niños de 2 años, dando soporte a un modelo de familia tradicional bajo el argumento de la libertad de elección.

Las guarderías son financiadas por el Estado, los municipios y las familias. Suponen el 14,9% del presupuesto de los municipios. Los niños con necesidades especiales tienen derecho a un soporte pedagógico. Se introducen limitaciones a las guarderías privadas para asegurar su calidad y que no recorten precios en personal. El precio máximo para una plaza de guardería es de unos 300 euros, y disminuye en función del número de hijos. Los municipios ofrecen precios reducidos a familias con pocos recursos. Hay una falta de personal cualificado en las guarderías, especialmente en los barrios menos atractivos. Por esta razón en 2009 se presentó

un *White paper* poniendo énfasis en la mejora de la competencia del personal, la calidad del aprendizaje y la importancia de dar soporte a los niños con necesidades específicas. Las tendencias en este ámbito apuntan a guarderías más grandes, grupos de niños ampliados y formas de organización más flexibles. Las guarderías se han convertido en una institución social clave en Noruega. Uno de los retos más importantes en la actualidad es tener personal pedagógico con un nivel suficiente de formación.

Actualmente los servicios de guardería son universales en Noruega, y la fuerte demanda de las familias (que han representado un actor político importante para el cambio) ha sido la principal razón de este avance, aunque no se ha conseguido eliminar la prestación económica para el cuidado. El nuevo rol de las madres en el mercado laboral y el incremento de la demanda de servicios de guardería han resultado factores clave para el cambio político en Noruega (Ellingsæter y Gulbrandsen, 2007), generándose una fuerte interacción entre la oferta y la demanda de servicios. El caso finlandés demuestra que no solamente la oferta de servicios de guardería es determinante para que las familias los usen, sino que también lo es la demanda de las madres, puesto que en Finlandia existen servicios universales y hay familias que optan por otras alternativas. En cambio, en el caso de Noruega, la introducción de la prestación económica para el cuidado no disminuyó la demanda de servicios de guardería. Desde los años 80 la necesidad de una cobertura universal de servicios de guardería ha sido un objetivo político en Noruega. Hoy en día, después de años de desarrollo, se puede afirmar que la cobertura en Noruega es prácticamente universal, similar a Suecia y Dinamarca.

Diversas constelaciones de actores políticos e intereses generan diferentes ventanas de oportunidad (Kingdon, 1984), intercalándose periodos de estabilidad y cambio (Jenson, 2004) y generándose una adaptación de las preferencias de la población a lo largo de los años (Elster, 1985). El rol de los actores sociales, en este caso el de las madres noruegas, es relevante a la hora de generar cambios en las políticas públicas, más allá del rol del Estado. La demanda de las familias en relación a los servicios de guardería se ve influenciada por diversos factores: las oportunidades laborales de las mujeres (que están relacionadas con su nivel educativo), las ideas culturales sobre la maternidad y la infancia, y la disponibilidad de plazas de guardería (y su coste y calidad en comparación con otras alternativas). Los cambios respecto al empleo y la educación de las madres son los elementos clave que influyen la demanda de servicios de guardería. Las madres escandinavas accedieron al mercado laboral antes de que se activaran las políticas públicas de soporte a la infancia, puesto que las mujeres siempre han escogido desarrollar un trabajo remunerado cuando ha habido oportunidades laborales, de forma anticipada al desarrollo de las políticas estatales de cuidado (Leira, 1992). La participación de las mujeres en el mercado laboral es un factor determinante en la expansión de las políticas sociales de bienestar, puesto que necesitan soporte en su tradicional rol de cuidado.

El empleo de las mujeres resulta clave para entender la demanda de servicios de infancia en Noruega, y la expansión de éstos es una consecuencia más que un prerrequisito de esta demanda. La transformación del rol tradicional de las madres empezó a mediados de los años 60, y en los años 80 la tasa de empleo de las mujeres noruegas incrementó notablemente, así como el trabajo a tiempo completo. Inicialmente había una oposición fuerte a la expansión de las guarderías, y el rol marginal del Estado en este ámbito explica la cantidad de guarderías privadas financiadas públicamente que existen actualmente en Noruega.

La importancia de la calidad de los servicios de guardería es crucial para entender el uso de los mismos que hacen las familias. En las encuestas de satisfacción las guarderías son de los servicios públicos más bien valorados por la población. En la década de los 80 en la que las mujeres se incorporaron masivamente al mercado laboral, se produjo un enorme cambio cultural en relación a las ideas sobre maternidad e infancia, incrementándose la demanda de guarderías. Las madres con un nivel educativo superior quieren que haya más servicios de guardería y con horarios extendidos. El aumento del empleo femenino y la demanda de servicios han sido los factores de cambio en Noruega, que a la vez se han visto reforzados por una gradual expansión de la cantidad y la calidad de los servicios de guardería, influenciando también las prácticas e ideas de las familias.

El cambio de preferencias de las familias respecto a los servicios de guardería puede tener consecuencias respecto a la política familiar dual que ha sido característica de Noruega. Mientras la izquierda persigue una combinación de objetivos (igualdad de género, mujeres presentes en el mercado laboral, mejora de la desigualdad social y desarrollo pedagógico de la infancia), la derecha se basa en la libertad de elección, ignorando que la demanda de guarderías incrementa no solo porque las mujeres trabajan fuera de casa, sino también porque se consideran un servicio esencial para el desarrollo social de la infancia.

“Las guarderías son lugares donde los niños pueden desarrollarse, la investigación sobre el cerebro indica que es crucial incidir en la temprana infancia. Las guarderías promueven la movilidad social. Tal y como dice el economista James Heckman, ganador de un premio Nobel, invertir en la infancia es positivo a nivel financiero”. (Actor gubernamental)

2.2.4. Otras políticas, derechos y regulaciones

Otras políticas, derechos y regulaciones importantes para la conciliación familiar/ laboral son:

- El derecho pagado a la lactancia materna (una hora pagada al día durante un año).
- El derecho a reducir las horas de trabajo para los padres con hijos en edad escolar.
- El derecho de los padres de cuidar de sus hijos cuando están enfermos (10 días al año).
- El derecho a cuidar de los familiares cuando están enfermos (10 días al año no pagados), pues las dificultades de conciliación son grandes cuando se tienen hijos pequeños y padres mayores que requieren atención.
- Las regulaciones del tiempo de trabajo en el marco de un mercado laboral bien regulado (la jornada laboral es de 37,5 horas), con horarios compatibles con el ámbito escolar.
- La obligación de tener un mínimo del 40% de las mujeres en los consejos de administración de las empresas.
- Las actividades extraescolares, aunque tienen un coste importante para las familias.
- Las residencias y la ayuda a domicilio para la gente mayor, que en Noruega no se considera una política familiar como en otros países pero que existen desde hace décadas y contribuyen a la conciliación de las familias.

2.2.5. Iniciativas y programas que contribuyen a cambiar patrones tradicionales

2.2.5.1. Plan de acción 2014 sobre igualdad de género

A través del Plan de acción 2014 sobre igualdad de género¹ del Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social pretende lanzar iniciativas y medidas concretas en los siguientes ámbitos: combatir los estereotipos de género, incrementar la consciencia sobre la igualdad en las guarderías y el ámbito educativo, promover un entorno laboral *family-friendly* y una parentalidad igualitaria, fomentar una igualdad de género más equilibrada en las diferentes partes del mercado laboral, generar una distribución más igualitaria de los recursos económicos y del poder, ampliar la igualdad en el gobierno y la política, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a nivel de la salud, luchar contra la violencia y el abuso sexual, y avanzar en la igualdad de género a nivel de la política internacional.

2.2.5.2. Programa para impulsar a mujeres líderes en el ámbito laboral

El programa “Female future”² (futuro de las mujeres) fue lanzado en 2003 por la NHO (la mayor organización empresarial de Noruega) con el objetivo de formar a las futuras mujeres líderes en el sector privado. El programa ha cumplido 10 años y está resultando ser un éxito para impulsar cambios culturales en las empresas. La NHO considera que no se puede hacer mucho más para favorecer la conciliación en Noruega (puesto que las políticas importantes están en marcha) y sin embargo cree que todavía hay que avanzar en igualdad de género porque existe un “techo de cristal” especialmente en el ámbito laboral. El programa consiste en que empresas de todo el país tienen que elegir a mujeres con potencial de su organización para participar en un programa de formación que dura un año y se compatibiliza con el propio trabajo en la empresa. La formación, en la que se aprenden habilidades prácticas, tiene tres módulos: uno sobre desarrollo del liderazgo personal, otro sobre las competencias necesarias para participar en los consejos de administración de las empresas, y otro sobre retórica y argumentación convincente. Gracias a este programa algunas mujeres que han participado han llegado a formar parte del consejo de administración de su empresa o han sido promocionadas dentro o fuera de su organización. El programa no solo ha resultado efectivo para que las empresas sean más conscientes del potencial de sus empleadas, sino que está resultando importante para favorecer que las mujeres tengan más confianza a la hora de proyectarse a ellas mismas como líderes en el ámbito laboral. Además se ha constatado que el programa favorece el hecho de hacer red entre mujeres, aspecto que tiene repercusiones positivas a nivel laboral y que siempre han potenciado más los hombres (por ejemplo, se ha constatado que en general participan más hombres en los programas formativos sobre liderazgo, favoreciendo la conexión en red entre ellos).

“Se trata de un programa que involucra a las empresas, haciéndoles mirar a sus empleadas con otros ojos, puesto que tienen que escoger a las mujeres que participarán en el programa y que por lo tanto tienen potencial para convertirse en futuras líderes”. (Actor de la sociedad civil)

¹ http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Action_plan_2014.pdf

² <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/female-future/femalefuture-english-web.pdf>

2.2.5.3. Horario de trabajo flexible y cultura laboral basada en la confianza

En las empresas noruegas la flexibilidad horaria, la conciliación y la cultura basada en la autonomía, la igualdad y la confianza son prácticas y valores bastante extendidos. Aunque no es posible aplicar la flexibilidad horaria en todos los sectores, en hospitales o lugares de atención al público se promueven otras medidas de compensación como poder tener días libres de forma planificada.

“Hace años había más flexibilidad si trabajabas en el sector público, pero actualmente esto está cambiando y las empresas privadas están incorporando estrategias de flexibilidad para atraer a mujeres y hombres con hijos pequeños”. (Actor de la sociedad civil)

Por ejemplo, en Evry³ (la mayor empresa noruega en servicios tecnológicos) la flexibilidad horaria no tiene límites. Siempre que sea necesario se puede trabajar de manera remota desde cualquier lugar y se hacen reuniones desde casa utilizando herramientas virtuales. La flexibilidad no está causando problemas y salir pronto del trabajo para ir a buscar a los hijos al colegio está bien visto. La flexibilidad para trabajar desde casa se refleja en el espacio físico de la empresa, pues en la nueva sede solo hay sillas para el 85% de los trabajadores, dando un mensaje claro en este sentido. Existe una cultura basada en el “free sitting”, en la que no hay lugares de trabajo asignados y se puede escoger entre tres tipos de espacios: un espacio para trabajar en equipo alrededor de una mesa de trabajo, un espacio sin ruidos para poder concentrarse y un espacio para trabajar de forma individual rodeado de otras personas. El horario habitual en las oficinas es de 8 a 16 horas, con 30 minutos reservados para la comida, un horario compatible con el de las guarderías. Esta flexibilidad horaria se combina con una buena planificación y una cultura basada en la confianza. Se hacen evaluaciones del personal dos veces al año y es muy importante hacer un seguimiento continuo para ver si los resultados se ajustan al plan establecido. Teniendo en cuenta que en Evry las mujeres representan una cuarta parte del personal de la empresa (en las empresas tecnológicas cuesta reclutar a mujeres pues éstas acostumbran a escoger otros estudios), se ha creado una red interna “Female at Evry” para hablar de cómo pueden haber más mujeres en puestos de dirección, para realizar actividades o formación, etc. Evry también ha impulsado un proyecto con las escuelas para que los alumnos pasen un día trabajando en la empresa y aprendan de forma divertida sobre el mundo digital, ayudando a cambiar los estereotipos de género para que las adolescentes se sientan más atraídas por los estudios típicamente masculinos. Los jóvenes también aprenden a ser solidarios, pues el dinero que ganan por su trabajo se destina a la ONG Safe the Children.

“Aunque en la empresa los hombres son mayoría, éstos también quieren acogerse a la cuota de paternidad y a la baja prevista para cuando los hijos se ponen enfermos”. (Actor de la sociedad civil)

Otro ejemplo es la empresa Sweco⁴, una multinacional dedicada a los servicios de consultoría en el ámbito de la ingeniería y el diseño sostenible. También está dominada por personal masculino, aunque a través de la política para atraer talento femenino se ha conseguido pasar del 14% al 28% de mujeres en los últimos diez años. A través de la encuesta de satisfacción que se realiza a los empleados se detecta un alto nivel de bienestar en la empresa, una de las

³ <https://www.evry.com/>

⁴ <http://www.sweco.no/no/Norway/>

razones que explica la atracción de un mayor número de mujeres. Facilitar la conciliación y la responsabilidad social es uno de los objetivos de la empresa, pues se ha observado que los hombres jóvenes con hijos tienen los mismos problemas que habitualmente se han asociado a las mujeres (y se acogen a la cuota de paternidad). Por esta razón se apuesta por la flexibilidad, se ha creado una cultura específica para que ésta funcione bien y se han proporcionado herramientas para poder trabajar desde casa. La cultura se basa en la confianza y la responsabilidad, otorgando un salario a cambio de unos resultados. Se da importancia a realizar con éxito las tareas, no a cómo o cuándo éstas se han realizado. No se controla a los empleados a menos que se considere que la confianza no está siendo bien utilizada por parte del personal. Hay que estar preparado para trabajar en un entorno flexible, razón por la cual se considera que se pueden cometer fallos y que los jóvenes que están empezando es mejor que no tengan flexibilidad de entrada. Ser auto-responsable implica que tienes que informar a tus colaboradores cuando estás algunos días fuera para que puedan planificarse. También se considera que es importante estar algunos días en la oficina durante la semana para favorecer la comunicación y el trabajo en equipo. El horario habitual en las oficinas es de 8-8h30 a 15-16h. Algunas personas salen antes de trabajar para ir a recoger a sus hijos al colegio y ocuparse de ellos, para luego continuar trabajando desde casa después de cenar. Se promueve que las mujeres ocupen puestos de dirección (los directivos tienen más presión pero también un mayor control sobre su tiempo).

“Es importante que los directivos de las empresas sean modelos a seguir para sus empleados, adaptando su carga de trabajo a las necesidades del ciclo vital”. (Actor de la sociedad civil)

2.2.5.4. Deber positivo para informar sobre igualdad en los lugares de trabajo

Noruega fue uno de los primeros países de Europa en introducir legislación prohibiendo la discriminación de género. La Ley de Igualdad de Género se aprobó en 1978 y se concretó posteriormente en los años 2000 estipulando que todas las empresas, instituciones públicas y organizaciones de empresarios y trabajadores tienen la obligación de realizar esfuerzos activos y sistemáticos para promover la igualdad de género. La obligación de los municipios y administraciones regionales de informar sobre igualdad de género se estipula en la Ley de Gobierno Local. Todas las organizaciones tienen que elaborar un informe para explicar cuáles son los esfuerzos que se realizan anualmente. El Defensor del Pueblo⁵ (Ombud) a favor de la igualdad y la no discriminación se encarga de supervisar estos informes, aunque esta tarea ha sido limitada hasta el momento y se ha centrado en los informes realizados por organizaciones públicas, especialmente del ámbito municipal (muy pocas empresas privadas han sido supervisadas, solamente algunas de las grandes empresas del país). El Ombud escoge anualmente una muestra de organizaciones para analizar el informe que publican sobre igualdad y les da una respuesta en forma de recomendaciones (tiene capacidad de control y diálogo pero no de sanción). El Ombud ha elaborado una guía para explicar cómo elaborar el informe, visibilizando cuáles son los retos.

El Ombud también tiene el rol de atender y procesar las quejas de aquellas personas que a nivel individual han sufrido algún tipo de discriminación, mientras que el Tribunal de igualdad y antidiscriminación tiene la autoridad de decidir ante las apelaciones que previamente han sido tratadas por el Ombud. En relación a la Ley sobre Igualdad de Género, las quejas más

⁵ <http://www.ldo.no/en/>

recurrentes provienen de mujeres que sufren discriminación en el lugar de trabajo al estar embarazadas, o de hombres por el hecho de haberse acogido a la baja parental. El Ombud intenta influir en la agenda política y mediática para que cuestiones como la conciliación laboral/ familiar reciban una atención especial.

“El deber positivo de informar sobre igualdad en los lugares de trabajo está bien, pero sería más efectivo desarrollar un programa de formación y asesoría para ayudar a cambiar las prácticas y costumbres que tienen lugar en el trabajo”. (Actor gubernamental)

2.2.5.5. Proyecto para favorecer la conciliación laboral/ personal en los municipios

Se trata de un proyecto piloto realizado en los últimos años por parte de expertos por encargo del Departamento de Aferes Familiares del Gobierno de Noruega. Se escogieron dos municipios: uno con recursos económicos, tendencia conservadora, hombres con un alto salario y mujeres que trabajan a tiempo parcial (Asker Kommune), y otro con pocos recursos económicos, tendencia de izquierdas, hombres que realizan trabajos manuales y mujeres con roles de género tradicionales (Odda Kommune). Los actores de estos municipios con los que se trabajó durante dos años para realizar un diagnóstico e intentar cambiar las prácticas existentes fueron: las empresas, las oficinas de salud y las guarderías. En las empresas se impulsaron grupos de padres para hablar sobre conciliación laboral, gestión del tiempo, tareas domésticas, tiempo de transporte, etc., y se incluyó este tema en la discusión anual con el jefe para darle prioridad. Se constató que las empresas no tenían en cuenta las necesidades y ritmos de los hijos de sus trabajadores. También se incluyó a los mujeres en el diálogo, para tener en cuenta la visión del padre/ trabajador, de la empresa y de la madre/ familia. En las oficinas de salud se trabajó cómo éstas podían dirigirse/ asesorar más a los padres, a parte de las madres, cuando las familias tienen un hijo. Se detectó la necesidad de impulsar grupos de padres y elaborar más información dirigida a ellos. Por ejemplo, las oficinas tienen fotografías de mujeres dando el pecho y también sería importante que los padres se sintiesen acogidos. En las guarderías se estudiaron hábitos culturales que sería necesario cambiar, como la costumbre de llamar a la madre cuando su hijo está enfermo, y se hicieron grupos de discusión para hablar de temas como el horario de apertura de estos servicios. En general, a través de este proyecto se detectaron prácticas de género muy diferentes que las personas llevan a cabo en su vida cotidiana. Estas prácticas varían en función de la región en la que vives, de la empresa en la que trabajas, de la pareja que tienes, etc., razón por la cual es importante detectar estas prácticas cotidianas que tienen lugar a nivel micro e intentar hacer cambios para conseguir una mayor igualdad.

“Es importante que los padres también se sientan bienvenidos en las oficinas de salud y se involucren en el cuidado de su hijo recién nacido. En estas oficinas habitualmente hay mujeres trabajando, predomina el color rosa y hay fotos de mujeres dando el pecho. Tendrían que dirigirse también a los padres”. (Actor gubernamental)

A parte de este proyecto, el Gobierno de Noruega ha impulsado un programa llamado “Municipios iguales” dirigido a incrementar los esfuerzos para integrar la igualdad de género en las políticas y servicios municipales. Se trata de que los ayuntamientos también se sientan partícipes en esta tarea.

2.2.5.6. Igualdad de género y calidad de las guarderías

Uno de los objetivos del Gobierno Noruego es el de incrementar el porcentaje de hombres que trabajan en las guarderías, pues no solo se trata de que las mujeres trabajen en sectores habitualmente ocupados por hombres, sino que también se trabaja para que los hombres puedan desarrollar profesiones tradicionalmente feminizadas. Actualmente un 10-15% de hombres trabajan en las guarderías noruegas, cifra que va aumentando lentamente. También se desarrollan acciones para incrementar las competencias prácticas del personal de las guarderías para trabajar la igualdad de género en las aulas.

La calidad de las guarderías⁶ también es un objetivo clave una vez conseguido que éstas sean un servicio universal. Por esta razón se trabaja para implicar a las familias en la mejora continua de estos servicios. En las guarderías de la ciudad de Oslo se promueve la calidad a través de acciones como: Fóruns de padres y madres para expresar sus necesidades (y se quiere crear un Fórum a nivel de ciudad), un grupo de Facebook promovido por el Ayuntamiento para que las familias puedan plantear sus dudas y sugerencias, encuestas a las familias y publicación de los resultados de forma transparente en la página web, un diálogo anual a nivel de distrito entre el Ayuntamiento y cada guardería para comentar el progreso respecto al plan de acción establecido (en base a unos objetivos y estándares marcados a nivel estatal), etc.

“Los servicios de bienestar que obtienen un mayor nivel de satisfacción en las encuestas de la ciudad de Oslo son las guarderías. Se puntúa con un 5,2 sobre 6”. (Actor gubernamental)

2.2.5.7. Grupos de padres para promover una nueva paternidad

El Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social del Gobierno de Noruega ha creado una aplicación en Facebook para que los padres jóvenes que se hacen cargo de sus hijos recién nacidos se puedan encontrar con otros padres, para pasear juntos el carrito del bebé mientras se acogen a la cuota de paternidad. También se promueven grupos de encuentro para compartir experiencias alrededor de la paternidad. A través de la acción “Círculos de padres”, y haciendo uso de las nuevas tecnologías y de formatos de encuentro casuales, se trata de fomentar el rol masculino del cuidado, ayudando a generar redes entre hombres pues no están tan acostumbrados como las mujeres a compartir este tipo de experiencias.

2.2.5.8. Diálogos sobre el ciclo de vida con los agentes sociales

El Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social se reúne cuatro veces al año con los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicales) para debatir sobre las diferentes necesidades de las personas a lo largo del ciclo vital, y a partir de estas conversaciones se elaboran guías para ser aplicadas en los lugares de trabajo.

2.2.5.9. Servicios de soporte a las familias

Existe una gran variedad de servicios dirigidos a las familias promovidos por la Dirección de Infancia, Juventud y Aferes Familiares del Gobierno Noruego. Un servicio importante es el de las Oficinas de asesoramiento familiar. Éstas ofrecen terapia y consejo cuando surgen conflictos familiares o situaciones de crisis. A parte de Noruega, actualmente este tipo de oficinas solo se pueden encontrar en Nueva Zelanda. También se realizan conferencias, cursos

⁶ <http://www.oslo.kommune.no/english/kindergartens/>

para parejas y padres primerizos, grupos para padres con hijos que tienen necesidades especiales, un servicio de mediación, servicios y equipos multidisciplinares para abordar casos de niños o adolescentes con dificultades, etc.

2.3. Acuerdos y desacuerdos en torno a las políticas de conciliación laboral y familiar

Todos los partidos políticos y la sociedad noruega están a favor de las políticas de conciliación y la igualdad de género, pero al hablar con los diferentes actores y consultar la documentación escrita se pueden apreciar los diferentes matices y los diversos objetivos que hay detrás de un deseo compartido. Evidentemente, las distintas miradas implican diferentes herramientas políticas a poner en práctica, con diferentes consecuencias que influyen tanto en la organización laboral como en la organización del ámbito privado. Resulta importante tener en cuenta estos matices cuando se habla de este tipo de políticas para saber, en realidad, de qué estamos hablando. A continuación se presentan los argumentos de mayor peso entre las personas entrevistadas y la documentación consultada.

2.3.1. Argumentos progresistas: igualdad de género, familias igualitarias y calidad de vida

Los actores entrevistados hacen referencia a distintos objetivos de las políticas de conciliación laboral y familiar. La igualdad de género es uno de los objetivos más mencionados. Según las personas entrevistadas, las parejas igualitarias son aquellas que no tienen que escoger entre trabajo y familia, pues tanto hombres como mujeres incorporan esta doble identidad. Este tipo de familias son mayoritarias en Noruega, país donde las diferencias de género son pequeñas entre las parejas con un nivel formativo alto y provenientes de áreas urbanas. El modelo de familia igualitario ha revolucionado el modelo basado en el ama de casa, prácticamente inexistente en el país en la actualidad.

“Se hizo un programa en televisión con niños preguntándoles por el concepto de ama de casa, y respondieron que no sabían su significado, pensaban que antiguamente las amas de casa eran aquellas que construían la casa”. (Actor académico-investigador)

Es especialmente relevante como hablar con los entrevistados sobre igualdad de género significa hablar de mujeres y también de hombres. No se trata solo de que las mujeres tengan independencia económica y las mismas oportunidades que los hombres en el mercado laboral, se trata de que los hombres también compartan el cuidado familiar y las tareas domésticas, avanzando hacia una igualdad de género tanto en el ámbito laboral como en el hogar. En los últimos años se está desarrollando en Noruega una nueva identidad de hombre moderno que quiere pasar más tiempo con sus hijos, compartir el trabajo doméstico y trabajar menos horas. Además ellos saben que con la independencia económica de las mujeres aumentó la tasa de divorcios en el país, y hoy en día una relación más estrecha con sus hijos desde el inicio les proporciona un vínculo más fuerte con ellos a lo largo de la vida aunque exista el riesgo de divorcio. Ha cambiado la idea de lo que significa un hombre: ellos también cuidan de la familia. Desde el año 2000 las estadísticas recogen como ha incrementado el trabajo doméstico realizado por los hombres, incluso durante los días laborales, pues también ha disminuido el número de horas que trabajan fuera de casa. Ya no solo está mejor distribuido el tiempo laboral entre hombres y mujeres, también lo está el tiempo de cuidado. Actualmente la revolución está más relacionada con el cambio en el rol masculino que en el femenino.

“Género es diferente de mujeres, la igualdad de género también incluye a los hombres”. (Actor gubernamental)

Algunas personas entrevistadas también ponen de relieve una nueva tendencia que está surgiendo y que puede tener una mayor relevancia en el futuro: la importancia de la calidad de vida. Se trata de un argumento con connotaciones neutrales a nivel de género pero que no

mira hacia atrás, es decir hacia un modelo de género más tradicional, sino que más bien mira hacia delante, hacia un punto en el que se haya trascendido el debate sobre las diferencias de género. Como éstas están todavía presentes, incluso en la sociedad noruega, se trata de un principio todavía emergente. El argumento de la calidad de vida tiene que ver con la importancia creciente en la sociedad de llevar una vida más sana y equilibrada, en la que resulta fácil combinar diferentes facetas públicas o privadas simplemente para ser más felices, para disfrutar de las distintas fases que acompañan al ciclo vital de las personas. Este tipo de equilibrio vital es más neutral a nivel de género y tiene que ver con la satisfacción y la auto-realización personal. En este sentido, los noruegos son personas que dan especialmente valor a dedicar tiempo a la familia y a la casa. Aunque hay una queja recurrente sobre la falta de tiempo, la realidad es que actualmente en Noruega se tiene más tiempo personal que nunca antes en la historia.

“Hay parejas igualitarias que han trascendido el debate de género, y no se plantean la implicación paritaria de hombres y mujeres en el hogar como un deber sino que significa un placer, pues disfrutan con proyectos vitales como construirse o redecorar una casa”. (Actor académico-investigador)

2.3.2. Argumentos conservadores: apoyo a la infancia, familia tradicional y rol del Estado

Cuando se habla de igualdad de género existe consenso entre los partidos políticos (la igualdad también es positiva para los conservadores), pero cabe destacar que hay diferentes matices entre la derecha y la izquierda. Mientras los progresistas apoyan un modelo de familia igualitaria, que comparte responsabilidades laborales y domésticas, los conservadores son partidarios de la implicación de la mujer en el ámbito laboral pero consideran que el ámbito familiar es un terreno diferente, en el que el Estado no debe entrometerse y en el que tendría que primar la libertad de elección. Esto en la práctica implica que las parejas pueden decidir tener un rol más tradicional en la vida familiar, en la que la mujer sea la principal cuidadora, sin que las instituciones públicas impulsen medidas políticas que incidan en la organización del hogar promoviendo unas prácticas más igualitarias. Aunque hay que favorecer la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, los partidos de derecha consideran que hay que poner en valor los derechos de la infancia y piensan que los niños están mejor con sus madres que en manos del Estado (es decir, de las guarderías). Esta visión implica una posición de supuesta neutralidad de género aplicada al ámbito familiar y una posición de igualdad de género a nivel laboral.

“¿Qué es lo mejor para la familia y la infancia? ¿Si los padres no se acogen a la cuota de paternidad perderán la conexión con sus hijos? ¿Los niños están mejor con el Estado que con sus madres? La igualdad en la vida laboral es positiva, pero también hay que facilitar la vida familiar y favorecer a esas mujeres que prefieren quedarse en casa”. (Actor de la sociedad civil)

A esta visión se le suma el argumento biológico de la importancia de la lactancia materna. En Noruega existe cierto consenso sobre los beneficios de la lactancia para la infancia, pero hay diferencias de opinión sobre su duración. Mientras algunos creen que la lactancia tiene que ser cuanto más larga mejor, otros piensan que dar una importancia excesiva a la lactancia puede entrar en conflicto con otros objetivos como la igualdad de género o el hecho de que los hombres puedan tener una estrecha relación con sus hijos. Aunque existe cierta división en la izquierda con el tema de la lactancia materna, las visiones más conservadoras se apoyan en argumentos de algunos doctores que ponen de relieve la importancia de la lactancia materna y

apuestan por que las madres se queden en casa. Estos argumentos cuestionan los beneficios de las guarderías como servicio universal.

Sin embargo, así como la igualdad de género no es solo patrimonio de la izquierda (aunque hay distintas interpretaciones), la importancia de los derechos de la infancia no lo es solo de la derecha. Los partidos progresistas consideran que la igualdad de género favorece a la infancia, pues los niños no son iguales cuando nacen y los servicios educativos universales como las guarderías son beneficiosos para su desarrollo, especialmente para aquellos que provienen de clases sociales desfavorecidas. Las guarderías no solo ayudan a la conciliación laboral y familiar, en Noruega cada vez están más consideradas como espacios que ayudan al desarrollo de la infancia, así como espacios que contribuyen a reducir las desigualdades sociales. Hay distintas maneras, pues, de apoyar a la infancia según el punto de vista que se mire. En este sentido, las personas entrevistadas ponen de relieve como en Noruega, aun siendo un país pobre, en 1946 todos los partidos políticos decidieron introducir una prestación económica para la infancia para evitar la pobreza infantil y las desigualdades sociales.

2.3.3. Acuerdos: eficiencia económica, sostenibilidad del Estado y talento femenino

Hay un argumento en el que coinciden los diferentes actores entrevistados: el impacto positivo que tienen las políticas de conciliación en la economía del país. Se trata de soluciones *win-win* en las que todos salen ganando. Las políticas que facilitan una amplia participación de las mujeres en el mercado laboral son fundamentales para la sostenibilidad del Estado que apuesta por generosos y caros servicios a las personas. El pleno empleo es uno de los lemas del país. Tanto el mayor sindicato de trabajadores como la mayor patronal noruega consideran que la igualdad de género es eficiente a nivel económico, con lo cual apoyan las medidas que vayan en esta línea. Las políticas familiares también tienen un impacto positivo en la tasa de fertilidad del país, tendencia equiparable a la de los países nórdicos que tienen una tasa de fertilidad superior a la de los otros países europeos. La tasa de fertilidad es importante para la economía, especialmente en sociedades en las que se ha alargado la esperanza de vida y el envejecimiento de la población pone en duda la sostenibilidad del sistema. Todo el sistema se retroalimenta, pues los noruegos se jubilan tarde en comparación con otros países europeos, contribuyendo durante más tiempo a las arcas públicas. Además, las parejas que tienen hijos no pueden contar con los abuelos para hacerse cargo de sus nietos ya que están trabajando, con lo cual los servicios son necesarios para el objetivo del pleno empleo. El argumento económico es muy importante y una de las razones que explican el consenso que ha existido a nivel de los partidos políticos y de la sociedad. Movilizar los recursos femeninos ha generado unión a nivel de país alrededor de las políticas familiares y de igualdad de género. En los informes de la Comisión sobre igualdad de género, creada por el Gobierno en 2010, se afirma: “Los esfuerzos para promover la igualdad suponen una obligación en el ámbito de los derechos humanos. Al mismo tiempo, los esfuerzos para promover la igualdad son una buena política económica. Un alto porcentaje de mujeres y hombres trabajando resulta una contribución significativa tanto para el desarrollo del Estado de bienestar como para el crecimiento económico” y “La política de igualdad tiene un fuerte soporte en Noruega debido a que el Estado de bienestar, las prestaciones relacionadas con el cuidado y los altos niveles de empleo se pueden combinar con, e incluso aumentar, la productividad. Sin embargo, las personas también quieren una política de igualdad porque creen que contribuye a un desarrollo social más justo”.

“Lo economistas consideran que el modelo escandinavo es eficiente y productivo. Para los países escandinavos la fuerza laboral femenina es imprescindible: te da libertad, tienes un salario, pagas impuestos y recibes servicios. Los Estados del bienestar caros necesitan las mujeres para su sostenibilidad”. (Actor gubernamental)

“Los sindicatos también se sienten comprometidos con la idea de tener una economía competitiva y no realizar más gasto público del necesario, apostando por políticas eficientes en términos sociales y económicos”. (Actor de la sociedad civil)

“Se trata de una sociedad kidfriendly (amiga de los niños) en la que la norma y el deseo de tener dos hijos se puede realizar con facilidad”. (Actor académico-investigador)

Otra razón de peso que diferentes actores ponen de relieve al hablar de eficiencia económica es la necesidad de aprovechar el talento femenino. Las mujeres tienen un alto nivel de formación que los actores del ámbito laboral consideran que se desperdicia cuando éstas se focalizan mayoritariamente en el ámbito familiar. Las empresas necesitan el talento femenino. Cuando hay que elegir un candidato para un puesto de trabajo, las empresas quieren elegir al mejor candidato sin tenerse que fijar en cómo le puede limitar la carga familiar en función de si es mujer u hombre. En la medida en que los hombres tengan las mismas responsabilidades doméstico-familiares que las mujeres, se mirará a los candidatos femeninos y masculinos por igual: en función del talento que puedan aportar a la empresa.

“Las políticas de conciliación e igualdad son necesarias en las empresas ya que no se pierde el talento femenino y se atraen los mejores cerebros, independientemente de si las personas tienen hijos o no. Los directivos que son padres y ejercen de padres son mejores directivos, las empresas no quieren promocionar a personas extrañas que solo se centran en el ámbito laboral”. (Actor de la sociedad civil)

2.3.4. Desacuerdos: ámbito privado de la familia y nivel de implicación del Estado

Mientras que actualmente existe un gran consenso a nivel de los partidos y de las organizaciones sociales sobre la baja parental de un año (anteriormente era más corta y muchas madres dejaban de trabajar para alargarla, y actualmente el fin de la baja se encadena con el inicio de la guardería), los servicios de guardería asequibles, el horario laboral, etc., existen todavía algunos desacuerdos que se visualizan a través de políticas concretas. Con el nuevo gobierno conservador que ha llegado al poder a finales de 2013, desbancando a la coalición de izquierdas, se han realizado cambios en las políticas que implican una nueva concepción del modelo de familia y del rol del Estado, poniendo de relieve los principales desacuerdos en referencia a la problemática de la conciliación. Aunque el objetivo del partido conservador durante la campaña electoral era eliminar la cuota de paternidad, finalmente ésta se ha reducido de 14 a 10 semanas, y se ha decidido extender la prestación económica para el cuidado. Estas dos políticas marcan la división izquierda-derecha en relación a la problemática de la conciliación y nos llevan a hablar del dualismo noruego respecto a las políticas familiares, pues unas políticas (como las guarderías o la cuota de paternidad) favorecen un modelo de familia igualitario y otras (como la prestación económica para el cuidado) favorecen el rol de género más tradicional.

Sin embargo, la cuota de paternidad tiene un gran apoyo en el país, ya que los conservadores a lo largo de la campaña electoral defendieron la necesidad de extinguir la cuota y finalmente se han quedado a medio camino, poniendo de relieve las dificultades de tirar atrás una política

que ya se ha asentado en la sociedad. Por otro lado, los liberales y democristianos están a favor de mantener la cuota, aunque aceptan reducirla. Para entender el apoyo que tiene la cuota de paternidad, solo hace falta ver como la mayor organización de empresarios (NHO) está públicamente en contra de eliminar la cuota. Considera que con esta cuestión el partido conservador no es un partido moderno puesto que la igualdad de género es importante para tener una economía productiva y no perder el talento femenino. La NHO también está en contra de la prestación económica para el cuidado, pues cree que no se deben impulsar medidas en las que sea beneficioso quedarse en casa (económicamente hablando). Justamente en el 2008 el Gobierno puso en marcha una Comisión para reflexionar entre diversos expertos sobre cómo avanzar en la igualdad de salario entre hombres y mujeres, llegando a la conclusión de que había que impulsar políticas para incrementar la igualdad entre madres y padres cuando tienen hijos pequeños. Concretamente surgió la propuesta de extender la baja parental y dividirla en tres partes: una parte para la madre, otra parte con la misma duración para el padre y una tercera parte a compartir o utilizar como se quiera.

“La mayoría opina que las madres deben trabajar y los padres deben compartir. Los desacuerdos se centran en hasta qué punto el Estado debe decidir”. (Actor gubernamental)

“El nuevo gobierno ha realizado cambios en la prestación económica para el cuidado y la cuota de paternidad para ampliar la capacidad de elección de las familias. La nueva Ministra de igualdad de género, Solveig Horne, va a causar mucha polémica. Ya está lanzando mensajes como que los cuentos sobre padres homosexuales no deberían explicarse en las guarderías. Hay un claro cambio en la orientación del gobierno”. (Actor de la sociedad civil)

Con el pretexto de la libertad de elección, las nuevas políticas abogan por un modelo de familia más tradicional, en el que los hombres tendrán más dificultades para pasar más tiempo con sus hijos cuando éstos nazcan (está comprobado que gracias a la cuota no se sienten condicionados a la hora de hablar con sus empresas para acogerse a la baja), y en el que las mujeres tendrán más facilidades para quedarse en casa cuidando de la familia, incorporándose más tarde al mercado laboral. Sin embargo, en el caso de la prestación económica para el cuidado la realidad ha demostrado que las familias prefieren las guarderías al dinero. Quizás los colectivos de mujeres que tienen más dificultades para integrarse en el mercado laboral, como las mujeres inmigrantes, tendrán más incentivos para desarrollar este rol tradicional y quedarse en casa. En general, los conservadores quieren que el Estado tenga un rol más reducido en la vida privada y familiar, y están en contra de las cuotas y del “exceso” de burocracia. En la práctica, más allá del discurso en contra del paternalismo estatal, están defendiendo un modelo de familia en el que las mujeres concilien trabajo y cuidado, sí, pero en el que no haga falta alterar el estatus quo, manteniendo los roles de género tradicionales ligeramente adaptados a la sociedad moderna. Creen que estas políticas favorecen la elección individual, pero quizás no se dan cuenta que hay muchos otros factores (nivel educativo, nivel económico, etc.) que los expertos subrayan como cruciales a la hora de ejercer la libertad de elección.

“Los desacuerdos son más retóricos que reales. Los conservadores quieren que las mujeres se queden en casa con sus hijos, razón por la cual extienden la prestación económica para el cuidado, pero no cambian el sistema de pensiones. Teniendo en cuenta que las mujeres que se acojan a esta prestación tendrán menos pensión en el futuro, ¿es esto realmente libertad de elección?” (Actor de la sociedad civil)

2.4. Retos para seguir avanzando en la conciliación y la igualdad de género

En Noruega se considera que la combinación de políticas familiares ha generado unos efectos positivos a largo plazo, que permiten afirmar que actualmente las familias igualitarias son la norma y se dan todas las condiciones para que la conciliación de la vida laboral y familiar sea una realidad. Las políticas familiares han resultado cruciales, pues, para hacer posible avances importantes en la igualdad de género en el país, poniendo de relieve que ayudar a organizar el ámbito privado desde la esfera pública resulta efectivo. Desde los años 80 Noruega ha puesto en práctica la “estrategia de integración” (*mainstreaming*) para promover la igualdad de género, integrándola en las diferentes áreas y niveles de la administración. El Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social tiene la responsabilidad principal en el ámbito de las políticas de igualdad de género y otros parámetros relacionados con la igualdad, así como es el principal responsable de las políticas familiares. El Ministerio es el encargado de coordinar los esfuerzos en igualdad a nivel general del Estado, mientras que los demás Ministerios son responsables de promover la igualdad en sus ámbitos de trabajo (siguiendo el “principio de la responsabilidad de sector”). El Ministerio ha delegado tareas relacionadas con la igualdad a dos de sus Direcciones: la Dirección de Infancia, Juventud y Afereas Familiares, y la Dirección de Integración y Diversidad. Sin embargo, contrariamente a otros países, no existe una Dirección que tenga la responsabilidad específica de promover la igualdad de género. Por otro lado, en comparación con el contexto europeo, el hecho de que un Ministerio tenga la responsabilidad en materia de igualdad ha generado estabilidad puesto que el área de la política de igualdad no va pasando de Ministerio en Ministerio cuando hay cambios de Gobierno. Se considera que la igualdad no es una categoría o colectivo, que hay que trabajar a favor de los individuos más que de los grupos, razón por la cual la igualdad de género recibe un enfoque transversal en Noruega.

“De la misma forma que Obama considera que para abordar la discriminación racial es necesario incidir en ámbitos como el laboral, para abordar la igualdad de género en Noruega se ha incidido en los ámbitos que están obstaculizando la igualdad. En este sentido resulta clave incidir en la organización familiar y laboral (más que hacer políticas dirigidas al colectivo de las mujeres)”. (Actor gubernamental)

“Una mujer no es igual a otra mujer, en las personas hay muchos parámetros transversales. No se puede tratar la igualdad como una categoría o grupo, hay que proteger a los individuos que tienen diferentes facetas”. (Actor gubernamental)

Las políticas y derechos universales (dotadas de recursos económicos importantes) que se han implementado en Noruega son el paraguas básico que permite que no solo estemos hablando de la conciliación a nivel teórico, sino que ésta se ha podido poner en práctica de forma generalizada en el país. Estas grandes políticas universales en las que los diferentes partidos están de acuerdo (con algunos matices) hacen que las personas entrevistadas comenten que no existen ya grandes retos para avanzar en la conciliación y la igualdad, sino que el país tiene pequeños retos necesarios para llegar a la excelencia. Se considera que las pequeñas iniciativas llevadas a cabo en el ámbito de la conciliación en colaboración con ayuntamientos, empresas u otros actores son residuales si no hay una legislación y recursos detrás que actúen como paraguas y las posibilite realmente. Una vez afirmada la importancia de las grandes políticas, se necesita complementarlas impulsando iniciativas innovadoras y haciendo sensibilización (en colaboración con las escuelas, los medios de comunicación, el sector empresarial, etc.), ya que

hay que “empezar y volver a empezar” para ir incidiendo progresivamente en un cambio cultural que vaya más allá de lo que pueden conseguir las leyes.

“Las políticas importantes son las normas universales, sin éstas las pequeñas políticas no funcionarían, serían iniciativas residuales. Las campañas no cambian las mentalidades, los derechos sí”. (Actor gubernamental)

2.4.1. Estructura para fortalecer y dinamizar la igualdad a nivel nacional, regional y local

A través del informe “Estructura para la igualdad” de 2011, la Comisión⁷ sobre igualdad de género impulsada por el Gobierno progresista ha expresado la necesidad de ir más allá de la ley y fortalecer la estructura para implementar la igualdad a nivel nacional, regional y local. Aunque se ha llevado a cabo la estrategia de integrar la igualdad en todas las áreas y niveles de la administración, se observan importantes diferencias entre ministerios, administraciones regionales y municipios a la hora de implementar la igualdad de género. Algunos Ministerios, como el de Educación e Investigación y el de Asuntos Exteriores, trabajan la igualdad de forma sistemática. Otros Ministerios, como el de Trabajo y el de Finanzas, han realizado menos esfuerzos en este ámbito. La igualdad de género se menciona de forma esporádica en la mayoría de planes municipales, mientras que las administraciones regionales lo hacen de forma un poco más frecuente. El representante del Gobierno en los niveles regionales tiene designada la tarea de promover la igualdad a nivel municipal, pero no se le han asignado recursos para llevar a cabo este rol. Además, los niveles regionales y locales tienen poco conocimiento experto para desarrollar su obligación de realizar esfuerzos activos para promover la igualdad de género, tal y como estipula la legislación.

El Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social tiene pocos recursos para coordinar la política de igualdad, puesto que ninguna de sus Direcciones tiene la responsabilidad específica de encargarse de las políticas de igualdad de género, y hace falta un sistema a nivel nacional que de soporte y asesore a los municipios para promover la igualdad. Debido a estas razones, la Comisión considera que la estructura de implementación en el ámbito de la igualdad es demasiado débil y tiene pocos recursos para dar soporte al nivel regional y local. En este sentido, la Comisión propone crear una nueva Dirección en el Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social que tenga la responsabilidad de implementar una política de igualdad de género, y que disponga de oficinas regionales para desarrollar un programa a nivel local (dotado de financiación y con una horizonte a diez años vista). Esta estructura regional ayudaría a movilizar las iniciativas y esfuerzos en los diferentes municipios y regiones, tal y como se ha realizado en otros países como Suecia (que han dedicado más recursos a fortalecer el trabajo local). También se recomienda establecer una relación más directa y estable entre el Ministerio y las organizaciones voluntarias y de investigación que trabajan en el ámbito de la igualdad, aumentando las subvenciones para dar soporte a estas organizaciones.

“Las oficinas regionales de género podrían inspirar a los municipios, asesorarles para desarrollar políticas adaptadas a cada realidad local. Es importante tener en cuenta el conocimiento local. Las oficinas regionales podrían desarrollar una perspectiva bottom-up, haciendo de enlace con los municipios y las empresas de la zona”. (Actor de la sociedad civil)

⁷ La Comisión de expertos sobre igualdad de género fue impulsada por el Gobierno noruego en 2010 y ha producido dos informes de recomendaciones: “Estructura para la igualdad (2011)” y “Políticas para la igualdad (2012)”. http://www.regjeringen.no/upload/BLD/NOU18_TS.pdf
<http://kilden.forskningsradet.no/binfil/download.php?did=9672>

Aun habiendo conseguido grandes avances en conciliación e igualdad impulsados a nivel del Estado central, se considera importante descentralizar las políticas y trabajarlas con un enfoque más *bottom-up*, es decir de abajo arriba. Tanto la Comisión como parte de las personas entrevistadas sostienen que hay que fortalecer las iniciativas de conciliación e igualdad en el ámbito municipal, en el cual se tiene un contacto directo con la realidad local y se desarrollan las políticas de bienestar como las guarderías o las residencias. Las políticas y derechos impulsados por el Gobierno central han sido realmente útiles para generar una estrategia *top-down* (de arriba abajo) y conseguir la universalidad de todos aquellos factores que impactan en la conciliación y la igualdad de género. Pero si se quiere ir más allá y transformar algunos patrones culturales que todavía se resisten, hay que trabajar desde la proximidad, es decir, a nivel local. Para conseguir una estrategia *bottom-up*, se propone activar los centros de igualdad de género que existen a nivel regional en Noruega, dotarlos de financiación pública y promover que éstos tengan un rol de dinamizadores de los debates e iniciativas que tienen lugar a nivel local, a través de los ayuntamientos y las empresas. El trabajo transversal desde el Gobierno central es necesario, pero hay que llegar más lejos y adaptar las iniciativas a las necesidades de la realidad local.

“Hay que ver cómo incidir en la igualdad de género yendo más allá de las políticas de conciliación, en las que ya se ha avanzado suficiente, pues todavía existen desigualdades que persisten aun habiendo instaurado las guarderías u otros derechos de forma universal”. (Actor de la sociedad civil)

Teniendo en cuenta que en Noruega el gobierno local es muy variable y que existen municipios muy pequeños sin el conocimiento ni las habilidades necesarias para trabajar problemáticas relacionadas con la conciliación y la igualdad, se considera que el nivel regional puede actuar como puente entre el nivel central y el local. Además, hay grandes diferencias regionales en Noruega que se podrían abordar de forma más adecuada con una estrategia descentralizada, manteniendo el paraguas del Estado central. Se trata, pues, de aproximarse a la democracia local desde niveles regionales con personas expertas en la materia. Teniendo en cuenta que la Comisión sobre igualdad de género fue promovida por el anterior gobierno progresista, todavía está por ver qué hace el nuevo gobierno conservador, aunque el hecho de que las oficinas regionales de igualdad de género sean centros privados (a los que habrá que asignar un presupuesto sin necesidad de incrementar la burocracia estatal) podría ser un punto a favor para su desarrollo por parte del nuevo gobierno. Es necesario mencionar que el anterior gobierno progresista estuvo de acuerdo con los planteamientos generales de la Comisión, aunque se mantuvo firme con la idea de no crear una Dirección exclusiva para cuestiones de género en el gobierno central (propuesta de la Comisión), pues se consideró que la mejor estrategia era continuar con la transversalidad en las políticas de género.

2.4.2. Diálogo e iniciativas en cada sector y organización laboral, y calidad del trabajo

La segregación del mercado laboral noruego es uno de los problemas más comentados en las entrevistas, y de hecho la Comisión sobre igualdad de género recomienda centrarse en el mercado laboral, puesto que las políticas familiares ya son bastante generosas. Se ha avanzado en la posibilidad de que hombres y mujeres puedan conciliar, pero todavía no de forma totalmente igualitaria, y este hecho está íntimamente relacionado con el mercado laboral generando una paradoja en los países nórdicos. Todavía existe una diferencia salarial importante entre hombres y mujeres. Ellas cobran el 80% del salario masculino, aunque la

tendencia está mejorando positivamente en los últimos años. La segregación se produce a nivel horizontal (las mujeres trabajan más en el sector público y en trabajos relacionados con el Estado del bienestar, y los hombres están más presentes en el sector privado) y a nivel vertical (los hombres ocupan más puestos de poder que las mujeres). En las profesiones feminizadas, a las que se está intentando atraer más hombres, los sueldos son más bajos y la oferta de puestos a tiempo parcial es mayor. Las mujeres acostumbran a trabajar más a tiempo parcial, aspecto que tiene consecuencias a nivel del sueldo, el desarrollo profesional, la pensión, etc. Concretamente, después de tener hijos las mujeres reducen el tiempo laboral en un 12% (siendo pues un largo tiempo parcial) y los hombres lo hacen en un 1,5%. De hecho las diferencias se acentúan al tener hijos, y se hace especialmente difícil de gestionar cuando se tiene un trabajo exigente que requiere una alta dedicación. Por estas razones en Noruega también se habla del concepto de “exprimir” el tiempo para poder llegar a todas partes.

Aunque estos datos son indicativos de la existencia de un techo de cristal para las mujeres en el mercado laboral, cabe destacar que la segregación laboral en Noruega ha pasado de ser alta a ser moderada y que hay una tendencia al alza de mujeres trabajando a tiempo completo. No solo se trata de que las mujeres estén más presentes en los consejos de dirección (en los que todavía están infrarrepresentadas), sino que se pone de relieve la necesidad de analizar también los niveles más bajos del mercado laboral, en los cuales las diferencias de género son aún mayores que en lo alto de la pirámide. Por ejemplo, se propone aumentar los salarios de las profesiones feminizadas como medida más efectiva que el intento de atraer hombres a estas profesiones. Además las personas entrevistadas destacan la necesidad de facilitar la igualdad de género en los lugares de trabajo, avanzando hacia un modelo de conciliación igualitario tanto para hombres como para mujeres. Para ello es necesario fortalecer la cooperación tripartita entre el Gobierno y los agentes sociales, y trabajar en las problemáticas específicas de cada sector e incluso de cada lugar de trabajo. Analizar cada sector y llevar a cabo debates para detectar propuestas e iniciativas de mejora organizativa (dotadas de un presupuesto), ayudaría a abordar de forma más directa las problemáticas detectadas en el ámbito laboral.

“Más allá de la ley que regula la igualdad de género en los lugares de trabajo, hay que facilitar la igualdad analizando cada sector y lugar de trabajo y proponiendo soluciones, de forma colaborativa entre el gobierno y los agentes sociales. Por ejemplo, en el sector de los servicios a personas dependientes trabajan mayoritariamente mujeres a tiempo parcial y con un salario reducido. Habría que estudiar cómo reorganizar este sector”. (Actor de la sociedad civil)

En esta línea, la Comisión sobre igualdad de género considera que las organizaciones relevantes a nivel de la igualdad deben tener una voz pública en el debate sobre este tema. Aunque en el mercado laboral noruego existe una larga tradición de cooperación entre las organizaciones de trabajadores y empresarios y las instituciones públicas, en el ámbito de la igualdad de género esta cooperación es limitada y hace falta fortalecerla. Según la Comisión, los agentes sociales deben ser interlocutores clave del Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social, para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y desarrollar activamente la obligación establecida por la legislación antidiscriminación. Concretamente, la Comisión propone crear un fórum de discusión sobre igualdad en el ámbito laboral, en el que estén presentes el Ministerio y las organizaciones de empresarios y trabajadores. La Comisión también recomienda establecer un acuerdo tripartito sobre igualdad en el ámbito laboral.

Todas las empresas noruegas podrían participar en este marco de colaboración firmando un acuerdo de cooperación en el ámbito de la igualdad de género con las autoridades públicas y los representantes de los trabajadores de las empresas. Las empresas que decidan establecer el acuerdo podrían recibir asesoramiento, seguimiento y beneficios financieros.

Además, aunque la obligación de realizar esfuerzos activos para promover la igualdad de género en el ámbito laboral está establecida por la ley y se considera una herramienta eficiente, habría que especificar mejor en qué consiste este deber, y realizar un seguimiento más activo a través de recomendaciones, difusión de buenas prácticas y medidas de control. Es necesario, pues, reforzar el rol del Ombud a favor de la igualdad y la no discriminación en el control y seguimiento del deber de las organizaciones (especialmente privadas) de elaborar un informe sobre igualdad de género. La Comisión sobre igualdad de género recomienda que la nueva Dirección del Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social esté autorizada para supervisar el deber de las autoridades públicas de hacer esfuerzos activos para promover la igualdad.

“Las organizaciones no son neutrales, ante la diversidad (de hombres y mujeres, etc.) se desarrollan respuestas y rutinas inconscientes. Habría que promover una metodología concreta para ayudarles a trabajar las cuestiones de igualdad y romper barreras culturales, por ejemplo el Total Equality Management”. (Actor gubernamental)

Algunas propuestas van más allá de la cantidad (de horas trabajadas, de sueldo, etc.) y hacen hincapié en la calidad del trabajo. Argumentan que hay una tendencia a intensificar las horas de trabajo, tanto por cuestiones de eficiencia como de necesidad de concentrar el trabajo para después poder conciliar con otras tareas, y los trabajadores acaban exhaustos. Así pues no se trata solo de sumar y restar horas, sino de tener en cuenta el aspecto más cualitativo del tiempo trabajado para realizar una buena faena y no estar sobrecargado para otras responsabilidades o aficiones extra laborales. De hecho en algunas empresas se está observando la tendencia al exceso de trabajo por parte de algunos empleados, aspecto que se está estudiando como un problema. Con el mayor uso de las nuevas tecnologías, algunos trabajadores están disponibles *on-line* las 24 horas los 7 días de la semana, con las consecuencias que puede tener para su vida personal y familiar. Aunque la flexibilidad es un valor en alza y puede beneficiar tanto la vida laboral como la personal, hay que generar una cultura de trabajo flexible viendo también cuáles son los límites para que no sea perjudicial.

“Habría que tener en cuenta la calidad de las horas trabajadas más allá de la cantidad, pues modos como el lean management generan presión para ser eficientes mientras que conceptos como el bienestar temporal ayudan a que las personas no estén tan exhaustas a nivel laboral”. (Actor académico-investigador)

2.4.3. Inclusión de los hombres en la vida familiar y cambio del ideal de trabajador

Aunque la norma de las parejas igualitarias se ha extendido en Noruega, muchas mujeres están realizando una doble carrera, a nivel profesional y en el hogar, puesto que todavía son las principales responsables de la vida familiar. Se considera que los padres son igual de importantes que las madres para los niños, pero a la hora de la práctica cambiar actitudes siempre es lento. Los hombres han empezado a acogerse más a medidas de conciliación laboral a raíz de la *daddy quota* (especialmente aquellos con un mayor nivel educativo), aunque todavía son las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de estas políticas. En este

sentido se considera que las mujeres nunca podrán progresar a nivel profesional si los hombres no avanzan a nivel familiar, dedicando más tiempo al hogar y compartiendo en igual medida que las mujeres las tareas domésticas. Continuaremos hablando de mercado laboral segregado siempre y cuando no exista más paridad a nivel familiar, aunque para ello sea necesario aumentar la presión normativa, puesto que actualmente los hombres reciben presión del entorno para seguir un patrón masculino más acorde con tiempos pasados que actuales. Cambiar el ideal de trabajador basado en el presencialismo incondicional también es un paso necesario, pues si tanto hombres como mujeres rebajasen un poco su implicación laboral a la hora de tener hijos, no sería necesario que uno de los dos géneros disminuyese de forma drástica su dedicación. Para ello hace falta cambiar el patrón cultural que considera que el mejor trabajador es aquel que está presente en la empresa durante más horas y es capaz de adaptarse a cualquier imprevisto de última hora aunque tenga que sacrificar su vida doméstico-familiar. Habría que buscar un entremedio entre la inflexibilidad y la flexibilidad total para avanzar hacia el modelo igualitario en el que hombres y mujeres comparten en igual medida trabajo y responsabilidad del hogar.

“Es importante cambiar la cultura en el lugar de trabajo, de tal manera que los hombres utilicen más las posibilidades que tienen de conciliación familiar (baja parental, reducción horaria, etc.). Sino, los Estados de bienestar women-friendly son una paradoja, una trampa para las mujeres. Los hombres tienen poca presión normativa”. (Actor gubernamental)

La Comisión sobre igualdad de género considera el trabajo del cuidado un ámbito prioritario y recomienda que los hombres se acojan a una baja parental más larga de lo establecido por la *daddy quota*, ya que los padres que asumen la responsabilidad de hacerse cargo de sus hijos cuando son bebés se implican más en su cuidado a lo largo de la vida. Por esta razón se propone dividir la baja parental en tres partes iguales: una cuota para la madre, una cuota para el padre y una parte común que los padres se pueden distribuir como quieran. Además se recomienda introducir una baja parental mínima para aquellas familias que tienen una escasa o nula vinculación con el mercado laboral, y que por lo tanto no tienen derecho a la baja. La Comisión también apunta a la necesidad de remunerar el derecho a cuidar de los familiares cuando están enfermos, ya que actualmente los trabajadores disponen de 10 días al año no pagados mientras que sí que existe una remuneración cuando se trata de los hijos.

En este sentido, no solo las empresas sino también los municipios pueden contribuir a superar las resistencias culturales en el ámbito doméstico, pues muchos de los cursos o servicios dirigidos a las familias se focalizan en las madres y es importante dar un paso más allá y acoger a los padres que también quieren involucrarse en igual medida en la vida familiar. Es necesario repensar todos aquellos procesos gubernamentales que se activan cuando una familia tiene un hijo e incluir a los padres para que se sientan igual de partícipes que las madres.

“Hacen falta cambios más profundos a nivel de las parejas, ya que habitualmente las mujeres llevan la carga de todo lo emocional en la familia. Las madres que trabajan mucho creen que son malas madres, mientras que no pasa lo mismo con los padres”. (Actor académico-investigador)

“Cuando los hombres ganan más dinero, la mujer acostumbra a reducir las horas de trabajo incluso teniendo la pareja el mismo nivel educativo. Tampoco está mal visto que un hombre decida dedicar más tiempo a la familia cuando su pareja tiene un trabajo más exigente”. (Actor académico-investigador)

2.4.4. Estereotipos de género, actividades extraescolares y mejoras en las guarderías

Profundizando en el cambio cultural, los estereotipos de género tradicionales empiezan ya desde la infancia y tienen una estrecha relación con el concepto de segregación del mercado laboral. Por esta razón se considera que habría que incidir en el cambio cultural desde las escuelas. Niños y niñas escogen diferentes estudios en función de los patrones culturales establecidos. Hacen falta ejemplos de mujeres y hombres que expliquen en los colegios que las chicas pueden estudiar ciencia y tecnología, y los chicos pueden ser profesores de guarderías, por ejemplo. Así mismo, los medios de comunicación también pueden contribuir a ofrecer otra imagen de los roles de género en la sociedad. Concretamente, la Comisión sobre igualdad de género recomienda la creación de un programa a nivel nacional para promover la libertad de elección en la educación. A través de este programa (dotado de fondos estatales que los municipios podrán solicitar para impulsar proyectos) habría que mejorar el conocimiento en este ámbito de los profesores de las guarderías y de las escuelas de primaria e inicio de la secundaria. Es importante fortalecer el trabajo sobre igualdad de género especialmente en las guarderías, formando y dando recursos al profesorado. Las diferencias de género en algunas materias y carreras universitarias llevan a la Comisión a subrayar esta problemática como prioritaria y a recomendar fortalecer el sistema de becas para incentivar elecciones no tradicionales a nivel de género en el ámbito de la educación.

“Es importante empezar desde el inicio. Los niños y las niñas escogen opciones tradicionales cuando son jóvenes. Se necesita más consejo escolar, becas para aquellos que escogen patrones diferentes y ejemplos de personas que rompen con los estereotipos establecidos”. (Actor de la sociedad civil)

Además, se ha detectado que los jóvenes dan por sentados los derechos conseguidos a favor de la igualdad de género, y se considera necesario concienciarlos sobre la importancia de no volver atrás y luchar contra algunos aspectos que todavía persisten como los techos de cristal para las mujeres en el ámbito laboral. En las escuelas también se debe fortalecer la tarea de luchar contra la violencia en las relaciones de proximidad, pues se ha detectado que continúa siendo un problema importante en Noruega. A veces los sujetos víctimas de abusos pueden ser las mujeres, los hombres o los niños/ adolescentes, razón por la cual los centros de acogida que ofrecen los municipios se dirigen a estos tres perfiles de la población. Desde el Gobierno se está trabajando con las escuelas pero también con programas de detección de la violencia en restaurantes, hoteles y tiendas.

Otro reto en las escuelas, mencionado por las personas entrevistadas, es la necesidad de desarrollar actividades extraescolares gratuitas y de calidad. Los municipios tienen la obligación de ofrecer actividades extraescolares a partir de las 17 horas, pero éstas son caras y algunos padres no tienen más remedio que dejar a sus hijos en casa viendo la televisión o jugando a videojuegos mientras ellos trabajan. Viendo las carencias que existen en este ámbito, es posible que las decisiones en relación a las actividades extraescolares pasen a tomarse a nivel estatal en lugar de local para desarrollar una oferta de actividades que sea asequible para toda la población.

“Las actividades extraescolares son muy importantes. La gratuidad de estas actividades y una oferta de calidad facilitarían que más mujeres trabajaran a tiempo completo”. (Actor académico-investigador)

A nivel de la guarderías ya hace tiempo que se reclama que éstas tengan dos períodos de admisión en vez de uno solo al año, aspecto que influye en la extensión involuntaria de la baja parental entre las madres. Este cambio implicaría dedicar una importante dotación de recursos para generar más plazas de guardería, pero existe bastante consenso en la necesidad de realizarlo. También existe cierto debate sobre las horas de apertura de las guarderías, pues actualmente el horario es muy estándar y si se extendiesen las horas más mujeres podrían trabajar a tiempo completo o en un horario fuera del habitual (ideal para sectores como el hospitalario en el que se hacen turnos las 24 horas del día). En este aspecto se pone en contradicción el interés de la infancia y el de los padres trabajadores, con ciertos sectores conservadores cuestionando la extensión del número de horas de los servicios de guardería. Algunos sectores como el hospitalario o el aeroportuario tienen guarderías privadas con el objetivo de adaptarse más a las necesidades de sus empleados.

“Algunas familias hasta planifican el nacimiento de su hijo en función del período de admisión de las guarderías, con lo que la posibilidad de tener dos períodos generaría más flexibilidad”.
(Actor gubernamental)

2.4.5. Apoyo a las clases desfavorecidas para superar los patrones tradicionales

Varios estudios concluyen que las personas jóvenes, con un alto nivel educativo y que viven en áreas centrales del país tienen más posibilidades de tener una actitud positiva hacia la igualdad de género. En Noruega más de dos tercios de la población dice preferir un modelo igualitario de familia, es decir, un modelo en el que trabajo remunerado y trabajo de cuidado se reparten de forma equitativa. Más hombres que mujeres prefieren un modelo de familia semi-igualitario, en el que la mujer tiene un trabajo menos exigente y asume la responsabilidad principal de la familia y la casa. Se ha detectado que, mientras las familias igualitarias son la norma entre los profesionales y la clase media, entre la clase trabajadora la identidad de las madres y padres tradicionales es mayor. Aunque las diferencias de clase están disminuyendo, en la clase trabajadora las mujeres acostumbran a trabajar más a tiempo parcial y a tener trabajos menos enriquecedores. Esta tendencia de mujeres trabajando a tiempo parcial también se puede ver a veces entre las mujeres de clase alta con un buen nivel de recursos económicos en la familia.

A nivel regional también existen diferencias (siendo más igualitarios los municipios con el sector de los servicios más desarrollado y con una localización más central), y también existen diferencias entre las personas autóctonas y las personas inmigrantes, siendo éstas últimas de clases más pobres y con patrones más tradicionales. El Gobierno noruego ya está actuando en algunos ámbitos, por ejemplo facilitando la gratuidad de las guarderías en algunos distritos de Oslo con un alto porcentaje de familias inmigradas, para que la segunda generación se pueda integrar más fácilmente y aprenda el idioma desde la temprana infancia. Este tipo de políticas para superar las desigualdades sociales es crucial si se quiere avanzar en el modelo de familia igualitaria en todos los sectores de la población.

“Hay que tener una perspectiva multidimensional, que tenga en cuenta aspectos como el género, la clase y la etnia, pues estos factores pueden explicar la existencia de roles tradicionales de género”. (Actor gubernamental)

2.5. Cuadro-resumen de los acuerdos/ desacuerdos/ retos y las dimensiones analíticas

A continuación se presenta un cuadro-resumen que relaciona los apartados sobre acuerdos, desacuerdos y retos con las dimensiones analíticas de la presente investigación: la dimensión simbólica, la sustantiva y la estratégica. Cada idea-fuerza del caso de Noruega está relacionada con una dimensión analítica. En el último capítulo de la tesis doctoral, sobre comparación de los casos y conclusiones finales, se desarrollan las ideas presentadas en este cuadro-resumen.

	Dimensión simbólica ¿por qué?	Dimensión sustantiva ¿qué?	Dimensión estratégica ¿quién? ¿cómo?
Acuerdos y desacuerdos			
Argumentos progresistas: igualdad de género, familias igualitarias y calidad de vida	Visión de la conciliación más allá de las mujeres		
Argumentos conservadores: apoyo a la infancia, familia tradicional y rol del Estado		Dilema “prestaciones versus servicios”, limitaciones igualdad	
Acuerdos: eficiencia económica, sostenibilidad del Estado y talento femenino	Marco de la eficiencia que retroalimenta el marco de la igualdad		
Desacuerdos: ámbito privado de la familia y nivel de implicación del Estado			Debate sobre el grado de corresponsabilidad del Estado
Retos			
Estructura para fortalecer y dinamizar la igualdad a nivel nacional, regional y local			Necesidad de combinar políticas <i>hard</i> con políticas <i>soft</i>
Diálogo e iniciativas en cada sector y organización laboral, y calidad del trabajo		Segregación laboral: todavía necesidad de transformación	
Inclusión de los hombres en la vida familiar y cambio del ideal de trabajador		Más allá de las mujeres, cambio de los roles masculinos	
Estereotipos de género, actividades extraescolares y mejoras en las guarderías	Cambio de patrones mentales desde la temprana infancia		
Apoyo a las clases desfavorecidas para superar los patrones tradicionales	Inclusión clases desfavorecidas en el marco de la igualdad		

3. Caso de Cataluña/ España

Ante la pregunta central de la presente investigación “Más allá de las importantes diferencias de contexto, ¿qué factores explican e ilustran las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa?”, en los capítulos anteriores se ha desarrollado el marco teórico y metodológico y el caso de Noruega, y en este capítulo se analiza el caso de Cataluña/ España.

El presente capítulo está dividido en cinco apartados. En el primer apartado se introduce el caso de Cataluña/ España para comprender cuál es el contexto. En el segundo apartado se hace referencia a las políticas que favorecen la conciliación laboral y familiar y los usos del tiempo. En el tercer apartado se explican cuáles son los argumentos progresistas y conservadores, y los acuerdos y desacuerdos en torno a las políticas de conciliación. En el cuarto apartado se señalan los retos para seguir avanzando en la conciliación y la igualdad de género en Cataluña/ España. En el quinto apartado se presenta un cuadro-resumen que relaciona los acuerdos/ desacuerdos/ retos con las dimensiones analíticas de la tesis doctoral (la dimensión simbólica, sustantiva y estratégica). Este último apartado se desarrolla más adelante en el capítulo final de conclusiones y comparación entre casos.

Teniendo en cuenta que el trabajo de campo de la investigación se ha basado sobre todo en entrevistas semiestructuradas a actores clave (que se han complementado con el análisis de algunos documentos), en los diferentes apartados del presente capítulo se hace referencia a frases literales expresadas por los actores en las entrevistas. Se ha optado por mantener el anonimato de las frases, simplemente se señala si pertenecen a actores gubernamentales, académico-investigadores o de la sociedad civil (etiqueta en la que se incluyen los agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil).

3.1. Introducción y contexto

3.1.1. Políticas públicas de soporte a la familia y el histórico déficit español

La institución que los ciudadanos de la UE valoran más positivamente es la familia, con un promedio del 78% (el 74% en España). Esta cifra contrasta con la realidad de una gran pobreza en las políticas públicas de apoyo a las familias. Las derechas y las tradiciones políticas cristianas se han presentado como las grandes defensoras de la familia en España y las izquierdas han considerado este tema como conservador, aspecto que contrasta con el resto de la UE donde ha sido la tradición socialdemócrata, especialmente la escandinava, la que ha impulsado las políticas más pro familiares (Navarro, 2006). La Dictadura franquista tenía una visión de la familia muy conservadora y España se caracteriza por un Estado del bienestar poco desarrollado, tanto en transferencias como en servicios. Tiene un gasto social muy bajo, un porcentaje de la población trabajando en los servicios públicos por debajo del promedio europeo, poca cohesión social, servicios de bienestar privados para las clases más pudientes y servicios públicos que atienden a las clases populares, servicios de ayuda a la familia poco desarrollados, una baja fecundidad, y un mercado de trabajo precarizado y con una escasa oferta de trabajo flexible y a tiempo parcial. Este modelo genera una gran sobrecarga familiar, especialmente de la mujer (que cubre las insuficiencias del Estado de bienestar), con datos como que las mujeres de 35 a 55 años son las que tienen más enfermedades debidas al estrés. Por ejemplo, el 84% de los cuidadores principales de las personas dependientes en España son mujeres. Además se hacen cargo de los hijos hasta que estos tienen aproximadamente 30 años.

“Las familias se quedaron relegadas en el proyecto democrático, había que avanzar primero en los derechos individuales, antes que en los derechos colectivos. En Europa había políticas de pensamiento progresista, como la política familiar francesa. También de pensamiento conservador. Actualmente a nivel de la UE existe una confrontación entre las políticas familiares y laborales. Aquí la “Sagrada Familia” tiene connotaciones religiosas y patriarcales. Vicenç Navarro es quien empieza a hablar del cuarto pilar del Estado de bienestar al introducir las políticas familiares en la esfera pública”. (Actor académico-investigador)

España es uno de los países europeos en los que el gasto público en beneficios para las familias es más bajo, representando el 1,1% del PIB frente a la media europea del 2,1%. Los servicios públicos del Estado de bienestar que están menos desarrollados en España son los servicios de ayuda a las familias: las escuelas de infancia de 0 a 3 años, los servicios domiciliarios a las personas mayores y con discapacidades, las viviendas asistidas, los centros de día, las residencias y la vivienda social, entre otros. El porcentaje español de pobreza infantil es uno de los más altos en Europa. España se caracteriza por no haber creado un marco institucional potente que desarrolle políticas familiares (Flaquer, 2000), hecho que está en parte influenciado por la Dictadura franquista y su aproximación ultra-conservadora respecto a la familia (Valiente, 2005). El Régimen franquista excluyó a las mujeres del acceso directo a los beneficios sociales y el modelo de familia tradicional basado en el “varón sustentador” funcionó como un complemento indispensable del sistema social. Las políticas familiares (basadas en la ideología de la Iglesia Católica y la Falange) fueron centrales en el sistema, estimulando el crecimiento de la población y siendo un tema recurrente en la propaganda de la Dictadura (Valiente, 1996). Entre otras medidas, se abolió el derecho al divorcio y las mujeres casadas tenían que obtener el permiso de sus maridos para trabajar fuera de casa. Al

final del Régimen franquista empezó a crecer el empleo femenino y empezaron a cambiar las actitudes de la población respecto a la familia y el rol de la mujer.

Aspectos como el aumento de la esperanza de vida, el declive de la fertilidad y la sostenibilidad del Estado de bienestar preocupan enormemente a los países europeos, generando una fuerte presión en países como España que en las últimas décadas ha experimentado profundos cambios a nivel económico, social y cultural. Las mujeres españolas están desarrollando un rol de liderazgo en este proceso de cambio, a través de su fuerte y permanente vinculación al mercado laboral. Este nuevo rol influye enormemente en la organización de la familia (Salido, 2011). De hecho, tal y como se afirma en la Agenda 2020 de la Unión Europea, la activación del empleo femenino resulta clave para el crecimiento económico y la sostenibilidad de los Estados de bienestar europeos. Sin embargo, el objetivo de conseguir una tasa de empleo femenino del 60% en 2010 está lejos de ser conseguido por los Estados miembro, especialmente si hacemos referencia a las madres (hay una diferencia de 12 puntos entre las mujeres con hijos y sin hijos), y hay que remarcar que recientemente se ha actualizado la Agenda 2020 marcando el objetivo del 75% respecto al trabajo de las mujeres. En 2008 España tenía una tasa de empleo femenino del 54,9%. No es de extrañar, pues, que la conciliación de la vida laboral y familiar, juntamente con el objetivo de la igualdad de género, sean de los aspectos más importantes de la agenda social europea y de los Estados miembro. Para invertir la situación en España resulta fundamental el desarrollo de un nuevo derecho de ciudadanía (creando el cuarto pilar del Estado de bienestar, además de la sanidad, la educación y las pensiones) que universalice los servicios de ayuda a las familias y que contribuiría también a la creación de puestos de trabajo (Navarro, 2006).

“Hay una necesidad radical de hablar de la organización de la vida cotidiana. En el norte de Europa no existe este debate ya que las políticas de soporte a la vida cotidiana se desarrollaron a partir de los años 70. Aquí el contexto macrosocial no favorece las políticas socialdemócratas”. (Actor académico-investigador)

España forma parte de los regímenes de bienestar mediterráneos, en los que la familia ha tenido tradicionalmente un rol central en la provisión del bienestar, al mismo tiempo que el sistema de políticas públicas de soporte a la familia ha sido muy débil (Esping-Andersen, 1999). Teniendo en cuenta los cambios sociales y económicos que han tenido lugar en España, el rol de la familia tradicional se encuentra actualmente en crisis, razón por la cual desde los años 2000 se han impulsado diferentes regulaciones e iniciativas tanto a nivel del Estado central como de las Comunidades autónomas. Sin embargo, la poca voluntad de asumir las tareas de cuidado como una responsabilidad pública ha hecho que las mujeres desarrollen estrategias individuales para poder combinar trabajo y familia, como la ayuda de familiares o la contratación informal de mujeres inmigrantes. Aunque los servicios de cuidado a la infancia y las personas mayores han aumentado, las redes familiares (compuestas sobre todo por abuelas) son la principal estrategia de conciliación en España para que las mujeres puedan trabajar. Las políticas laborales y familiares son cruciales para el empleo femenino, y en este sentido soluciones como el trabajo a tiempo parcial (criticadas por ser una modalidad dirigida al género femenino) han contribuido a una alta ocupación de las mujeres. En países como España la falta de flexibilidad en el mercado laboral y de medidas favorables a las familias ha forzado a las mujeres a tener que escoger entre trabajo y familia. Este dilema se ve reflejado

en la baja tasa de fertilidad del país y en la importante brecha entre el número de hijos deseados y el número real de hijos.

3.1.2. Movilización tardía pero intensa de las mujeres y primeras leyes en España

En comparación con otros países avanzados, en España las mujeres han entrado de forma tardía pero intensa en el mercado laboral, pasando de una tasa del 28,5% en la década de los 70 a una tasa del 51,7% en la década de los 2000. De hecho, el crecimiento en el empleo que ha experimentado la economía española desde la década de los 90 hasta la crisis de 2008 se debe sobre todo al aumento del trabajo femenino, muy ligado al incremento del nivel educativo de las mujeres. El patrón tradicional de participación intermitente de las mujeres en el ámbito laboral ha sido substituido por un nuevo patrón más parecido al masculino en el que hay un nivel más alto y estable de participación, especialmente en las edades centrales en las que las madres están liderando el cambio. Aunque ha habido muchos avances, España se encuentra todavía por debajo de la media europea y la maternidad reduce significativamente las oportunidades laborales de las mujeres (tendencia en aumento con la crisis económica). De media, la tasa de empleo de las mujeres europeas que tienen un hijo es un 6,6% inferior a la tasa de las mujeres sin hijos. Para las mujeres con dos hijos la tasa es un 9,5% menor, y para las mujeres con tres hijos o más es un 24,1% inferior. Y hay que tener en cuenta que las cifras españolas son todavía mayores.

“La crisis económica está sirviendo de excusa para volver al orden preestablecido. Se está retrocediendo a nivel del Estado de bienestar: en guarderías, servicios a la dependencia, etc. ¡Y se trata de la generación de mujeres mejor formadas! Tendremos que ser forzosamente imaginativos y encontrar soluciones menos estándar, incluyendo a los sindicatos: guarderías por horas, horarios laborales adaptados a los escolares, elasticidad y flexibilidad, etc. Hacen falta alianzas y reposición de liderazgos en el ámbito de la igualdad, sin empezar siempre de cero”.
(Actor gubernamental)

La Constitución española de 1978 representó el marco legal de un Estado de bienestar moderno que provee derechos universales en el ámbito de la salud, la educación y las pensiones. El artículo 14 de la Constitución establece el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. El partido UCD de centro derecha introdujo legislación sobre igualdad de salario, el divorcio legal y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres dentro del matrimonio. Con la restauración de la democracia en los años 70, uno de los principales temas de la agenda política fue conseguir una mayor igualdad formal entre hombres y mujeres, dejando de lado las políticas familiares que se consideraban parte de la agenda conservadora. Las mujeres, y no las familias, fueron el foco principal de las políticas sociales de la época, tal y como se ve reflejado en los Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La igualdad de género progresó en la agenda política con la victoria del Partido socialista, el PSOE, que ganó con mayoría absoluta en 1982. El feminismo de Estado se formalizó en 1983 con la creación del Instituto de la Mujer. El primer Plan de Igualdad de Oportunidades se centró en crear una cultura administrativa en el ámbito de la igualdad de género, estableciendo instituciones gubernamentales a nivel regional y local y generando sensibilización pública respecto a los temas relacionados con las mujeres (León, 2011). También promovió acciones positivas para eliminar la discriminación sexual en el trabajo, facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral e introducir cambios legales. Sin embargo, en la década de los 80, una época de recesión económica, la independencia de las mujeres

estaba todavía muy limitada. Las políticas europeas en el ámbito de la igualdad sirvieron de referencia e inspiración al Instituto de la Mujer, especialmente con la entrada de España a la Unión Europea en 1986. En 1985 se consiguió aprobar la Ley del aborto legal bajo diversas circunstancias (revisándola en 2010). El segundo Plan de igualdad de Oportunidades consideró, por primera vez, la doble responsabilidad de las mujeres, destacando la necesidad de incrementar los servicios de guardería y dando importancia a la problemática de la conciliación entre trabajo y familia. En la década de los 90 España cumplió con las directivas europeas en relación a las mujeres trabajadoras que están embarazadas y la lactancia materna. El mayor cambio fue tratar a las mujeres que dan a luz como un sujeto diferente de aquellos que necesitan la baja por enfermedad. La reforma de 1994 incrementó el período de baja maternal de 14 a 16 semanas con el 100% del salario, aumentando también los beneficios económicos. Teniendo en cuenta que las políticas familiares resultaban incómodas para la izquierda, el cuidado de la infancia se enmarcó en el ámbito de las políticas educativas. La Ley de 1990 que estableció un nuevo marco legal para regular el sistema nacional de educación incluyó, por primera vez, la educación de los niños menores de 6 años, aspecto que permitió avanzar hasta una cobertura del 100% de la educación de la infancia de 3 a 6 años.

Ante la disminución de la natalidad, el envejecimiento de la población y los debates sobre la sostenibilidad del Estado, en la década de los 90 el problema de la conciliación laboral y familiar empezó a tener importancia a nivel público. El acceso al poder del Partido Popular, después de décadas de gobierno socialista, conllevó a la elaboración de la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, aprobada en 1999. Aunque tiene el mérito de ser la primera Ley en este ámbito, fue criticada por representar una mera transposición de las directivas europeas diseñadas para fortalecer la parentalidad en el trabajo y aumentar la fuerza laboral femenina. Con la nueva Ley los hombres podían acogerse a 10 semanas de la baja de la madre (siempre y cuando no existiesen riesgos para la salud materna), aumentaron los derechos de las madres trabajadoras que amamantan a sus hijos y se equipararon los derechos de las madres adoptivas en relación a las bajas de maternidad. También se impulsaron medidas de tiempo flexible y bajas extendidas para cuidar de familiares en caso de enfermedad severa, accidente o edad avanzada. Las 16 semanas de baja remunerada al 100% se mantuvieron, estableciendo nuevos derechos remunerados en caso de riesgo para la salud y declarando nulos los despidos relacionados con las bajas parentales y las mujeres embarazadas. La reelección del Partido Popular en el año 2000 llevó a la elaboración del primer Plan de Apoyo Integral a las Familias para promover, entre otros objetivos, el acceso de las mujeres al mercado laboral. Se impulsó un nuevo subsidio para las madres trabajadoras con hijos de hasta 3 años para favorecer su vinculación con el ámbito laboral, se instauró el cheque mensual de 100 euros y subsidios a las empresas que emplean a mujeres. El cheque mensual fue criticado por sectores progresistas por favorecer un modelo de familia tradicional y no tener en cuenta el objetivo de la igualdad de género. Otros sectores conservadores, como el de la Iglesia Católica, estaban insatisfechos con los avances hacia la individualización de los derechos de la baja parental. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) expresó sus dudas sobre los posibles efectos negativos de las medidas de conciliación en relación a la productividad de las empresas.

A pesar de las diferentes críticas, el Partido Popular tuvo el mérito de establecer las políticas familiares y de conciliación como parte de la agenda pública, y los demás partidos

incorporaron estas cuestiones a sus programas políticos en la década de los 2000. Los partidos de izquierda pedían una política familiar más generosa a nivel del gasto público y ponían de relieve la necesidad de establecer una buena red de servicios sociales que alterase el estatus quo del modelo de familia tradicional. En la época del PP, las mujeres de centro derecha se distanciaron del movimiento feminista y el Instituto de la Mujer fue menos proactivo en su lucha a favor del derecho de las mujeres, al mismo tiempo que el centro derecha modernizó y reformuló las políticas familiares impulsándolas por primera vez en la España democrática (León, 2011). La participación de las mujeres en el mercado laboral creció substancialmente desde mediados de los años 90 hasta la crisis económica de 2008, aunque hubieron altos porcentajes de trabajo temporal y bajos niveles de trabajo a tiempo parcial en condiciones de seguridad.

El PSOE ganó las elecciones en 2004, estableciendo el primer gobierno paritario en España (con Carmen Chacón embarazada como Ministra de Defensa) y considerando por primera vez a las políticas familiares como una cuestión fundamental de las políticas de bienestar. En 2004 se introdujo una Ley innovadora para combatir la violencia doméstica. También se potenció un amplio concepto de familia, incluyendo por ejemplo las parejas homosexuales a las que se otorgó el derecho al matrimonio y la adopción a través de una Ley aprobada en 2005 que tuvo una fuerte oposición de sectores conservadores como el Partido Popular o la Iglesia Católica. El intenso debate que se produjo puso de relieve la importancia de la familia en la sociedad española y los diferentes puntos de vista sobre esta institución. Las políticas para conciliar la vida laboral y familiar se asociaron por primera vez a las políticas de igualdad de género (Salido y Moreno, 2009). La época socialista se caracterizó por una gran cantidad de legislación y políticas a favor de la equidad entre hombres y mujeres, aunque la crisis económica ensombreció este compromiso social.

Para dar respuesta al envejecimiento de la población y a la necesidad de servicios públicos de cuidado, el PSOE impulsó la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal (Ley de Dependencia) para garantizar el derecho de las personas dependientes al cuidado a largo plazo y la provisión universal de servicios preescolares, entre otras medidas que facilitan la conciliación familiar. Esta Ley se considera una de las más innovadoras y representa la introducción del cuarto pilar del Estado de bienestar en España. Aunque la Ley incluye a las personas de cualquier edad que necesitan ayuda para llevar a cabo actividades cotidianas, en la práctica el sistema se dirige en primer lugar a las personas mayores de 65 años. Las mujeres se benefician ampliamente de esta Ley. Son las que tienen una mayor esperanza de vida, las mujeres mayores son uno de los grupos de la población con mayor riesgo de pobreza, la mayoría de las personas cuidadoras son mujeres y el nuevo sistema prevé prestaciones económicas para las cuidadoras informales, y se crean oportunidades laborales para las mujeres expandiendo el sector público de cuidado. Esta Ley reconoce el rol de la familia y de las mujeres en España que habitualmente cuidan de las personas mayores y dependientes, aunque se han puesto en evidencia las dificultades en la implementación y las limitaciones en la financiación (León, 2011).

También se impulsó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, introduciendo importantes medidas de conciliación y siendo una de las leyes más ambiciosas en el ámbito de la igualdad ya que hace del género una política transversal a nivel del Gobierno. A nivel laboral, la Ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar

planes de igualdad en los acuerdos colectivos. Las empresas también tienen que tener un mínimo del 40% de mujeres en los consejos de dirección. A nivel de la parentalidad, se introdujo una baja de maternidad no contributiva para las mujeres sin experiencia laboral. Se extendió la duración de la baja parental y familiar, pero sin remuneración (aspecto que contribuye a un modelo familiar tradicional en el que la mujer asume las principales tareas de cuidado). La medida más innovadora fue la introducción de una baja de paternidad de 13 días que se pierde si los hombres no se acogen a la misma (está previsto ampliar la baja cuando mejore la economía del país). En las elecciones generales de 2008 Rodríguez Zapatero fue reelegido Presidente y formó el primer gobierno paritario a nivel europeo con más mujeres que hombres, siguiendo la regla de la Ley para la Igualdad que obliga a los partidos políticos que se presentan a elecciones nacionales o locales a tener al menos un 40% de mujeres entre sus candidatos. Esta obligación fue vista como una restricción de la libertad de elección por parte del Partido Popular. Además, Zapatero creó el primer Ministerio de Igualdad encabezado por Bibiana Aído, generando críticas desde los sectores más conservadores. Sin embargo, dos años después de su creación se abolió el Ministerio degradándolo a Secretaría de Estado. En 2010, la nueva Ley del aborto, que tuvo al Partido Popular en contra, relajó las restricciones de las mujeres que quieren abortar.

“La Ley de igualdad aprobada en 2007 supuso un gran paso y un impacto importante para las políticas de igualdad y conciliación en las empresas. Sin embargo, no se ha realizado un verdadero trabajo transversal con un enfoque general implicando a todos los agentes ni a nivel estatal, ni autonómico ni local. Se han desarrollado pequeñas iniciativas”. (Actor gubernamental)

Otra iniciativa diseñada para dar respuesta a las dificultades de conciliación fue el objetivo de crear 300.000 plazas adicionales de guardería financiadas públicamente para niños de hasta 3 años. Esta finalidad, sin embargo, no se ha podido alcanzar y es una de las políticas más débiles en el ámbito de la conciliación en España. En 2006 sí que se consiguió y se superó el objetivo del Consejo Europeo de tener un 33% de escolarización de los niños hasta 3 años, aunque el 50% de las plazas eran de menos de 30 horas a la semana y el 33% de los servicios se financiaban de forma privada. El Gobierno socialista también introdujo una política dirigida a la infancia: una prestación económica de 2.500 euros por nacimiento o adopción (el “cheque bebé”, suprimido en 2011). Mientras el Partido Popular criticó el oportunismo de la medida defendiendo que había que incrementar la prestación económica, otros partidos como Izquierda Unida reclamaron políticas más progresivas en función del nivel de ingresos. Las políticas de conciliación familiar representan una de las políticas sociales más dinámicas en España en los últimos años, aunque el país todavía es un claro ejemplo del régimen de bienestar mediterráneo, con un sistema poco desarrollado de servicios sociales (especialmente para la infancia por debajo de los 3 años), bajas prestaciones económicas y cortas bajas parentales. Sin embargo, los valores están cambiando hacia actitudes más igualitarias, siendo el modelo de familia igualitario el preferido por el 64% de la población española aunque sólo representa el 44% de los hogares.

A pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, queda mucho camino por hacer en la igualdad de género en España. Las mujeres españolas todavía asumen la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, además de tener una de las jornadas laborales más largas de Europa. Después de décadas de esfuerzo en el ámbito de la igualdad de género y las

políticas familiares en España, y teniendo en cuenta la actual crisis económica que ha conllevado importantes recortes en el gasto público, habría que analizar la implementación de las políticas y el impacto en las prácticas reales que tienen lugar en la sociedad. El mercado laboral español tiene bajos niveles de flexiseguridad que no favorecen el acceso de las mujeres al trabajo y el Estado de bienestar continúa basándose en las familias y las mujeres como principales responsables del cuidado, siendo insuficiente la legislación a favor de la igualdad de oportunidades y la conciliación.

“Un país familista oprime la libertad. Se ponen de manifiesto las carencias del Estado de bienestar. Hay que actuar a nivel laboral (permiso de paternidad, flexibilidad a lo largo del ciclo vital, instrumentos de negociación compartida, etc.), a nivel transversal con el tiempo como eje central (creación de oficinas del tiempo), y a nivel pedagógico y de cambio cultural (legislando, sensibilizando y haciendo formación)”. (Actor gubernamental)

3.1.3. Cataluña: debilidad de las políticas familiares y emergencia de los usos del tiempo

Durante el año 2007 el gasto en protección social en Cataluña fue del 17,8% del PIB, una cifra por debajo del 21% español (que aumentó hasta el 25% en 2009) y del 26% de la Unión Europea. El dato español aumentó debido a Ley de dependencia y el incremento de las prestaciones de paro con la crisis económica. En el año 2007 el gasto global de soporte a las familias con hijos en Cataluña fue del 1% del PIB, del 1,2% en España y del 2,1% en la Unión Europea. Nuestro régimen de bienestar, como se ha comentado anteriormente, se caracteriza por su fuerte familismo y asistencialismo. A partir de los años 2000 Cataluña ha querido avanzar en su política familiar, complementando la política estatal, pero con la actual crisis económica los presupuestos de la Generalitat presentan importantes reducciones. ¿Estamos avanzando hacia una refamiliarización que reducirá la igualdad de género y aumentará las desigualdades sociales? Hay que tener en cuenta que actualmente el 24% de la infancia se encuentra en situación de pobreza severa o moderada en Cataluña (Brullet, 2012).

En 2010 la tasa de ocupación de las mujeres en Cataluña era del 58%, igual a la media europea y superior en 6 puntos porcentuales a la tasa española. Entre las mujeres de 25 a 54 años, etapa de mayores dificultades de conciliación familiar, la tasa de ocupación era del 70%. Las encuestas de uso del tiempo en Cataluña muestran como las diferencias entre mujeres y hombres respecto al tiempo dedicado a las tareas domésticas y familiares están disminuyendo, aunque las mujeres siguen asumiendo una mayor responsabilidad en este ámbito.

Siguiendo la legislación española, el permiso de maternidad dura 16 semanas, 10 de las cuales pueden ser cedidas por la madre al padre (una vez realizadas las 6 semanas obligatorias). Las 10 semanas también se pueden realizar a tiempo parcial. La prestación económica es del 100% del salario y es abonada por la Seguridad Social. En Cataluña en el año 2010 la baja de maternidad tuvo una cobertura del 69% sobre el total de nacimientos. Un 30% de mujeres que han sido madres no han tenido derecho a la baja de maternidad al no estar registradas como personas activas en el mercado laboral. Probablemente algunas de ellas estén trabajando en la economía sumergida, tengan trabajos temporales o sean mujeres inmigrantes. El nivel de corresponsabilidad durante la crianza es bajo, sólo un 1,7% de las madres ha delegado al padre una parte del período transferible, de forma similar al conjunto del Estado español.

Tal y como estableció la Ley de Igualdad de 2007, el permiso de paternidad intransferible es de 13 días (asociado al 100% del sueldo base), a los que se añaden de 2 a 4 días más pagados por

la empresa. La misma Ley preveía ampliar el permiso hasta 4 semanas en un futuro próximo, aspecto que se ha ido aplazando. El uso del permiso de paternidad ha ido creciendo en Cataluña, teniendo en 2010 una cobertura del 63% sobre el total de nacimientos. Un 40% de los padres no ha utilizado el permiso, ya sea por no tener derecho al mismo o por haber decidido no utilizarlo. En Comunidades Autónomas como el País Vasco o Navarra el uso del permiso de paternidad ha sido superior, pues los gobiernos han establecido prestaciones económicas para favorecer la presencia del padre durante la crianza. En España y Cataluña también existen excedencias laborales sin prestación económica para el cuidado de hijos menores de 3 años, para el cuidado de un familiar próximo y para mujeres que han sufrido violencia doméstica. El 80% de excedencias para el cuidado de hijos, mayoritariamente utilizadas por mujeres, se piden por un periodo inferior a 6 meses, antes de delegar el cuidado del bebé a familiares próximos o a una guardería (Escobedo y Navarro, 2007), poniendo en evidencia que las bajas parentales tienen una duración demasiado corta para las familias.

Tal y como indica la Ley laboral estatal, también se pueden hacer reducciones de jornada con una disminución proporcional del sueldo por diferentes motivos: el cuidado de un hijo menor de 8 años, el cuidado de un familiar dependiente y el cuidado de un hijo con cáncer, enfermedad grave o prematuro. En el ámbito de la administración pública catalana el derecho a la reducción de jornada es todavía más generoso en cuanto a la compensación económica. La media jornada permite cobrar un 60% del sueldo, una cifra más que proporcional. También se puede pedir una reducción de un tercio de la jornada con el 100% del sueldo durante el primer año de vida del hijo, medida que ha tenido un gran éxito tanto por parte de padres como de madres que quieren ocuparse de sus hijos. Esta medida pone en evidencia la necesidad de avanzar hacia permisos individuales e intransferibles, gracias a los cuales los hijos tengan el derecho a ser cuidados por ambos progenitores.

La Ley española de Educación de 1990 introdujo la educación infantil de 0 a 5 años como etapa escolar optativa. La Ley garantizaba cubrir la demanda de escolarización de 3 a 5 años por parte del sector público, estableciendo que cada gobierno autonómico ofreciera la oferta pública que consideraba oportuna para los niños de hasta 3 años y dejando al mismo tiempo un amplio margen para el sector privado en esta etapa educativa. En 2008 el INE registra un 20,1% de niños de 0 a 2 años inscritos en guarderías públicas y privadas reguladas por la administración educativa, siendo la cifra del 33,2% en Cataluña. Durante esta etapa en Cataluña hay niños que van a otro tipo de centros. Según la encuesta de condiciones de vida de 2009 del INE-Idescat, un 46% de los niños de 0 a 2 años acuden a centros de cuidado (regulados o no por el departamento de educación) y otro 16% son atendidos en casa por cuidadores (canguros, abuelos, profesionales, etc.) mientras los progenitores trabajan fuera de casa. Siendo la cifra total de un 62%, se puede explicar la tasa de ocupación de las madres con hijos menores de 3 años.

En 2010 las guarderías reguladas públicas y privadas en Cataluña tienen inscritos el 34,2% de los niños de 0 a 2 años (un 9% de niños menores de 12 meses, un 35% de niños de 1 año y un 55% de niños de 2 años). Desde el año 2000 ha habido una importante inversión pública en guarderías municipales de alta calidad (Brullet, 2012), marcada por dos leyes aprobadas en el Parlamento catalán: la Ley de 2003 de soporte a las familias y la Ley de 2004 de creación de guarderías con financiación pública. En consecuencia, en el año 2010 la oferta de servicios de guardería ha aumentado considerablemente. En el caso de Barcelona, las guarderías

municipales sólo pueden atender un 40% de la demanda, pues en este ámbito el sector público representa el 22%, el privado-concertado el 12% y el privado el 61%, creando desigualdades económicas entre familias para poder acceder a estos servicios (Síndic de Greuges, 2007). Hay que tener en cuenta que para las plazas públicas las familias asumen el 25% del coste (241 euros mensuales), la Generalitat el 26% y el Ayuntamiento de Barcelona el 49%. En 2012 el Ayuntamiento de Barcelona liderado por la fuerza conservadora CIU ha anunciado una reducción del coste por plaza aumentando el número de niños por grupo y reduciendo el personal de soporte. Los servicios privados de guardería son más caros que los públicos, y algunos que no están regulados por el departamento de educación son de dudosa calidad pedagógica. La Ley 18/2003 de soporte a las familias apuesta por el reconocimiento de la diversidad familiar, la igualdad de oportunidades y los derechos de protección, el desarrollo de los servicios de cuidado de la infancia y las personas dependientes, las prestaciones económicas por hijos a cargo, las medidas para facilitar la conciliación, y la promoción de planes territoriales de conciliación horaria (en los artículos 22 a 27, Título IV, se recogen las medidas de conciliación). También se impulsó la Ley 8/2006 de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña. Recientemente, la Ley 14/2010 de los derechos y oportunidades de la infancia fue aprobada por el Parlamento catalán, considerando que el interés de la infancia tiene que impregnar todas las políticas de forma transversal.

En Cataluña hay un debate de fondo sobre cuál es el tipo de crianza óptima en función de la edad de los niños, considerándose que durante el primer año de vida resulta clave el cuidado por parte de los progenitores o familiares próximos, aspecto que no acompaña la actual legislación laboral con cortos permisos parentales. En esta línea, se están habilitando espacios familiares para que las familias puedan compartir la crianza de sus hijos con otras familias durante algunas horas al día o a la semana, intercambiando experiencias en espacios abiertos y flexibles. En Cataluña se ofrecen programas y espacios socioeducativos para la primera infancia, dirigidos al conjunto de familias o a familias en situación de vulnerabilidad. También existen servicios de atención precoz, servicios de mediación familiar, puntos de encuentro y programas de formación para la parentalidad positiva. También existe el título de familia numerosa y el título de familia monoparental, el programa “Vacaciones en familia” con precios reducidos para realizar estancias en albergues de la Generalitat, y el programa “El verano es tuyo” dirigido a niños y jóvenes de 5 a 16 años.

España y Cataluña tienen un gasto en ayudas económicas directas a las familias muy por debajo de la media de la OCDE. Existen pocas prestaciones económicas universales que sean generosas, tanto en España como en Cataluña. A partir de la Ley de 2003 de soporte a las familias se conforman 4 tipos de ayudas económicas directas: la prestación universal por hijo menor de 3 años (que queda anulada en 2011), la prestación universal por parto, adopción, tutela o acogimiento (que también queda anulada en 2011), la ayuda por parto, adopción, tutela o acogimiento en función del nivel de ingresos, y la ayuda por adopción internacional en función del nivel de ingresos. Habiéndose anulado las prestaciones económicas universales en 2011, la consecuencia es de una importante pérdida económica para las familias con hijos pequeños en Cataluña. El Gobierno de la Generalitat afirma que las prestaciones universales anuladas se recuperarán cuando la economía lo permita.

“El compromiso político y el debate en torno a las políticas de tiempo y conciliación ha disminuido. Ha habido un cambio político conservador y las políticas sociales se encuentran en stand-by. No hay programas nuevos, hay recortes. Además en Cataluña el eje nacional tapa el eje derecha-izquierda”. (Actor académico-investigador)

El grueso de la política de soporte económico a las familias se hace a través de las deducciones fiscales en la declaración de la renta (IRPF), con una deducción por hijo a cargo en el tramo estatal. En el tramo autonómico de Cataluña del IRPF hay una deducción por nacimiento o adopción del primer hijo y posteriores. Las familias catalanas también cuentan con reducciones fiscales para acceder a la vivienda, reciben ayudas de comedor escolar en función del nivel de ingresos y transporte gratuito desde los 4 a los 12 años. El Estado ofrece becas para los estudios de Bachillerato y superiores, para las matrículas universitarias, para la educación infantil y para la compra de libros de texto. En el año 2011 las familias con hijos menores de edad han dejado de recibir 400 millones de euros, una mitad por parte del gobierno central y la otra por parte del autonómico.

Otra realidad emergente y bastante característica de Cataluña es la introducción de las políticas urbanas del tiempo, que empiezan a institucionalizarse en los años 2000 con el liderazgo del Ayuntamiento de Barcelona y ya forman parte de la agenda política de algunas ciudades catalanas (Quintana, 2010). Destaca la difusión de las políticas del tiempo por parte de la investigación académica, que facilita la transmisión de las reflexiones y experiencias de las ciudades italianas. El fomento de estas políticas en Cataluña también viene marcado por la necesidad de actuar a nivel municipal y la centralidad que adquieren las políticas de conciliación laboral y familiar y de igualdad de oportunidades, tanto a nivel europeo como en el Estado español. Por ejemplo, se promueven actuaciones en diversos municipios catalanes en el marco del programa comunitario EQUAL, financiado por el Fondo Social Europeo.

“Cataluña ha sido pionera en las políticas de nuevos usos del tiempo. Barcelona hace años que inició acciones y programas sobre horarios de los servicios de la ciudad, por ejemplo abriendo las escuelas públicas de primaria una hora antes de la jornada lectiva para poder acoger a los hijos de padres y madres que empiezan a trabajar pronto. Con los años se extendieron otros programas de actuación en otras ciudades como Terrassa. Cataluña también fue pionera en la implantación de los Bancos del Tiempo. Y la Generalitat fue pionera en la implementación de medidas de conciliación a favor de los trabajadores de la administración pública catalana”. (Actor académico-investigador)

En Barcelona, ciudad pionera en políticas del tiempo, durante el periodo 1991-2003 se impulsan iniciativas desde el área de Igualdad. En 1991 se aprueba el primer Plan municipal para las mujeres en el marco del cual se promueve el proyecto piloto “En Barcelona, las mujeres cambiamos los tiempos”. Posteriormente, se realizan reflexiones en torno al tiempo y la ciudad en el marco del Consejo Económico y Social de Barcelona, se empiezan a crear bancos del tiempo en algunos barrios de la ciudad y el Ayuntamiento promueve las primeras actuaciones vinculadas al tiempo de los jóvenes, especialmente en el ámbito del ocio nocturno. Hay que destacar que las experiencias de creación de bancos del tiempo provienen del ámbito comunitario y asociativo, un ámbito que también es de especial relevancia para las políticas del tiempo. Hay que destacar que las políticas locales de tiempo no tienen un reconocimiento normativo como ámbito de intervención propio del gobierno local, a diferencia de otras experiencias italianas o francesas, aunque la legislación básica de régimen

local ha establecido un escenario amplio que ha permitido a los ayuntamientos poner en marcha las primeras iniciativas en Cataluña y en el resto del Estado.

La institucionalización de las políticas del tiempo tiene lugar en el año 2003 con la creación de la Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo, que supone un punto de inflexión para el impulso de estas políticas en la ciudad de Barcelona. Con la intención de superar la vinculación de estas políticas a las mujeres, se promueven desde una Concejalía propia con la voluntad de adquirir una dimensión transversal que impregne las distintas áreas municipales. Durante la primera etapa destaca la creación de la “Red de ciudades europeas en políticas de usos del tiempo”, la organización del I Congreso Internacional “Tiempo, Ciudadanía y Municipio” en el 2006, el programa “Tiempo de Barrio, tiempo educativo compartido” y la experiencia piloto “El barrio de la Marina, un espacio para compartir y conciliar los tiempos”. Otros municipios del área metropolitana de Barcelona como Sant Boi, Esplugues o Terrassa empiezan a impulsar políticas del tiempo, a veces a través de las estructuras de igualdad de género. Cabe destacar el rol de ámbitos supralocales, como la Diputación de Barcelona, que en 2005 crea la Red de ciudades y pueblos para los nuevos usos del tiempo como espacio que facilita el intercambio de conocimientos y experiencias sobre políticas de usos del tiempo. Recientemente, la Generalitat de Cataluña ha elaborado, de forma novedosa, el Plan estratégico sobre los usos y la gestión del tiempo en la vida cotidiana 2008-2018.

3.2. Políticas que favorecen la conciliación laboral y familiar y los usos del tiempo

3.2.1. Políticas de usos del tiempo en el Ayuntamiento de Barcelona

3.2.1.1. Creación de la Concejalía y visibilidad del discurso

Durante el mandato 2003-2007 del Ayuntamiento de Barcelona, en el que el Alcalde Joan Clos (PSC) forma gobierno con ERC e ICV, se crea de forma pionera la Concejalía de Nuevos Usos Sociales del Tiempo, liderada por Inma Moraleda del PSC, situando por primera vez este tema en la agenda política de un Ayuntamiento en Cataluña y España. La creación de una Concejalía (situada bajo el Área de Presidencia, Hacienda y Coordinación Territorial) y de un Programa con un equipo técnico, da reconocimiento, visibilidad y recursos a las políticas de usos del tiempo que, a pesar de la debilidad que tendrán desde sus inicios hasta la actualidad, continúan manteniéndose en el Ayuntamiento de Barcelona bajo otro color político en el actual mandato 2011-2015, con Irma Rognoni de CIU como Concejala.

La izquierda feminista italiana es pionera en identificar la necesidad de implantar políticas de usos del tiempo desde el ámbito local e inicia un proceso legislativo en los años 90 que culmina con la Ley “Tempi e orari” (número 53 de 8 de marzo del 2000). Algunas académicas, como Teresa Torns de la Universidad Autónoma de Barcelona, empiezan a difundir estas políticas en el ámbito catalán. A raíz de la experiencia italiana, otras ciudades europeas adoptan políticas de usos del tiempo, como es el caso de las ciudades francesas. Justamente es con la ciudad de París con quien el Ayuntamiento de Barcelona hace un primer contacto, concretamente con Anne Hidalgo, hija de padres emigrantes españoles y teniente de alcalde del Ayuntamiento de París gobernado por el Partido Socialista (desde abril de 2014 es la alcaldesa de París).

Inma Moraleda, que anteriormente había sido Concejala de Juventud del Ayuntamiento de Barcelona, ya impulsó el Pacto por la Noche, una iniciativa que pretendía hacer de Barcelona una ciudad abierta las 24 horas, con servicio de metro, instalaciones de ocio y equipamientos culturales abiertos a lo largo de la noche. En una jornada participativa para elaborar el Pacto por la Noche se invita a Anne Hidalgo y empieza de esta manera un intercambio entre las dos ciudades, con una clara inspiración inicial de Barcelona en las políticas desarrolladas en la capital francesa. A partir de la reflexión sobre la igualdad entre mujeres y hombres y sobre la necesidad de repensar la ciudad en función del usuario y no de la arquitectura, París había creado el “Bureau des Temps” en 2002 iniciando la puesta en marcha de políticas de usos del tiempo en la ciudad. Así, más allá de la deliberación sobre el espacio nocturno en Barcelona, emergió la necesidad de abordar un tema relevante para la ciudad: la cuestión de los usos sociales del tiempo.

De hecho en otoño de 2003 se realiza una visita al Ayuntamiento de París, coincidiendo con la celebración de la “Noche Blanca”, para conocer la experiencia de la Oficina de los Tiempos. Cabe decir que no todo son coincidencias con la capital francesa, pues desde París se rechaza la idea de una ciudad abierta las 24 horas y se apuesta por un modelo equilibrado de ciudad que no se deje llevar únicamente por la ley de la demanda. París empieza con un tema prioritario según las encuestas: los servicios dirigidos a niños y jóvenes (más adelante se tratarán otros temas como los equipamientos culturales y deportivos), trabajando con distritos piloto voluntarios y utilizando el método de la concertación entre actores para detectar

necesidades, con el objetivo de ir extendiendo las propuestas de acción a toda la ciudad de forma adaptada a cada barrio.

En el primer mandato 2003-2007 en Barcelona se realiza un planteamiento más ideológico de las políticas de usos del tiempo y se comienza a trabajar el discurso y a hacer pedagogía, siendo conscientes de la novedad del tema y de la apuesta personal de una Concejala por un ámbito de políticas públicas emergente y desconocido, tanto por compañeros políticos y gestores del Ayuntamiento, como por la oposición y la ciudadanía. Aunque no había una demanda explícita para hacer políticas en este ámbito, sí que se detecta la existencia de la problemática y la necesidad de que ésta sea objeto de políticas públicas. Inicialmente se empieza a hacer investigación y estudios para situar el marco de trabajo, al mismo tiempo que se organizan eventos para dar visibilidad al tema.

“Existen resistencias al cambio tanto a nivel político como de gestión. A nivel político cuesta entender el discurso y no se ve una repercusión inmediata de las políticas. A nivel de gestión cuesta integrar una pieza nueva, especialmente cuando se trata de una pequeña política que no se sitúa al máximo nivel”. (Actor gubernamental)

Algunas de las iniciativas relevantes durante el mandato son: el Congreso Internacional sobre Usos del Tiempo (en el que participan personas del ámbito académico, político y social provenientes de diversos países europeos y otras Comunidades Autónomas), el portal web de Usos del Tiempo, el laboratorio de investigación, la colección de publicaciones del tiempo en diversos ámbitos, y la Red de Ciudades y Pueblos para los Nuevos Usos del Tiempo, una iniciativa conjunta entre el Ayuntamiento y la Diputación de Barcelona (en la que Inma Moraleda era Presidenta del Área de Igualdad y Ciudadanía). En esta línea, se realiza un extenso trabajo de campo entrevistando a diferentes responsables de los municipios del ámbito territorial de Barcelona para recoger ideas a desarrollar de cara al futuro. En el trabajo de campo se detectan muchas actuaciones que de forma pionera y sin estar necesariamente bajo la denominación de “políticas de usos del tiempo” están desarrollando los municipios como respuesta a las nuevas necesidades ciudadanas. También se apuntan algunas propuestas de acción que más adelante formarán parte del núcleo duro de las políticas de usos del tiempo en Barcelona: trabajar con las empresas para conseguir una mayor flexibilidad laboral, aprovechar los equipamientos educativos de los barrios para hacer actividades en horarios extraescolares, sensibilizar para propiciar cambios culturales o potenciar el trabajo transversal e involucrar la ciudadanía en pactos de ciudad.

Un evento especialmente destacado y clave para entender el objetivo de las políticas de usos del tiempo es la comparecencia de Inma Moraleda en 2006 ante la Subcomisión del Congreso de Diputados que analiza la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En su intervención, la Concejala pone de relieve el derecho al propio tiempo (un bien escaso) como un derecho de ciudadanía, y habla de la necesidad de desarrollar políticas públicas de usos del tiempo desde los diferentes niveles administrativos (estatal, autonómico y municipal) para conseguir un mayor bienestar y desarrollo económico y social. En el discurso destaca los siguientes hechos que evidencian la necesidad de estas políticas:

- Tareas de cuidado: las personas tienen poco tiempo personal, ya que éste queda muy reducido por el tiempo que dedican al trabajo y las tareas domésticas y de cuidado. En esta línea, cita a María Ángeles Durán para subrayar que son las mujeres las que

disponen de menos tiempo al hacerse cargo del trabajo de cuidado y del hogar en mayor medida que los hombres. Además, hay que tener en cuenta que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, pero la corresponsabilidad masculina en las tareas doméstico-familiares no ha crecido de forma proporcional.

- Salud: el estrés y la ansiedad son factores que están creciendo, ya que no se tiene suficientemente en cuenta como los ritmos de vida actuales impactan en la salud de las personas y vivimos "ahogados" por los horarios que nos vienen marcados sin poder controlar y gestionar nuestro propio tiempo como nos gustaría. En este sentido, cita a Lucía Artazcoz y señala que el uso del tiempo se convierte en un factor de desigualdad entre las personas, tanto a nivel de género como de clase social. Compaginar vida laboral y familiar incide de forma más negativa en la salud de las mujeres y de las personas de clase social desfavorecida o las familias monoparentales, las cuales, entre otros aspectos, tienen menos tiempo para hacer ejercicio físico, descansar, etc.
- Trabajo: la importancia de la presencia física en el lugar de trabajo está muy presente en la cultura empresarial, aspecto que prima por encima del logro de los objetivos. Hoy en día, con la irrupción de las nuevas tecnologías, sería más fácil combinar la presencia con el teletrabajo y se ahorraría tiempo en desplazamientos, además de aportar beneficios a las personas y las empresas. España es uno de los países donde más horas se trabajan, mientras que el nivel de productividad es de los más bajos. En el resto de Europa se trabaja hasta las 5 de la tarde y, en cambio, las jornadas en nuestro país son extensivas en lugar de intensivas, generando dificultades para armonizar el tiempo familiar, laboral y personal. Además, el trabajo a tiempo parcial o la reducción horaria son modalidades menos extendidas.
- Demografía: la tasa de natalidad de nuestro país, una de las más bajas de la Unión Europea, es una importante evidencia demográfica que apunta directamente al escaso desarrollo del cuarto pilar del Estado del bienestar, es decir, la falta de servicios para apoyar las tareas de cuidado que realizan las familias y facilitan la paridad entre mujeres y hombres.
- Ciudad: el tiempo de las personas y el de las ciudades está dissociado, la organización social de la ciudad no está pensada para las necesidades del siglo XXI. La ciudad se amplía hacia el ámbito metropolitano, con la dispersión de la población y la especialización funcional del territorio. Se ponen de relieve nuevas tendencias como: el aumento del tiempo de desplazamiento al trabajo, la importancia de disponer de servicios y actividades de ocio de proximidad en el propio barrio para tener más tiempo personal, el uso del tiempo no es homogéneo, etc. Las ciudades funcionan las 24 horas del día y tienen espacios multiusos y multihorarios. Por ejemplo, hay muchas personas que trabajan en horarios no estándar, como el horario nocturno o el trabajo a turnos.

3.2.1.2. De las palabras y la investigación a las acciones concretas

Pero la concepción teórica no tiene mucho que ver con las capacidades de la política local y se empieza a cuestionar la viabilidad de las políticas de usos del tiempo. Debido a esta razón, desde finales del primer mandato y durante el segundo mandato 2007-2011 se trata el tema

de forma más pragmática, iniciando actuaciones concretas en aquellos ámbitos en los cuales se identifica que la administración local puede intervenir. Durante este segundo mandato, en el que el Alcalde Jordi Hereu (PSC) forma gobierno con ICV, la Concejalía de Usos del Tiempo se sitúa bajo el Área de Bienestar y Cohesión Territorial e Inma Moraleda continúa al frente.

“El tema se percibe de forma muy etérea, a nivel discursivo pero no práctico, y las políticas tienen dificultades para adquirir visibilidad al no tener competencias ni instrumentos asociados a la política municipal”. (Actor gubernamental)

El Programa de Actuación Municipal, bajo el título Usos del tiempo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destaca la siguiente misión: “Impulsaremos el Pacto local de los tiempos de Barcelona como marco para concretar y aglutinar las acciones, que ya se han empezado con las políticas públicas de usos del tiempo. Promoveremos un modelo de ciudad que haga compatible el tiempo de trabajo, el tiempo de familia y el tiempo personal, como dimensión clave para mejorar el bienestar cotidiano de la ciudadanía, adecuando y ofreciendo nuevos recursos y servicios que respondan a las necesidades de los nuevos usos del tiempo en la actividad diaria de la gente. Haremos de Barcelona una ciudad pionera y de referencia en una nueva manera de organizar los diferentes tiempos de las personas”.

A parte del intento de crear un Pacto del Tiempo en Barcelona, en esta etapa se delimita la actuación del Ayuntamiento identificando dos ámbitos clave de trabajo: el ámbito de los servicios públicos de proximidad con el barrio como eje principal de actuación (en el que se empezará a trabajar a nivel del tiempo educativo extraescolar) y el ámbito laboral (en el que el Ayuntamiento no tiene potestad administrativa pero sí que puede actuar a nivel de sensibilización sobre la conciliación laboral y familiar y la gestión del tiempo). En esta etapa se crean y desarrollan algunos proyectos que dotarán de identidad las políticas de usos del tiempo, y se utiliza un método de trabajo indisoluble de estas políticas: observar para diagnosticar la realidad, concertar y dialogar entre los agentes implicados para encontrar soluciones en las que ganen las diferentes partes implicadas, intervenir a través de proyectos piloto que se pueden ir extendiendo, y sensibilizar para generar una nueva cultura y marco de pensamiento sobre el uso del tiempo.

En el ámbito de los servicios públicos se impulsa “Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido”⁸, un programa de intervención en la vida cotidiana que se dirige a las familias, niños y adolescentes (de 3 a 16 años), los agentes educativos y los agentes sociales (entidades, AMPAs, etc.), contando con su participación desde el diagnóstico y el diseño hasta la implementación. El programa ofrece actividades extraescolares, actividades de tiempo en familia, y patios escolares abiertos en fines de semana y vacaciones con servicio de monitores. Se trata de una actuación promovida en colaboración con el Instituto Municipal de Educación, los Distritos y la Fundación Jaume Bofill, que se inicia durante el primer mandato y se va extendiendo durante el segundo mandato para las escuelas de los barrios y distritos de la ciudad.

⁸http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnextoid=e0b8b2ac455a5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&vgnnextchannel=e0b8b2ac455a5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&lang=es_ES

“En momentos de dificultades económicas es positivo utilizar las infraestructuras existentes, reciclar. No siempre son necesarios los recursos económicos pero sí cierta implicación y colaboración por parte de las personas para optimizar los recursos, trabajar en red y hacer economías de escala a nivel de los barrios”. (Actor gubernamental)

A nivel laboral, la Red de empresas NUST⁹ (Nuevos Usos Sociales del Tiempo) se concibe como un programa de concertación con agentes económicos y sociales. Formada por más de 70 empresas de diferentes tamaños y sectores, se realizan jornadas de intercambio de buenas prácticas para favorecer la flexibilidad, la gestión del tiempo y la conciliación, potenciando la productividad y un clima de confianza que beneficie tanto a la empresa como a las personas trabajadoras. Para muchas empresas de la ciudad se trata de un espacio donde principalmente los gestores de recursos humanos aprenden de las medidas que impulsan otras empresas de diferentes tamaños y sectores, a la vez que les permite dar visibilidad a sus buenas prácticas y mejorar su reputación como empresas social o familiarmente responsables. Sin embargo, entre el Ayuntamiento y la Generalitat se hacen pocas sinergias, ya que desde el Departamento de Trabajo se crea una red de empresas paralela y hay poca colaboración con la Red NUST.

“Aunque Ayuntamiento y Generalitat (dónde se estaba impulsando una red de empresas, el plan estratégico sobre usos del tiempo, etc.) tenían los mismos colores políticos, había poca colaboración ya que los personalismos primaban por encima de trabajar a favor de un objetivo común”. (Actor gubernamental)

En línea con el mandato anterior en el que se impulsa el trabajo en red y se pretende dotar de visibilidad a unas políticas emergentes, se crea la Red de Ciudades Europeas en Usos del Tiempo¹⁰. Formada a raíz de un segundo congreso internacional celebrado en Barcelona, tiene como objetivo intercambiar conocimientos y experiencias entre ciudades europeas (principalmente catalanas, francesas e italianas) e influenciar a la Unión Europea. Aunque es Barcelona la que lidera la Red Europea, las ciudades italianas y francesas tienen más fuerza a la hora de impulsar políticas de usos del tiempo. Por un lado, Italia tiene una Ley y, por el otro, Francia tiene una potente asociación (Tempo Territorial) que aglutina a las diferentes ciudades que trabajan en este ámbito. El débil liderazgo catalán, con unas políticas incipientes todavía poco enraizadas y con pocos recursos, influenciará a la hora de desarrollar una verdadera función de presión a la Unión Europea. Como hecho destacable, en 2010 el Congreso de Autoridades Locales y Regionales del Consejo de Europa recomienda desarrollar políticas de tiempo y apela a la importancia del “derecho al propio tiempo”. Esta Red pasará de ser dinamizada por el Ayuntamiento a la Diputación de Barcelona, a modo de “patata caliente” en el que un instrumento potente si no tiene el impulso y los recursos necesarios tendrá muchas posibilidades de quedarse en desuso.

También se realiza una prueba piloto en La Marina, un barrio del Distrito Sants-Montjuïc (del cual Inma Moraleda también es Concejala), para incorporar la perspectiva de usos del tiempo en la planificación urbana de una zona en plena transformación. Con el lema de "La Marina, un espacio para conciliar los tiempos", se trata de diseñar una actuación transversal, en

⁹http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnnextoid=4e7f32e83a8c5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&vgnnextchannel=4e7f32e83a8c5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&lang=es_ES

¹⁰ <http://www.diba.cat/es/web/aic/tempsxciutats>

colaboración con la Fundación Maria Aurèlia Capmany y con la implicación de diversos agentes sociales, para repensar los horarios de los servicios, la movilidad y el uso de los espacios escolares, los equipamientos y los espacios públicos. Pero esta prueba piloto no acaba de generar sus frutos, pues topa con las dificultades del trabajo transversal y en red y el cambio de la persona responsable del Programa de Usos del Tiempo que decide hacerse cargo de otro tema en el Ayuntamiento y es sustituida. Además, el reducido equipo técnico del Programa es bastante inestable y sufrirá otros cambios de personal, dando pie a una nueva etapa que cabalga entre finales del segundo mandato y el tercero. Parece que unas políticas emergentes que requieren una nueva forma de hacer en el Ayuntamiento no son un peso ligero de llevar.

El trabajo transversal y en red dentro de un Ayuntamiento que aún funciona de forma muy departamentalizada y poco colaborativa requiere un liderazgo potente, tanto a nivel político como técnico, que sea capaz de tejer poco a poco para ir aglutinando cómplices que permitan remar conjuntamente. Así pues, tras el esfuerzo del primer mandato para generar discurso y otorgar visibilidad a las políticas, pasando por el trabajo del segundo mandato para crear acciones concretas en las que el Ayuntamiento tenga competencias, se decide hacer otro salto adelante. A finales del segundo mandato y durante el tercero se apuesta por crear un "paraguas" que ordene los ámbitos de actuación de las políticas de usos del tiempo y se convierta en un espacio consensuado con los actores internos del Ayuntamiento y externos de la ciudad. Se trata de avanzar en la idea de que la Oficina de Usos del Tiempo no dedique tanta energía a proyectos concretos, que pueden ser realizados junto con otras áreas y agentes, y en cambio pueda reforzar su rol de asesora y dinamizadora de una red de experiencias y actores que trabajan los usos del tiempo a nivel de ciudad, elevando un poco el vuelo para actuar de forma más integral y global.

Se pretende que este "paraguas", el Pacto del Tiempo¹¹, sea un documento fruto de un proceso para llegar a acuerdos entre la administración, las organizaciones y la ciudadanía para promover la calidad de vida y la conciliación en Barcelona a través de la mejor gestión del tiempo, así como una herramienta para visibilizar las acciones que ya se hacen a nivel de ciudad. El proceso se inicia en 2010 con la realización de un trabajo transversal a nivel interno del Ayuntamiento (con entrevistas a responsables de sectores, distritos y grupos políticos, y jornadas participativas con personal municipal clave y con una amplia representación de directivos y técnicos del Ayuntamiento), y la participación del Consejo de Ciudad para establecer un marco de acuerdo con los agentes sociales a partir del cual ir trabajando en un proyecto global de ciudad en el ámbito de los usos del tiempo. El documento final del proceso, aprobado por el Consejo de Ciudad, incluye 5 ámbitos de actuación: horarios y usos de equipamientos y servicios, movilidad y espacio público, información y e-administración, tiempo de trabajo y sensibilización.

A pesar de tener un dictamen favorable del Pacto por parte del Consejo de Ciudad, éste no llega a pasar nunca por el pleno municipal dado que el final del mandato es especialmente convulso. Por un lado hay una importante crisis de gobierno en el Ayuntamiento, que Jordi Hereu escenifica en mayo de 2010 con un golpe de timón cesando al Primer Teniente de Alcalde y haciendo otros cambios después de la fallida consulta de la Diagonal. De forma innovadora, se organiza un referéndum ciudadano para votar si se quiere transformar esta

¹¹ <http://w1.bcn.cat/pactedeltemps/es/content/60-minutos-de-equilibrio>

arteria que cruza la ciudad de arriba abajo. El resultado no sólo da la espalda a esta iniciativa del Ayuntamiento siendo mayoritario el porcentaje de personas que no quieren transformar la Diagonal, sino que es percibido por la ciudadanía como una costosa operación de marketing en tiempos de crisis económica en los que las prioridades deberían ser otras. También hay que decir que se movilizaron determinados intereses económicos (por ejemplo, el sector del automóvil que no quiere que se aparte el coche de la ciudad) y sectores de la población situados en barrios de la parte media-alta de la ciudad que no son los principales votantes socialistas. Uno de los cambios realizados por el Alcalde es el ascenso de Inma Moraleda en el organigrama, que pasa a ocuparse del Área de Cultura, Educación y Bienestar Social (área de la que se encargaba el Primer Teniente de Alcalde Carles Martí), desapareciendo la Concejalía de Usos del Tiempo, aunque manteniendo el Programa y la misma Concejala como referente.

De hecho, no es casual que la Concejalía de Usos del Tiempo desaparezca, al menos formalmente, y que el Pacto del Tiempo se deje en *stand-by* para el siguiente mandato. Una apuesta importantísima del Ayuntamiento como es el referéndum participativo de la Diagonal ha fallado, las cuestiones económicas se convierten en la prioridad principal (el nuevo Primer Teniente de Alcalde pasó a ser el Concejal de Promoción Económica), las políticas de usos del tiempo se están cuestionando por la oposición y no se quiere hacer más ruido con un Pacto del Tiempo que puede ser percibido como una nueva excentricidad si no se explica bien. Parece que el Ayuntamiento ha perdido la conexión con las prioridades ciudadanas, se han cometido excesos y hay que cambiar de rumbo. Así pues, en un momento en el que hay que hacer cosas que se perciban como útiles por parte de los ciudadanos, las políticas de usos del tiempo pasan de un segundo a un tercer plano, a la espera de tiempos mejores.

3.2.1.3. Cambio de color político e impulso del Pacto del Tiempo

En plena época de crisis económica y tras más de tres décadas de hegemonía y desgaste del modelo socialista en el Ayuntamiento de Barcelona, en el que el PSC también ha gobernado en coalición con otras fuerzas progresistas, en el mandato 2011-2015 se produce un cambio de color político con Xavier Trias (CIU) como Alcalde en minoría. En cuanto a las políticas de usos del tiempo, sorprendentemente se apuesta por su continuidad con la Concejala Irma Rognoni (CIU) como responsable política, pero bajo un "sombrero" algo diferente: la Concejalía de Familia, Infancia, Usos del Tiempo y Discapacitados, que incluye el Programa de Tiempo y Calidad de Vida (bajo el Área de Igualdad de Vida, Calidad y Deportes). Esta Concejalía ya no trata sólo las políticas de usos del tiempo, sino que también engloba otros temas como la familia. El Programa de Actuación Municipal contiene el objetivo de "Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los barceloneses y las barcelonesas puedan gestionar más fácilmente su tiempo". Se destacan las siguientes líneas de actuación:

- Impulsar un pacto de ciudad para la mejor gestión del tiempo en Barcelona que incorpore los operadores económicos y sociales y visualice las actuaciones que se hacen desde el ayuntamiento que contribuyen a mejorar el tiempo de las personas.
- Concretar las políticas de tiempo en actuaciones en los barrios que mejoren la vida cotidiana de las familias ayudando a la integración y conciliación de la vida familiar, personal, laboral y social.
- Programar acciones de sensibilización y formación empresarial en temas de conciliación laboral y familiar a través de la Red de empresas.

- Acciones formativas, campañas y trabajo con redes para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito personal, familiar y profesional y el intercambio de conocimiento entre ciudades.

Respecto a las políticas de usos del tiempo se puede afirmar que hay cierta continuidad en la manera de actuar, ya que mientras que el equipo político que acaba de llegar al Gobierno no tiene mucho conocimiento del tema y aún debe encontrar su lugar, el equipo técnico se mantiene y continúa con las acciones impulsadas. Además, cabe destacar el estilo de liderazgo de una Concejala que, pese a tener otro color político, proviene del mundo profesional de la mediación y no tiene un estilo impositivo/ autoritario sino que más bien respeta y valora el trabajo realizado y da importancia a generar consensos y tejer relaciones positivas entre las personas. A medida que avanza el mandato va marcando más sus prioridades y, por ejemplo, las actuaciones realizadas a nivel del ámbito laboral no sólo las mantiene sino que las potencia. La Red de empresas NUST es una de las piezas importantes y se crea el Premio "Barcelona Empresa Innovadora en Medidas de Tiempo y Conciliación"¹² para dar visibilidad y otorgar un reconocimiento a las empresas de la ciudad comprometidas con esta cuestión. Si bien la idea de crear el Premio proviene del anterior mandato, se dan facilidades para llevarla a cabo y para la primera edición se organiza un importante acto en el Salón de Cent del Ayuntamiento de Barcelona, con la presencia de la Teniente de Alcalde de Economía, Empresa y Ocupación y el Alcalde Xavier Trias.

Otras piezas importantes se reorganizan, como el Programa "Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido" que pasa a gestionarse directamente desde el Instituto de Educación con un cambio de nombre ("Patios escolares abiertos al barrio") y de orientación, perdiendo peso las actividades extraescolares ofrecidas y quedándose con la vertiente de abrir espacios de proximidad para las familias. En cambio, proyectos como los Bancos del Tiempo¹³ que originalmente se impulsaban desde otra área del Ayuntamiento, pasan a ser gestionados/ supervisados bajo el Programa de Tiempo y Calidad de Vida en cooperación con la red asociativa de los barrios y la Asociación Salud y Familia. Los Bancos del Tiempo, una actuación pionera iniciada en 1998 en Barcelona, se basan en el intercambio de tiempo entre personas, resolviendo problemas de la vida cotidiana y generando vínculos comunitarios. Los usuarios de los bancos depositan unas horas de tiempo durante las cuales ofrecen un servicio fruto de sus habilidades, y a cambio son receptores de los servicios que ponen a disposición otras personas.

Además, se ponen en marcha proyectos nuevos como "Tiempo para ti"¹⁴, una iniciativa en colaboración con el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad, los distritos y los agentes educativos y sociales de los barrios, que se inicia con un plan piloto en el Distrito de San Martín. Se concibe como una política de apoyo a las familias, dirigiéndose a cuidadores y cuidadoras con personas con dependencia a su cargo (niños, jóvenes y adultos con

¹²http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnnextoid=614e0931e8217310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&vgnnextchannel=614e0931e8217310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&lang=es_ES

¹³http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnnextoid=de590ec651b31410VgnVCM1000001947900aRCRD&vgnnextchannel=de590ec651b31410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=es_ES

¹⁴http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnnextoid=d278b2ac455a5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&vgnnextchannel=d278b2ac455a5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&lang=es_ES

discapacidad y personas mayores con dependencia), y ofrece actividades lúdicas de forma periódica, facilitando que los cuidadores dispongan de más tiempo personal. En este proyecto se puede ver cómo se incide en los diferentes ámbitos de la Concejalía: familia, infancia, usos del tiempo y discapacitados.

Otra prioridad importante para la Concejalía es retomar y aprobar el Pacto del Tiempo de Barcelona. Esta es una muestra clara de la voluntad de continuidad y de la necesidad de crear un marco de trabajo transversal y en red para poder avanzar en las políticas de usos del tiempo ya que si no se van creando pequeños "parches" que no ayudan a abordar el problema de forma integral y con un cierto liderazgo. En este sentido, una vez avanzado un poco el mandato y el equipo político se sitúa, y a pesar de estar en un contexto de crisis económica en que muchas cuestiones de urgencia social son más prioritarias, se recupera el documento del mandato anterior y se inicia un nuevo proceso deliberativo en el que se generan debates con diferentes agentes de la ciudad (del ámbito laboral, educativo, comunitario, consejos ciudadanos, etc.) para recoger propuestas que complementen las realizadas inicialmente. El Pacto, presentado públicamente en 2014 y al cual se han adherido 150 entidades, empresas y personas a título individual, concreta los ámbitos de trabajo establecidos durante el mandato anterior en 10 actuaciones a desarrollar durante el bienio 2014-2015.

Más allá de los contenidos que se tratan, que no se alejan demasiado de los que se trabajaron en el mandato anterior, se da importancia al proceso, a interactuar y aglutinar diferentes sectores de la sociedad y del Ayuntamiento para generar *momentum* y construir un Pacto a nivel de ciudad, liderado por el gobierno municipal pero dinamizado por múltiples actores. En este sentido se prefiere hacer muchos y pequeños encuentros con agentes clave a grandes jornadas con muchos agentes mezclados, para llegar a acuerdos concretos y definir pocas pero potentes medidas para salir adelante. Además la idea es que, una vez aprobado el Pacto, varias mesas sectoriales formadas por algunos de los agentes con los que se ha contactado a lo largo del proceso, dinamicen y supervisen la implementación de las actuaciones. Cabe destacar una acción relevante y bastante innovadora: la voluntad de hacer una sesión participativa con los grupos políticos municipales de la oposición, con la idea de generar sinergias y un proceso sostenible en el tiempo independientemente de las fuerzas políticas gobernantes.

3.2.1.4. Otros ámbitos del Ayuntamiento relacionados con la conciliación

A parte de las políticas de usos del tiempo, y especialmente durante el mandato 2007-2011 en el que gobierna la coalición de PSC e ICV, en el Ayuntamiento de Barcelona se da una alta prioridad a las políticas sociales, que son fundamentales para favorecer la conciliación. El Ayuntamiento tiene una buena situación económica y el equipo que lo conforma tiene conciencia social, ya que anteriormente en Barcelona se había hecho una apuesta importante por la transformación urbanística más que por las políticas sociales, teniendo en cuenta que el ámbito de los servicios sociales puede resultar complejo de abordar dado que las competencias no están claramente delimitadas entre el Ayuntamiento y la Generalitat.

“Aunque la sensibilidad social existe, cabe decir que hay ciertas diferencias entre los responsables políticos y una parte de los gerentes, los cuales tienen una visión más mercantilista tipo ESADE de la acción política con objetivos económicos a corto plazo. Es conocida la bicefalia entre el primer teniente de Alcalde (Carles Martí) y el Gerente municipal (Andreu Puig)”. (Actor gubernamental)

Concretamente durante el mandato 2007-2011 la inversión municipal en educación no tiene precedentes y multiplica por cuatro la inversión del mandato anterior dedicando el 7% del presupuesto. Cabe decir que desde el 2009, en línea con la Carta Municipal, el Consorcio de Educación de Barcelona ha asumido la gestión integral de la red de centros públicos de la ciudad, apostando por una gestión más eficaz y próxima del sistema educativo no universitario a través de este instrumento de cooperación entre el Ayuntamiento y la Generalitat. Concretamente, la Concejala de Educación Montserrat Ballarín (PSC), en consonancia con el equipo de Gobierno, hace una gran apuesta en el ámbito de las guarderías, avanzando de forma pionera en el Programa Educa3 que se impulsa desde el Gobierno español.

A través del Plan de Guarderías Municipales se doblan las plazas pasando de 3.797 plazas (curso 2007-2008) a 7.402 (curso 2011-2012) y de 59 centros (curso 2007-2008) a 96 (curso 2011-2012). También se alarga el horario de la atención a los niños durante el mes de julio y se crea el Portal web "Barcelona Bressol"¹⁵. El objetivo es triple: mejorar la calidad de la educación para la infancia (dejando atrás la función asistencial que suele caracterizar la etapa de 0 a 3 años), velar por la función compensatoria de aquellas familias que tienen menos tiempo y recursos, y favorecer la conciliación familiar. Cabe decir que el último objetivo es menos prioritario para las educadoras, "les bressoleres", y el impacto es limitado dado que los horarios de las guarderías tienen carencias.

"Teniendo en cuenta que las guarderías son deficitarias en Barcelona (ciudad que está muy atrasada en comparación con el resto de Cataluña) se decide dar un gran salto cualitativo y cuantitativo. Desde el Ayuntamiento se quiere hacer una apuesta clara dirigida a las familias de clase media con hijos, teniendo en cuenta que además en las ciudades hay menos red familiar que en las zonas rurales".(Actor gubernamental)

Aunque se consiguen grandes avances en el ámbito de las guarderías, las cifras aún se sitúan por debajo de las necesidades sociales y se prevé una inversión pública para que, a pesar del contexto económico, las guarderías sean un servicio universal en Barcelona durante el mandato 2011-2015. Se trata de una época de consenso con los agentes del ámbito educativo (como los que conforman el Consejo Escolar), excepto con las guarderías privadas que perciben el impulso de las públicas como una clara competencia. Pero en el actual mandato 2011-2015 cambia el color político del Gobierno y en el caso de las guarderías también cambia el modelo político a seguir, ya que se han proyectado únicamente 3 guarderías nuevas con horarios más amplios y una gestión externalizada, y el PAM prevé la construcción de 6 guarderías en total. También ha aumentado el precio y la ratio, y ha disminuido el apoyo educativo.

"Aunque se han conseguido doblar las plazas de guardería, las oferta todavía está por debajo de la necesidad social. La inversión pública estaba prevista (una escuela vale 3 millones de euros) para universalizar este servicio en Barcelona durante el mandato 2011-2015 ya que las cuentas del Ayuntamiento estaban saneadas, pero se ha paralizado, hay un cambio de modelo. Trias, además de reducir substancialmente la inversión prevista, apuesta por la externalización de la gestión de las guarderías". (Actor gubernamental)

En el ámbito educativo, durante el mandato 2007-2011, se impulsan otras actuaciones como el programa "Camino escolar, espacio amigo"¹⁶ que concibe la calle como un espacio educativo y

¹⁵ http://w110.bcn.cat/portal/site/PortalBressol?lang=es_ES

¹⁶ http://w110.bcn.cat/portal/site/CaminsEscolars?lang=es_ES

de convivencia y pretende que los chicos y chicas de la ciudad ganen autonomía personal y calidad de vida mientras van y vienen solos a la escuela, promoviendo al mismo tiempo un compromiso de participación de la comunidad. Se trata de trabajar con la comunidad educativa, escuela por escuela y barrio por barrio, adecuando el entorno urbano a las necesidades de los niños y adolescentes para aumentar su seguridad y autonomía creando una red de corresponsabilidad social (con las asociaciones de vecinos, los comerciantes, etc.).

Además se han llevado a cabo iniciativas como la ampliación de las ayudas de comedor escolar para las familias, el aumento de las ayudas para que los niños puedan realizar actividades complementarias y extraescolares, la promoción de valores cívicos como la igualdad a través del profesorado, el acompañamiento y el apoyo a las familias en la tarea de crianza y educación de sus hijos a través del proyecto "Formación de familias" (liderado por el Consejo Escolar Municipal) y la consolidación del proyecto Educativo de Ciudad como instrumento de corresponsabilidad de la ciudadanía con la educación. Cabe decir que algunas de estas actuaciones como los caminos escolares se han seguido impulsando y otros han perdido fuerza en el actual mandato político 2011-2015.

Desde ICV también se ha contribuido al avance de las políticas sociales del Ayuntamiento de Barcelona en algunos ámbitos especialmente relacionados con la conciliación. Durante el mandato 2007-2011, a través de la Tenencia de Alcaldía de Acción Social y Ciudadanía, ICV ha tenido responsabilidades directas en ámbitos como la dependencia, la atención a familias vulnerables y la infancia en riesgo o la acción comunitaria, poniendo en valor el ámbito local de la vida cotidiana como un espacio clave para trabajar en red con los vecinos y otros agentes del barrio a través de iniciativas como los Bancos del Tiempo. Además ICV ha impulsado el Acuerdo Ciudadano para una Barcelona inclusiva, que incluye por ejemplo una línea de apoyo a familias cuidadoras en colaboración con entidades del tercer sector, y ha incidido en la negociación del PAM, apostando especialmente por una política expansiva de guarderías en la ciudad.

Especialmente, se ha hecho un esfuerzo mayor que otras ciudades para desarrollar las políticas de apoyo a la dependencia, poniendo énfasis en evitar la reproducción de los roles tradicionales de género, aunque la falta de plazas en centros residenciales para personas mayores propicia el cuidado informal por parte de las mujeres cuidadoras.

“Las políticas de apoyo a las personas dependientes no sólo se han concebido como un instrumento para proporcionar servicios sociales de calidad a las personas mayores, sino que este objetivo se ha considerado inseparable de la igualdad de género, apostando por desarrollar servicios que permitan a las mujeres cuidadoras una alternativa al cuidado informal”. (Actor gubernamental)

Inicialmente se dieron 2/3 de prestaciones económicas a cuidadores no profesionales y 1/3 a cuidadoras mixtas (es decir cuidadores no profesionales más un complemento de atención a domicilio/ centro de día) y servicios (residencias y centros de día). En los últimos informes del mandato 2007-2011 las cifras son de un 50% de las prestaciones económicas para cuidadores no profesionales y un 50% para cuidadoras mixtas y servicios. Cabe decir que se ha hecho un esfuerzo para concienciar a los equipos técnicos sobre la importancia de no pedir de entrada la opción de prestaciones para cuidadores no profesionales, ya que se reproducen los roles de género tradicionales. Este hecho pone de relieve la capacidad de un gobierno local para incidir

en políticas que vienen marcadas por un ente superior, apostando ya sea por su expansión o por su constreñimiento y tiñéndolas de una dirección concreta. El actual mandato 2011-2015 del Ayuntamiento de Barcelona liderado por CIU está teniendo bastante inercia con respecto a la política de dependencia, con algunos cambios respecto al nivel de intensidad (que es menor) y la intención de introducir un sistema de copago en la teleasistencia (aspecto que se ha parado). En general, se ha avanzado mucho en los servicios sociales básicos (teleasistencia y atención a domicilio) y queda mucho trabajo por hacer respecto a los servicios sociales de atención especializada. Aunque se ha creado el Consorcio de Servicios Sociales de Barcelona, compartido con la Generalitat de Cataluña, las dificultades de coordinación y las duplicidades con el Gobierno autonómico son importantes, independientemente del color político.

Durante el actual mandato 2011-2015 destacan otros ámbitos de trabajo del Ayuntamiento relacionados con la conciliación. En el ámbito de la igualdad de género, el Plan municipal para la igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres 2012-2015 hace especial énfasis en avanzar hacia la corresponsabilidad y la conciliación entre hombres y mujeres, eliminando las discriminaciones relativas a las responsabilidades domésticas y de cuidado y promoviendo el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales. Concretamente, la campaña "corresponsable 100%: las cosas no se hacen solas"¹⁷ pretende sensibilizar sobre la necesidad de repartir las tareas domésticas y familiares, promoviendo un cambio cultural en la concepción del tiempo que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta campaña, en la que ya se venía trabajando desde el mandato anterior, se ha impulsado desde la Concejalía de Mujer y Derechos Civiles, en colaboración con otras áreas del Ayuntamiento, haciendo uso de canales y formatos innovadores como las redes sociales, vídeos, actividades ciudadanas y exposiciones. Desde la Dirección de Mujeres del Ayuntamiento se están impulsando agentes de igualdad para realizar un trabajo interno a nivel de la institución que contribuya a impregnar otras políticas de la perspectiva de género.

Entre otras actuaciones, en el ámbito de la infancia y el apoyo a la familia, se ha elaborado el Plan municipal de familia 2013-2016 y el Plan municipal para la infancia 2013-2016. Este último incorpora objetivos como: fomentar la conciliación del tiempo familiar necesario para la crianza y educación de los niños con la vida cotidiana y laboral en el marco de un pacto del tiempo en la ciudad, asegurar la consolidación y sostenibilidad del conjunto de la red pública de guarderías, fortalecer y aumentar los servicios y programas educativos para la pequeña infancia reforzando los programas de apoyo a la familia, acompañar a los progenitores para desarrollar sus competencias parentales (escuelas y talleres de padres y madres) o promover la solidaridad y ayuda mutua entre familias. Así pues, las políticas que contribuyen a una mejor conciliación laboral y familiar siguen estando muy presentes en el Ayuntamiento, aunque se enfoquen desde perspectivas distintas y se impulsen desde diversos ámbitos de trabajo.

3.2.2. Políticas de usos del tiempo e igualdad en la Generalitat de Cataluña

3.2.2.1. Plan estratégico sobre usos del tiempo, una nueva política familiar

Después de 23 años de gobierno nacionalista en la Generalitat de Cataluña con Convergència i Unió (CIU) al poder, en 2003 una coalición de izquierdas formada por PSC, ERC e IC-V gobierna el país formando el conocido Tripartito catalán. Este cambio de color político en el gobierno de

¹⁷http://w110.bcn.cat/portal/site/Homes/menuitem.b38d4301d421bffa4eb14eb1a2ef8a0c/?vgnextoid=64ca81017f9bc310VgnVCM1000001947900aRCRD&vgnnextfmt=formatDetail&lang=es_ES

la Generalitat comportó un giro importante en las políticas públicas, poniendo más énfasis en las políticas sociales, y estuvo marcado por las diferencias entre los socios de gobierno, la reforma del Estatuto de Cataluña y el inicio de la crisis económica. Concretamente, en el ámbito de las políticas de tiempo se realizan importantes avances, dando relevancia a este tema en el Plan de Mujeres del Instituto Catalán de las Mujeres (ICD), ya en el primer gobierno tripartito. De hecho, esta labor inicial realizada por el ICD, en la que se promovió el trabajo en red y la implicación de personas clave, sentó las bases del futuro “Plan estratégico sobre usos y gestión del tiempo en la vida cotidiana” que se elaboró durante el segundo gobierno tripartito de 2006. Si bien el gobierno tripartito tenía fama de falta de entendimiento y coordinación, a nivel de las políticas de tiempo y de igualdad de género, cabe destacar que las personas entrevistadas hablan de una intensa colaboración entre PSC, ERC e ICV, y entre áreas distintas como Bienestar y Familia, Trabajo e Igualdad.

“Nos llamábamos las tripartitas. En este ámbito sí que se puede decir que el gobierno tripartito funcionaba. Sara Berbel del PSC impulsaba los planes de igualdad en las empresas, Carme Porta de ERC trabajaba a nivel de bienestar y familia, Marta Selva de ERC a nivel del ICD, Mercè Claramunt se involucraba como presidenta de las mujeres de ICV, etc., y hasta CIU participaba eventualmente”. (Actor gubernamental)

La Secretaría de Políticas Familiares y Derechos de Ciudadanía de la Generalitat de Cataluña, liderada por Carme Porta de ERC, elabora el Plan estratégico sobre usos y gestión del tiempo en la vida cotidiana (2008-2018)¹⁸. Se trata de un Plan de gobierno, impulsado por el Departamento de Acción Social y Ciudadanía, que plantea medidas y actuaciones orientadas a favorecer la revalorización de los tiempos y los espacios personales y familiares, provocando un cambio en la concepción de los tiempos y los espacios que conduzca a un uso del tiempo más libre y que posibilite el bienestar de la ciudadanía. Después de un período de análisis, y mediante una comisión coordinadora compuesta por personas expertas del ámbito universitario y de diversos departamentos de la Generalitat, se elaboró un documento de base y se abrió un proceso de participación con el objetivo de enriquecer el documento base a partir de las aportaciones y reflexiones de la ciudadanía y el mundo asociativo. El objetivo del Plan, que contiene líneas y medidas transversales que tendrán que implementar los Departamentos de la Generalitat, es que sea dinámico y flexible, previendo una fase de impulso, seguimiento y evaluación en la que se pretende plasmar los objetivos estratégicos en acciones concretas. A parte de la comisión coordinadora del Plan, también se crea un consejo ciudadano y consejos territoriales.

“El tripartito tiene un discurso bastante elaborado, comprensible y potente, poniendo de relieve las desigualdades en los usos del tiempo y la importancia del cuidado y la vida cotidiana. Tiene datos europeos comparados y su discurso puede cuajar. Fue un momento de oportunidad para elaborar el plan estratégico de usos del tiempo. Las tripartitas (el feminismo institucional) funcionaron bien, combinando un discurso potente con personas con ganas para tirar adelante las ideas”. (Actor académico-investigador)

El Plan se articula en cuatro ejes estratégicos:

- Más tiempo disponible: una organización territorial y social que favorezca una mejor gestión de los tiempos de la vida cotidiana. Las estrategias pasan por repensar la

¹⁸http://benestar.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/familias/usos_i_gestio_dels_temps/pla_estrategic_sobre_els_usos_i_la_gestio_del_temps_2008-2018

organización horaria de los servicios, así como del tiempo de trabajo, configurando la negociación colectiva como instrumento privilegiado para concretar medidas de flexibilidad. También se incide en la organización del territorio y en el desarrollo de la red de transporte público.

- Un nuevo equilibrio en el valor y la distribución de los tiempos dedicados al trabajo familiar y doméstico: se pretende promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral (con incentivos y soporte a las empresas) y en el trabajo de cuidado, fomentando un reparto equitativo y revalorizando las tareas domésticas y familiares.
- Más soporte para vivir con calidad: se trata de mejorar los servicios de proximidad dirigidos a la infancia, a las personas dependientes y a las personas con discapacidad, con medidas de apoyo a las personas cuidadoras. También se promueve el ámbito comunitario como un espacio en el que la sociedad se puede auto-organizar.
- Tiempos con valor social añadido: tiempo para aprender y educar, tiempo para participar en la vida colectiva. Se propone garantizar las oportunidades de aprendizaje (compatibilizando el tiempo laboral o de cuidado con la formación), promover el tiempo en familia de la infancia, y adaptar las formas de participación cívica a la escasez actual de tiempo.

Un aspecto fundamental del Plan fue no sólo trabajar el “qué”, es decir, el contenido, sino también el “cómo”, las formas de hacer. Según las personas entrevistadas implicadas en la elaboración del Plan se crearon redes personales que favorecieron la implicación de diferentes departamentos de la Generalitat y de diferentes partidos políticos. Si bien la relación con otras administraciones no fue tan fluida (por ejemplo, con el Ayuntamiento de Barcelona), a nivel interno de la Generalitat se creó una Comisión interdepartamental expresamente para el Plan, aspecto clave si las acciones propuestas tienen voluntad de transversalidad. La forma de trabajar la participación ciudadana también fue muy importante, puesto que se consideraba que había un modelo de participación agotado y era necesario un enfoque más abierto, dinamizador y flexible.

“El anterior gobierno de CIU tenía una forma de trabajar unilateral, con un estilo del siglo pasado, sin contar mucho con el territorio que es el que hace que las cosas se pongan en marcha. Los ayuntamientos son fundamentales, son la forma de llegar a la ciudadanía”. (Actor gubernamental)

Sin embargo, la apuesta por un trabajo en red con un horizonte de 10 años se vio truncada con el fin del tripartito y la creación de un nuevo gobierno conservador en diciembre de 2010. Con el contexto de crisis económica y el cambio de prioridades de CIU, el Plan estratégico sobre usos y gestión del tiempo en la vida cotidiana se ha quedado prácticamente en el punto de salida. No están en marcha la oficina que se creó para ser el motor del Plan, ni los consejos de participación ni la comisión interdepartamental. Actualmente el gobierno de CIU ha elaborado el Plan Integral de Soporte a la Familia 2012-2016 con Dolors Gordi al frente. Dentro del Eje 1, el Reto 2 se refiere a las medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar, con los siguientes objetivos: impulsar los usos y la gestión de los tiempos de la vida cotidiana, promover medidas de conciliación profesional y familiar, y fomentar la implicación empresarial en la conciliación familiar. El Gobierno de CIU parece querer seguir trabajando en el ámbito de la conciliación, aunque estableciendo unas prioridades distintas.

“Actualmente Joana Ortega, vicepresidenta del gobierno de CIU, ha creado una Comisión sobre conciliación familiar y laboral, y se quiere crear una ISO sobre empresas familiarmente responsables para favorecer el cuidado de la infancia”. (Actor gubernamental)

Desde la Secretaría de Políticas Familiares y Derechos de Ciudadanía también se impulsaron programas innovadores como “Minuts menuts”¹⁹ en 2007, que ofrece a las familias un servicio de cuidado fuera del horario escolar para los hijos de 0 a 3 años (de forma cofinanciada entre Generalitat y ayuntamientos). El programa se enmarca en las políticas de tiempo y se desarrolla en colaboración con las administraciones locales, trabajando en red y utilizando espacios ya habilitados para la primera infancia de forma coordinada con otros servicios dirigidos a las familias en el ámbito municipal. El tiempo máximo de permanencia es de 3 horas continuadas y de 2 días por semana, abonando 1 euro por cada hora de cuidado del menor, sin necesidad de reserva para dar respuesta a situaciones no previstas en las que un adulto necesita hacer determinadas gestiones sin estar acompañado de un niño. El horario es de mañana y tarde y representa un respiro para las familias, especialmente para familias como las monoparentales que tienen especiales dificultades para conciliar. El programa tiene vocación de universalidad “heterogénea”, ya que se puede adaptar a nivel local en función de unos parámetros establecidos. La idea del programa se fraguó rápidamente con un presupuesto sobrante de finales de año, inspirándose en una iniciativa que se había desarrollado en Galicia que ponía a disposición de las familias personas formadas para ejercer de canguros de urgencia. También se lanzaron iniciativas como: la campaña anual “Compartimos el tiempo en familia” (con juegos para las familias y formación para madres y padres en las Ampas sobre corresponsabilidad y tareas de cuidado), la publicación “Tiempo de las familias”, o la definición operativa del servicio “Niñeras a domicilio” de atención a la infancia de 0 a 3 años en el domicilio de la persona cuidadora.

3.2.2.2. Igualdad de oportunidades y organización del tiempo en el ámbito laboral

Continuando con las políticas realizadas por el Gobierno tripartito, desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, Sara Berbel (anteriormente Presidenta del ICD) impulsó diversos proyectos innovadores con el objetivo de promover un cambio de organización del tiempo laboral para avanzar en la conciliación del tiempo laboral, familiar y personal. Por primera vez, con el impulso de la Consejera de Trabajo Mar Serna del PSC, se hizo una apuesta por la organización del tiempo y la igualdad en el ámbito laboral creando un Departamento a tal efecto. Mar Sena, que fue Directora general antes que Consejera en 2006, ya impulsó de forma pionera agentes de igualdad antes de la Ley de igualdad de Zapatero, creando una línea de subvención para este fin. Además se hicieron sinergias con la Diputación de Barcelona, creando la red de agentes de igualdad en los municipios, pero no hubo sintonía con el Ayuntamiento de Barcelona aun siendo del mismo color político.

“Dado que la conciliación es un tema demasiado vinculado a las mujeres y por parte de las empresas se ve como un problema, resulta estratégico hablar de organización del tiempo, flexibilidad y gestión de personas. Se trata de no crear rechazo en las empresas y de promover cambios estructurales en las mismas a través de esta aproximación”. (Actor gubernamental)

Se creó un Fórum de personas expertas para un reparto igualitario del tiempo, creando grupos de trabajo con personas del ámbito académico, de la patronal (Foment y PIMEC), de los

¹⁹ http://benestar.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/families/usos_i_gestio_dels_temps/programa_minuts_menuts

sindicatos (UGT, CCOO, USOC), de empresas y de la administración pública, y realizando acciones de sensibilización. Aprovechando recursos del Fondo Social Europeo se realizó una prueba piloto en dos polígonos industriales de la zona del Vallès, realizando formación y asesoramiento sobre planes de igualdad y usos del tiempo a mandos superiores e intermedios. En total participaron unas 40 empresas grandes y pequeñas, con unas 2.000 personas trabajando. A raíz de los resultados del análisis de la situación de estas empresas se decidió implantar diversos servicios en los polígonos como un servicio de urgencias, un banco del tiempo o acciones como la bolsa de horas o cambios en los horarios del autobús. Algunas empresas más avanzadas sirvieron como prescriptoras y la introducción de medidas de flexibilidad interna ayudó a prevenir conflictos laborales. El éxito de esta experiencia contribuyó a la creación del programa TiempoxTiempo para impulsar cambios culturales en las empresas a través de pruebas piloto. También se proporcionó formación y acompañamiento para diseñar e implantar planes de igualdad en las empresas, incentivando a aquellas empresas de menos de 250 trabajadores que por ley no están obligadas a desarrollar planes de igualdad. Y en colaboración con las Diputaciones se creó una red de agentes de igualdad en los ayuntamientos.

Además cabe destacar la importante labor de sensibilización realizada desde la Dirección General, con la elaboración de múltiples publicaciones sobre políticas de igualdad y tiempo en el ámbito laboral²⁰, como “Los 10 porqués para la mejora de la organización del tiempo de trabajo” y “Los 10 porqués para la igualdad”, elaboradas en colaboración con instituciones diversas. En la Comisión de igualdad y del tiempo de trabajo del Consejo de Relaciones Laborales se ha creado un espacio de concertación social dedicado a incluir medidas en la negociación colectiva y también se evalúan los Planes de igualdad de las empresas, elaborando propuestas de mejora. Actualmente el tema de la igualdad y la conciliación no está en la agenda política, y con el actual contexto de crisis económica se está avanzando en sentido contrario. La actual Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo sigue tratando aspectos relacionados con la organización del tiempo pero no se impulsan aquellos aspectos relacionados con la igualdad de género. Desde la Secretaria de Ocupación con el primer gobierno de CIU (2010-2012) se quiso mantener el tema bajo el paraguas de “calidad en el trabajo” y vinculado a relaciones laborales. Sin embargo, debido a resistencias internas, el tema se ha mantenido con presupuesto cero y se ha ido dejando aparcado. Con las elecciones anticipadas de 2012, en las que CIU volvió a ganar, no parece que el tema de la igualdad y la conciliación esté avanzando. Además, la nueva reforma laboral del Partido Popular ha puesto en cuestión el III Acuerdo Interprofesional²¹ que se elaboró en Cataluña de forma consensuada entre las diferentes partes.

“En una legislatura no hay tiempo para consolidarse, y en la actual legislatura de CIU los aspectos de calidad e igualdad son muy débiles, además de comportar una carga ideológica que no está en sintonía con el actual gobierno. Hay pocos recursos, poco soporte político, etc”.
(Actor gubernamental)

²⁰http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_de_documentacio_treball/treb_publicacions/treb_igualtat_d_oportunitats/treb_igualtat_de_les_dones_en_el_trebal

²¹http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2011/aic_2011_2014_def.pdf

“En un contexto de elevada ocupación se valoran aspectos como la calidad del trabajo, incluso por parte de las patronales. Pero en tiempo de crisis, con el elevado nivel de desocupación existente, ¿quién se atreve a decir a las empresas que es necesario implantar medidas de tiempo?” (Actor de la sociedad civil)

3.2.2.3. Valorización del trabajo doméstico desde el ámbito de la igualdad

En la época del Gobierno tripartito, desde el Instituto Catalán de las Mujeres, con Marta Selva de Presidenta (independiente de ERC), se elaboraron dos Planes de Mujeres, la Ley en contra de la violencia machista, un borrador de Ley efectiva para las mujeres y se abrió por primera vez una convocatoria pública de soporte al ámbito local para contribuir a los planes de igualdad municipales y otras actuaciones. Se impulsó un grupo de trabajo con feministas economistas sobre reorganización de los tiempos, y se realizó un informe sobre la cuenta satélite de la producción doméstica en Cataluña²² presentado por Antoni Castells, consejero de economía. El informe (que tiene como año de referencia el 2001) entiende que los hogares son unidades productoras, además de consumidoras, y cuantifica en tiempo y valora monetariamente el trabajo no remunerado que aportan los hogares catalanes. Según el informe, el PIB catalán aumentaría un 40% si se contabilizase el trabajo doméstico (porcentaje similar a estudios que se han realizado en países como Estados Unidos o Noruega). Cada año hacen falta 7 millones de horas de trabajo para atender las necesidades de las familias catalanas, con un valor económico global de 54.242 millones de euros. Un 72% de estas horas las realizan las mujeres, teniendo en cuenta que organizar y elaborar las comidas es la tarea que tiene un mayor peso específico en el valor añadido bruto de la producción doméstica (representa un 40,5% del total). A esta actividad la siguen las tareas destinadas a cuidar y atender otras personas (con un 27,5% del total) y los trabajos relacionados con la limpieza, la reparación y el mantenimiento de la vivienda (con un 23,8% del total).

El trabajo doméstico en Cataluña representa el 112,3% del tiempo de trabajo de mercado, la cual cosa indica una dedicación más grande al trabajo no remunerado que al remunerado. Las mujeres dedican al trabajo, tanto remunerado como doméstico, una hora diaria más que los hombres. Los hombres dedican un 66,6% del total de su tiempo de trabajo al ámbito profesional, mientras que las mujeres dedican el 68,8% de su tiempo al trabajo doméstico, poniendo de relieve que los roles sociales diferenciados por sexo todavía están muy presentes. En las mujeres se produce un aumento espectacular del tiempo dedicado al trabajo doméstico en las franjas de edad de 25 a 29 años y de 35 a 39 años (edad en que las mujeres empiezan a vivir en pareja o tienen su primer hijo) y las mujeres de 60 a 64 años son las que hacen un número de horas más alto de trabajo familiar ya que por generación han sido y son amas de casa y es probable que estén asumiendo el cuidado de nietos o de personas mayores. La máxima participación masculina al trabajo doméstico se produce durante los años de jubilación, desde los 65 a los 74 años, sustituyendo el trabajo remunerado por el doméstico. Este estudio puso en valor que la valoración económica de este trabajo no remunerado es básica para modificar la percepción social de su importancia.

Actualmente, con Montserrat Gatell como Presidenta del Instituto Catalán de las Mujeres en el gobierno de CIU, se está trabajando para elaborar la Ley de igualdad entre mujeres y hombres (aspecto que ya empezó el anterior gobierno tripartito). Se ha elaborado el Plan estratégico de

²² http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_estudis1.pdf

Mujeres 2012-2015 poniendo énfasis en las mujeres y los hombres (y no solamente en las mujeres, dejando entrever un cambio de paradigma), y trabajando desde la transversalidad de la acción política (sobre todo con los directores generales del gobierno) y en red con otras instituciones y asociaciones. De hecho desde el nuevo gobierno de CIU se pretende “desideologizar y despolitizar” el tema de la igualdad, sabiendo que existen resistencias ante un cambio de paradigma.

“Hay determinadas asociaciones de mujeres o prestigiosas académicas que se han visto beneficiadas a través de subvenciones y de su participación en espacios de debate por promover un discurso y unos determinados valores”. (Actor gubernamental)

Las prioridades actuales del ICD se centran en tres ámbitos: la atención y prevención de la violencia de género, la visibilidad del trabajo de la comunidad (por ejemplo, a nivel cultural) y el ámbito laboral (conciliación y tiempo, corresponsabilidad, carrera profesional, etc.). Teniendo en cuenta que la prioridad en la conciliación es laboral, se consideran clave actores como las empresas (que pueden promover la flexibilidad organizativa) y las familias (dando importancia a la red familiar que puede hacerse cargo de los hijos pequeños). Se intenta potenciar el territorio (por ejemplo, se realizan acciones formativas como una jornada en Lérida sobre conciliación y recursos humanos) ya que se considera que existen realidades muy distintas en el ámbito rural (se habla de “neoruralismo”). En el ámbito rural las jornadas de las mujeres son muy extensas, hay déficits de transporte y otros servicios, pero también se está innovando y hay mujeres que están transformando negocios tradicionales en empresas modernas.

“Habitualmente el tema de la igualdad ha sido bandera de otros partidos políticos, razón por la cual se ha producido un debate interno a nivel de CIU (no dentro del gobierno) y existen ciertas resistencias. Por esta razón, dentro de CIU ha habido un rechazo a que este tema se plantee exclusivamente como un tema de mujeres y el nuevo Plan estratégico ha incorporado este giro conceptual”. (Actor gubernamental)

3.2.2.4. Avance limitado en los servicios de dependencia y coeducación en las escuelas

Teniendo en cuenta que la Ley de dependencia es estatal, las competencias son limitadas en Cataluña, aunque la Ley de servicios sociales de Cataluña ya hace años que desarrollaba ciertos aspectos de la Ley estatal. Los cuidadores no profesionales que reciben una prestación económica (de baja cuantía y que además se ha reducido en un 15%) para cuidar de gente mayor dependiente representan el 65% en Cataluña, una cifra bastante elevada. Por esta razón se ha llegado a la conclusión de que se quiere realizar un seguimiento del cuidador no profesional, dotándolo de herramientas para saber cuidar y cuidarse (existen grupos de ayuda mutua a nivel local para compartir experiencias entre cuidadores). Actualmente, debido a la crisis económica, se han establecido baremos más restrictivos para determinar los grados de dependencia para recibir ayudas. Desde la Generalitat de Cataluña se quiere apostar por la promoción de la autonomía personal (poniendo de relieve que los servicios tienen que ser la solución prioritaria antes que el cuidador) y por esta razón se está trabajando en la Ley catalana de autonomía personal, contando con un comité de expertos y un grupo técnico con todos los implicados para generar un amplio consenso. Se quiere potenciar la atención domiciliaria (SAD especializado en dependencia) y los centros de día. Se considera que las residencias tendrían que ser el último recurso, ya que es el más costoso. En comparación con otras Comunidades Autónomas, el coste de los servicios de dependencia es más elevado en

Cataluña ya que los estándares de calidad son más altos. Hay que tener en cuenta que Cataluña también tiene más población y un elevado nivel de demanda, especialmente en Barcelona y alrededores donde se concentran las dificultades. Además hay que tener en cuenta que los recursos estatales se han reducido y la Generalitat ha tenido que atrasar pagos a proveedores de servicios (el 75% de la financiación la aporta la Generalitat y el 20% el Estado). También se realizan contratos programa con los Ayuntamientos, y en un futuro probablemente surgirá el debate del copago.

“La gran diferencia con la Ley de dependencia es que abarca a personas que nunca antes habían sido atendidas por el Departamento, ya que la población usuaria han sido tradicionalmente las personas más vulnerables a nivel socioeconómico. Al aumentar la cobertura de las personas que se atienden, la sostenibilidad del sistema se hace difícil ya que hacen falta muchos más recursos, y la Ley ya empezó con una mala financiación. De hecho, con la crisis económica, el Departamento tiene una prioridad por encima de la dependencia: combatir la pobreza”. (Actor gubernamental)

En el ámbito de la educación, con la LOE impulsada por Zapatero se establece que los Consejos escolares (tienen poder de decisión sobre las salidas de los alumnos, las actividades extraescolares, etc.) tengan un miembro encargado de la coeducación. En algunas Comunidades autónomas esta persona es un profesor, mientras que en Cataluña la Ley de educación establece que puede ser un docente o padre o madre. Durante la época del tripartito, desde el Departamento de educación se elaboraron módulos de formación sobre coeducación con perspectiva de género, dirigidos a la persona del Consejo escolar responsable de este tema. También se realizaron cursos por parte de personas externas a nivel del territorio, y se incluyó en las instrucciones de inicio de curso la iniciativa de crear un Plan de igualdad de la escuela para impulsar la perspectiva de género. El Departamento elaboró el primer Plan de igualdad del sistema educativo. También se apoyó la formación transversal del profesorado, elaborando “maletas de coeducación” y cursos *on-line*, y se ofreció formación para las Ampas. Desde Educación se colaboró con otros Departamentos, por ejemplo haciendo formación en los institutos a partir de la campaña “Corta con los malos rollos” del ICD. La nueva Ley de educación incluye la coeducación, pero habrá que ver hasta donde quiere llegar la voluntad política del nuevo gobierno.

3.2.3. AROHOE y Ara és l’hora: iniciativas de la sociedad civil para cambiar los horarios

Es importante también destacar el dinamismo de la sociedad civil para presionar a las instituciones en búsqueda de una serie de reformas centradas en cambios horarios para contribuir a la mejora de la conciliación laboral y familiar. ARHOE²³, Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles constituida en 2002, ha sido pionera en incidir en este ámbito de políticas públicas desde la sociedad civil, teniendo una importante repercusión a nivel de concienciación de la sociedad y del gobierno. La asociación tiene la finalidad de conseguir una racionalización de los horarios que contribuya a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, así como la conciliación de la vida personal y profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la mejora de la productividad y eficiencia de las empresas.

Ignacio Buqueras, Presidente de ARHOE, considera que el Gobierno español actual ha puesto en marcha numerosas reformas para superar la crisis económica, pero todavía no se ha

²³ <http://www.horariosenespana.es/>

atrevido con la reforma de los horarios. Sin embargo, desde AROHE se cree que es la reforma más necesaria de todas las que España debe acometer para mejorar su situación y que debería haber sido previa a las demás, porque beneficiaría a todos los españoles en su vida diaria. Varios miembros del Gobierno han expresado su apoyo a las propuestas de ARHOE, pero todavía no se ha conseguido pasar de las palabras a los hechos aun habiendo en la sociedad española una demanda creciente de conciliación y flexibilidad horaria. Desde ARHOE se considera que para remontar la crisis no hay que trabajar más horas, sino trabajar mejor, con más eficiencia y optimizando el tiempo, y se valora muy positivamente la creación de la “Subcomisión para el estudio de la racionalización de los horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad” en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.

“Un paso importante se dio el 13 de septiembre de 2012, cuando el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó la creación, en el seno de la Comisión de Igualdad, de la Subcomisión para el estudio de la racionalización de los horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad. Espero que el informe de esta Subcomisión, tras su aprobación por la Comisión y el Pleno, sea tenido en cuenta por el Gobierno y contribuya a mejorar las políticas dirigidas a favorecer la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios”. (Actor de la sociedad civil)

Respecto a las estrategias de futuro, desde ARHOE se proponen las siguientes acciones:

- Que España adopte el huso horario solar que le corresponde conforme a su situación geográfica en el meridiano de Greenwich.
- Constitución de un Grupo de Trabajo, con representación de todos los Ministerios, que tome las decisiones precisas para impulsar la racionalización horaria.
- Creación en cada una de las comunidades autónomas de un órgano parlamentario similar al del Congreso, que estudie en profundidad las ventajas de una mayor racionalización de los horarios en esa comunidad y promueva las decisiones que favorezcan este cambio.
- Cumplimiento del Plan Concilia, según el cual en los centros de trabajo de las Administraciones la jornada debe finalizar a las 18 horas, o incluso a las 17 horas, como ocurre en otros países europeos.
- Acuerdo entre las televisiones públicas y privadas sobre el adelanto horario de sus emisiones, especialmente informativos y programas de máxima audiencia, de manera que éstos últimos terminen a las 23 horas.
- Acuerdo entre la Liga de Fútbol Profesional y las televisiones para que los partidos de fútbol concluyan a horas razonables.
- Adopción de las medidas precisas para que desde el colegio se enseñe a los alumnos a dar valor al tiempo y a gestionarlo bien.
- Realización de campañas para sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor del tiempo, la puntualidad, cómo obtener el máximo partido de las reuniones, los hábitos saludables de alimentación y sueño, etc.

Replicando AROHE pero con un enfoque y un estilo distinto, se ha creado “Ara és l’hora”²⁴ en Cataluña. Se trata de una iniciativa creada a principios de 2014 desde la sociedad civil catalana con el objetivo de promover un debate social que haga posible el consenso político necesario para conseguir una reforma horaria en la línea de la mayoría de países europeos. Tal y como afirma Fabián Mohedano, líder de la iniciativa: “Que los horarios del trabajo no se sincronicen con los de la escuela, los horarios comerciales o de ocio, es un problema grave, por esto nuestra iniciativa pretende conciliar los horarios de la familia con los horarios del trabajo”. “Ara és l’hora” cuenta con el amplio soporte de un grupo de científicos, empresarios, investigadores y profesores de ideologías distintas. Se argumenta que aunque empezamos a trabajar más o menos a la misma hora que en el resto de Europa, comemos unas dos horas más tarde, salimos más tarde del trabajo y cenamos a la hora en la que los europeos se preparan para ir a dormir (pasamos, pues, más horas en el trabajo y dormimos aproximadamente una hora menos). “Ara és l’hora” quiere volver al fuso horario de Greenwich (herencia del franquismo, en el que en vez de estar en la misma zona horaria que el Reino Unido, adoptamos los horarios de la Alemania nazi, aliada de España en el inicio de la segunda Guerra Mundial), adelantando una hora las agujas del reloj e incidiendo en un cambio de hábitos y estilo de vida de la población. Además, se argumenta que durante la posguerra la precariedad aumentó la pluriocupación masculina y se atrasó la hora de comer y de cenar. Los beneficios de este cambio se centran en la mejora de la calidad de vida, la salud, el aumento de la productividad (trabajamos más horas que en otros países pero somos menos productivos), la mejora de los resultados escolares al poder pasar más tiempo con los hijos, poder dedicar tiempo a actividades cívicas, al ocio, al deporte, etc. “Ara és l’hora” recomienda, a nivel general, trabajar de forma efectiva entre las 9h de la mañana y las 17h de la tarde (con una parada para comer entre las 12h y las 13h) y cenar entre las 19h y 20h para hacer la organización de la vida cotidiana mucho más fácil. La hora de ir a comprar también se avanzaría hacia las 19h y, por la tanto, las tiendas podrían cerrar antes, y lo mismo pasaría con las actividades culturales y sociales. Además el presencialismo en el trabajo está ligado a la idea arcaica de que cuantas más horas estemos en el trabajo mejor. Tal y como afirma Fabián Mohedano, el promotor de la iniciativa: “El principal problema que estamos encontrando es que todos miran su propia parcela. Necesitamos consenso político, pero también entre empresarios y sindicatos, en las escuelas y las universidades, en el comercio, en el mundo de la cultura, etc”.

La propuesta de “Ara és l’hora” es que el 1 de enero de 2016 sea el momento cero para la reforma horaria, así como tuvimos un momento cero para pasar de las pesetas a los euros o un momento cero para dejar de fumar en los bares y espacios de trabajo. Estos ejemplos sirven para explicar que las costumbres se pueden alterar sin causar graves crisis. La iniciativa también se apoya en el proceso de cambio en el que está sumergida Cataluña, redefiniendo un modelo de Estado en el que se pueden plantear cambios para vivir mejor, aun teniendo una importante crisis económica. Tal y como afirma Fabián Mohedano: “Presentar el elemento del tiempo como un factor de crecimiento económico y de bienestar social resulta esencial en la creación de este nuevo país”. El gran logro de “Ara és l’hora” es que a través de un acuerdo de gobierno de marzo de 2014, a propuesta del Consejero de la Presidencia Francesc Homs, la Generalitat de Cataluña ha dado soporte a esta iniciativa creando un grupo de trabajo

²⁴ <http://www.reformahoraria.cat/>

interdepartamental (adscrito al Departamento de Presidencia) para estudiar sus propuestas, evaluar su implementación y hacer seguimiento de las actuaciones acordadas. Durante el 2014 se prevé que el Consejo asesor para el Desarrollo Sostenible (CADS) elabore un dictamen de fundamentación sobre la transición hacia la reforma horaria, y también se ha previsto analizar y hacer seguimiento de diversos informes sobre la gestión del tiempo en el ámbito laboral del Consejo de Trabajo Económico y Social de Cataluña. Además, se ha encargado a la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo que impulse la Conferencia catalana para la reforma horaria, que promueva la formación en las empresas y que planifique pruebas piloto en 2015. El grupo interdepartamental hará seguimiento de los trabajos desarrollados en el marco de la Comisión del Parlamento de Cataluña, integrada por un miembro de cada grupo parlamentario y creada específicamente para el estudio de la transición hacia la reforma horaria en enero de 2016, analizando iniciativas políticas y legislativas.

En el documento de presentación de “Ara és l’hora”, que pretende contar con financiación pública y privada, se afirma: “Desde la aceptación de la diversidad social e ideológica que existe en el ámbito de actuación que hace referencia a las políticas del tiempo, esta iniciativa nace con el convencimiento de que la suma de esfuerzos es posible y compatible. Es más lo que une que lo que separa a todas las personas e instituciones preocupadas por esta cuestión. Desde la reflexión compartida se puede conseguir el consenso para la formulación de estrategias que permitan caminar hacia un nuevo paradigma de los horarios en Cataluña. Con la idea de reclamar el impulso de estrategias que permitan llegar a la reforma horaria, la iniciativa trabajará principalmente en cuatro dimensiones: la interlocución política, la fundamentación del discurso, el intercambio de conocimiento, y hacer de altavoz de los acuerdos”. Concretamente se prevé hacer difusión de la iniciativa en los medios de comunicación, colaborando con Televisión de Cataluña y Cataluña Radio para organizar en septiembre de 2014 la “Semana de los horarios”.

3.3. Acuerdos y desacuerdos en torno a las políticas de conciliación laboral y familiar

3.3.1. Argumentos progresistas: usos del tiempo, corresponsabilidad y calidad de vida

Uno de los principales argumentos progresistas a favor de las políticas de conciliación es la adaptación a los nuevos tiempos y ritmos de la vida cotidiana de las personas. Se ha producido una importante transformación a raíz de la incorporación de las mujeres al mercado laboral que no ha sido acompañada de cambios estructurales a nivel de la sociedad, produciéndose un desajuste entre las necesidades de las personas y el funcionamiento social. Por ejemplo, aspectos como el presencialismo a nivel laboral (basado en un estilo de dirección androcéntrico) o los horarios de las comidas (mucho más tardíos que en la mayoría de países europeos) no responden a las nuevas necesidades sociales. Este argumento está íntimamente ligado a la igualdad de género, ya que es la transformación del rol de la mujer lo que está generando la necesidad de cambios en el sistema, pero los progresistas consideran que la adaptación a los nuevos usos del tiempo va más allá de las políticas de igualdad. Se trata de no quedarnos atrás, en línea con otros países europeos y de acuerdo con los tiempos modernos.

“Las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo pero los horarios de la sociedad no han variado, y esto tiene repercusiones en aspectos como la baja natalidad. Hay que cambiar la organización social y adaptarse al ritmo de las personas, teniendo en cuenta que la igualdad es un tema importante pero no es el único”. (Actor gubernamental)

Entre los progresistas parece más aceptable hablar de usos del tiempo que de conciliación, un concepto más ligado a los conservadores ya que suele estar dirigido únicamente a las mujeres para que tengan facilidades para acceder al mundo laboral sin hacer grandes cambios en su rol como principales cuidadoras de la familia. Pero quizás las políticas de conciliación, que todavía son muy primerizas en nuestro país, han reproducido ciertos roles tradicionales debido a la realidad cultural del país y a que no se ha avanzado suficiente en su extensión y su enfoque. De hecho, algunos actores creen que no es necesario confrontar conciliación y usos del tiempo. Hay mucha mezcla de conceptos. Los usos del tiempo nos hablan de la vida cotidiana, de la vida laboral e introducen especialmente una tercera dimensión que es la ciudad como escenario para desarrollar también políticas y actuaciones en base a unos derechos de ciudadanía. En estas tres dimensiones hay intereses contrapuestos, como los de los trabajadores y la empresa, a los que se añaden otros factores como la división sexual del trabajo, los adolescentes ni-ni, etc.

“Debido a las críticas a la conciliación se ha pasado a hablar de usos del tiempo. Hay cierta batalla ideológica a nivel de la izquierda feminista. Las italianas del PCI también hablan de familia y aquí se ha hecho una interpretación sesgada, aunque el debate también es fructífero. Yo definiendo hablar de conciliación porque implica hablar de vida cotidiana. Vida cotidiana también quiere decir familia. La conciliación es un problema de tipo sistémico. Ahora ya se habla de conciliación y usos del tiempo”. (Actor académico-investigador)

Quizás lo que se desprende entre líneas de la mirada progresista es que hay cierto pudor a hablar de la familia, esa que tanto defendió el régimen franquista profundizando en la división sexual del trabajo y en el papel secundario de la mujer que tenía que pedir permiso al hombre para aspectos tan básicos como sacar dinero del banco o sacarse el permiso de conducir. Tal y como apuntan algunas personas entrevistadas, ni los usos del tiempo son una fórmula mágica ni la familia tiene porqué ser el hogar, puede ser simplemente la red de soporte que tenemos a

nuestro alrededor. Mientras en Europa se ha hablado de políticas familiares, tanto desde el punto de vista progresista como conservador, generando cierto consenso sobre la necesidad de desarrollar estas políticas, en España la familia (o “Sagrada Familia” como dicen algunos actores) tiene connotaciones religiosas y patriarcales y se ha priorizado el avance en los derechos individuales antes que en los colectivos. Ha sido recientemente que hemos empezado a considerar las políticas familiares objeto de políticas públicas, y la crisis económica (o la interpretación de cómo afrontar la crisis económica) ha paralizado este impulso primerizo. En cuanto al relato, sin embargo, algunos actores progresistas son conscientes de la necesidad de apropiarse del concepto de familia desde la izquierda generando una argumentación basada en la paridad y la diversidad.

“La izquierda es prisionera de la hegemonía del relato conservador de la familia. La izquierda no ha encontrado un relato explicativo argumentando, por ejemplo, que promueve una familia de carácter paritario y diverso en la que todos los miembros pueden hacer una aportación libre e igualitaria como opción vital. Es importante tener un permiso de un año, guarderías públicas y un horario laboral racional”. (Actor gubernamental)

Cuando se habla de igualdad de género, objetivo muy presente en este debate, existen ciertas diferencias entre las personas progresistas, poniendo de relieve las contradicciones entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia. Aquellos actores que se sienten más identificados con el feminismo de la diferencia creen que hay que poner especialmente en valor el tiempo de cuidado, vital para la sostenibilidad de la economía, y hablar de perspectiva de mujeres más que de perspectiva de género. La sociedad se ha organizado en función de la producción de bienes, sin tener en cuenta que existen productores de bienestar que resultan imprescindibles para la organización y el buen funcionamiento del ámbito laboral.

“Es necesario reorganizar los tiempos, incidiendo en la relación trabajo/ cuidado. Es mejor hablar de la perspectiva de las mujeres que de la perspectiva de género. Mainstreaming no significa transversalidad, significa corriente principal”. (Actor gubernamental)

Hay cierto consenso, sin embargo, al hablar de corresponsabilidad y de la necesaria implicación de ambos géneros en las tareas doméstico-familiares. Es importante no solo hablar de la necesidad de incluir a las mujeres en el ámbito laboral, sino también promover que los hombres participen activamente en la vida doméstica, todavía más si cabe teniendo en cuenta que las nuevas generaciones de hombres jóvenes quieren conciliar y a menudo se encuentran con barreras culturales para poder ejercer el derecho de hacerse cargo de sus hijos.

Otra consecuencia que se resalta como positiva de las políticas de conciliación es la importancia de avanzar hacia una mayor calidad de vida. Adaptarse a la vida cotidiana de las personas implica entender que éstas son heterogéneas y tienen diferentes ciclos vitales en los que hay que conciliar aspectos como el trabajo, la formación, el cuidado, etc. Trabajar a turnos, en horario nocturno o ser una familia monoparental comporta necesidades específicas que resulta necesario tener en cuenta al plantear cambios y mejoras en la sociedad que contribuyan a la mejora de la calidad de vida.

“Las personas son heterogéneas y también sus ciclos vitales. El factor tiempo es multifactorial, aunque evidentemente pasa por un cedazo de género, y resulta necesario actuar ante las necesidades específicas de las personas sin caer en dar una respuesta a todas las demandas las 24 horas del día”. (Actor gubernamental)

Concretamente, aspectos como la salud son primordiales. Se remarca como la tendencia a las largas horas de trabajo, a veces forzada por la situación de vulnerabilidad económica del país, puede impactar negativamente en la salud y cada vez existen más riesgos psicosociales (por ejemplo, 1 de cada 3 paradas cardiovasculares está relacionada con riesgos psicosociales). En este sentido, las políticas de conciliación y la racionalización de los horarios son fundamentales, ya que no se trata de trabajar más sino mejor, avanzando hacia unos horarios más europeos y un ritmo de vida más humano.

“Teniendo en cuenta que los determinantes sociales de la salud son la genética, los estilos de vida, las redes sociales, las condiciones de vida y el trabajo, la crisis económica está empeorando la salud mental de la población. Según un estudio, los modelos familiares de los Estados de bienestar nórdicos y postcomunistas no tienen un impacto negativo en la salud, los de los Estados anglosajones impactan negativamente en la salud de los hombres, mientras que los de los países continentales y del sur son perjudiciales para la salud de las mujeres”. (Actor académico-investigador)

3.3.2. Argumentos conservadores: conciliación, familia tradicional, libertad de elección

Como se ha comentado anteriormente, las posiciones progresistas centran su discurso en aspectos como la adaptación a los nuevos usos del tiempo o la corresponsabilidad, mientras que los conservadores se han apropiado del discurso de la conciliación que tanto temen los progresistas esgrimiendo que implica un enfoque tradicional dirigido a que las mujeres concilien sin dejar de ser las principales gestoras del ámbito doméstico. Los conservadores consideran importante la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero no defienden la transformación de los roles femeninos y masculinos para avanzar en la igualdad de género en todos los ámbitos. Incluso algunas posiciones conservadoras argumentan que el cambio de rol de las mujeres puede generar algunos efectos adversos en la sociedad como el fracaso escolar o el alto índice de divorcio existente en la actualidad.

“Mientras algunas académicas hablan de políticas de tiempo, otras más conservadoras hablan de conciliación, un tema más dirigido a las mujeres. Éstas piensan que si las mujeres estuviesen más presentes en casa habría menos divorcios y menos fracaso escolar”. (Actor gubernamental)

“Con la crisis económica se está volviendo al discurso conservador de las mujeres en casa para que se ocupen de la familia. Además se dice que ocupan puestos de trabajo de los hombres ya que los sectores más afectados por la crisis están masculinizados”. (Actor de la sociedad civil)

En los relatos conservadores se defiende con entusiasmo la institución familiar, especialmente un modelo de familia tradicional, y se considera que el gobierno apoya poco a esta institución en comparación con otros países. No se trata pues de favorecer la igualdad de género (objetivo clave en el relato progresista) sino de apoyar a padres y madres para favorecer la natalidad y apoyar la infancia y la familia. El rol que se pide al gobierno se centra en generar incentivos que faciliten la “libertad de elección”, refutando un mayor expansionismo del Estado en el ámbito de los servicios o de las leyes como la Ley de igualdad. Se pone el énfasis en apoyar desde el gobierno al sector privado y la esfera personal, hablando de la necesidad de formar a las personas para que aprendan a conciliar los diferentes aspectos de su vida. El peso de la conciliación recae pues en la iniciativa individual más que en la colectiva, y en todo caso el gobierno tiene que facilitar esta forma de abordar la conciliación. La libertad de elección, es decir aquella opción más adecuada para conciliar que elijan las familias, tiene que primar por encima de la intervención del Estado. También se pone el acento en potenciar las redes de

solidaridad familiar y aquellas funciones que la mujer ha realizado de forma natural, como la lactancia. La diversidad familiar es un discurso progresista que o bien molesta a los conservadores o bien se considera un debate más filosófico que productivo en el que no es necesario perder el tiempo. El mensaje clave parece ser el de adaptarse a los tiempos actuales en los que los dos miembros de la pareja participan en el mundo laboral, manteniendo al máximo la estructura familiar tal y como se ha concebido siempre.

“La Ley de igualdad es un boomerang para las mujeres y traslada mucho peso a los hombros de la empresa. No hay que hablar de ayudar a la mujer sino a las madres y los padres. Tiene que haber libertad de elección. No se pueden imponer servicios, sino que cada persona tiene que adoptar la estrategia que le vaya mejor. Países como Noruega están demasiado llenos de guarderías y residencias para la gente mayor”. (Actor académico-investigador)

“Se dice que la causa de los problemas de conciliación son los horarios de las guarderías, etc. Pero la causa principal es la necesidad de conciliar con uno mismo, por eso hay que formar a la gente y aprender a gestionar el estrés”. (Actor académico-investigador)

Desde sectores conservadores menos tradicionales también se reclama la necesidad de incorporar a los hombres cuando hablamos de estos temas, poniendo de relieve que ciertas ideologías y generaciones han hecho de la lucha por la igualdad un tema exclusivo de las mujeres (en esta consideración podemos ver una crítica directa al feminismo de la diferencia). El tema de la igualdad ha sido bandera de partidos políticos progresistas, y ciertos ámbitos conservadores ven la necesidad de avanzar hacia una mayor igualdad desde un enfoque distinto al que han adoptado tradicionalmente las feministas de izquierda, incorporando, por ejemplo, a los hombres en el discurso. Además, mientras la izquierda pone el énfasis en las ciudades, la derecha catalanista, que tradicionalmente ha tenido más votos en el ámbito rural, habla de incidir en la mejora de la conciliación y la igualdad también en el ámbito rural, donde hay problemas de transporte, jornadas extensas para aquellas mujeres que trabajan la tierra, etc.

“En el Consejo Nacional de Mujeres, un órgano consultivo de la Generalitat de Catalunya, no pueden acceder entidades en cuyas juntas directivas hayan hombres. Es necesario abrir la participación, hay grupos de hombres interesados sobre las nuevas masculinidades. Hay que abordar la igualdad como un tema de hombres y mujeres”. (Actor gubernamental)

3.3.3. Acuerdos: horarios más racionales, productividad laboral y ámbito comunitario

La necesidad de avanzar hacia unos horarios más racionales y europeos parece ser una idea compartida por todos, y quizás se trata del consenso más mayoritario tal y como lo está demostrando “Ara és l’hora”, la iniciativa para la racionalización de los horarios en Cataluña. Esta iniciativa agrupa a personas reconocidas de la academia y la sociedad civil que tienen ideologías muy distintas, y ha conseguido el reconocimiento del Gobierno de la Generalitat y del Parlamento catalán, incluso en una época de crisis en la que muchas iniciativas pasan a un segundo plano a la espera de tiempos mejores. El cambio horario parece ser la palanca para avanzar hacia unas costumbres más europeas que pueden tener beneficios en muchos ámbitos, repercutiendo positivamente en la tan ansiada conciliación laboral y personal. Si esta palanca de cambio tiene que venir acompañada por servicios, leyes que promuevan la igualdad o incentivos para las empresas ya es otra cuestión en la que claramente se pueden vislumbrar las diferencias. Pero el cambio horario es el mínimo común denominador, un punto de partida.

Y quizás una de las consecuencias de la reorganización horaria más destacadas por todos, progresistas y conservadores, es la mejora de la productividad laboral y todos los beneficios que conlleva para la empresa: disminución del absentismo, mejora del clima laboral, aumento de la productividad, etc. La idea clave es que si las personas están más felices rendirán más en el trabajo, pues como se ha visto a nivel europeo los países que trabajan más horas no son los más productivos. La derecha se encuentra especialmente cómoda con todos aquellos aspectos que hacen referencia a la conciliación laboral y a la mejora de la flexibilidad organizativa de las empresas, mientras que rehúye de los aspectos más ligados a los servicios, la política social y la igualdad. La izquierda comparte la necesidad de trabajar a nivel del ámbito laboral, aunque quiere ir más allá, pero sabe que el discurso centrado en los beneficios para la empresa atrae a públicos más amplios. Focalizar la atención en la igualdad de género, el progreso social y el ámbito de los cuidados no parece estar suficientemente justificado ni reconocido en la sociedad.

“Existe una demanda creciente de conciliación y flexibilidad horaria. Desde algunos sectores empresariales, que considero anclados en el pasado, se ha dicho que para remontar la crisis hay que trabajar más horas, pero no me parece que sea la solución. Lo que hay que hacer es trabajar mejor, con más eficiencia, optimizando el tiempo. El Barómetro Edenred-IESE ha reflejado que la conciliación laboral aumenta un 19% la productividad de las empresas. Las políticas de conciliación disminuyen el absentismo (hasta un 30% según la Consejería de Trabajo de la Generalitat de Cataluña), la siniestralidad laboral y de tráfico, el estrés y otros problemas de salud, el fracaso escolar, las rupturas matrimoniales, etc”. (Actor de la sociedad civil)

“La sociedad está angustiada y hay que hacer un buen diagnóstico para ofrecer una medicación adecuada, poniendo en valor la calidad del tiempo para las personas. Salir de trabajar hacia las 17h y tener tiempo para la familia y para el ocio es fundamental”. (Actor gubernamental)

El espacio comunitario (con la organización de grupos de padres y madres, cooperativas, etc.) representa también una de las posibles vías de solución a los problemas de conciliación en la que unos y otros estarían de acuerdo. El ámbito comunitario no entra en contradicción con la sostenibilidad del Estado, que tanto preocupa en estos períodos de crisis económica, y al mismo tiempo parece representar importantes valores progresistas como la solidaridad entre las personas. Así pues, aunque progresistas y conservadores difieren en el grado de intervención estatal, el ámbito comunitario, en el que las propias personas se auto-organizan encontrando formas colectivas de solucionar problemas como el de la conciliación, resulta idóneo al desarrollar estrategias personalizadas y adaptadas a situaciones y territorios concretos y al no necesitar apenas recursos públicos. De la misma manera que hoy en día se puede compartir coche para viajar sin intercambiar dinero y dividiendo gastos, padres y madres también se pueden alternar, por ejemplo, para ir a buscar a los hijos al colegio en función de los horarios laborales de unos y otros. Estas estrategias, de hecho, ya están surgiendo en diferentes barrios de ciudades como Barcelona.

“El ámbito comunitario es un espacio a potenciar en el futuro: los grupos de madres, las cooperativas, los pisos compartidos, etc”. (Actor gubernamental)

3.3.4. Desacuerdos: esfera privada de los incentivos versus esfera pública de los servicios

La necesidad de mejorar el bienestar de las personas es una tendencia al alza. Se da importancia a tener tiempo para estar en familia, para hacer deporte, para los cuidados personales, para la salud, etc. Las personas valoran otros aspectos que puede ofrecerles una

empresa a parte del sueldo, aunque en tiempos de crisis económica se está volviendo a valores más básicos como el hecho de tener un trabajo. La diferencia entre progresistas y conservadores se halla más en la solución que en el diagnóstico, pues mientras para unos los servicios y derechos como el permiso de paternidad son fundamentales, para otros las vías de solución pasan por medidas como los incentivos fiscales o la otorgación de un mayor número de puntos a las empresas que facilitan la conciliación, evitando “engordar” un Estado que tiene que mirar por su sostenibilidad. Sin embargo, los progresistas creen en un mayor intervencionismo del Estado, y argumentan que la no aplicación de la Ley de igualdad, la eliminación del Plan Educa3 de guarderías infantiles, la introducción de la nueva reforma laboral o los recortes en dependencia y sanidad pública están amenazando la conciliación. Creen que los conservadores ponen el peso de las soluciones a la conciliación en las empresas y las familias, con medidas como las guarderías en empresas que no apuestan por un modelo público. Los progresistas están convencidos de que los servicios públicos descargan a las familias, y particularmente a las mujeres, de ciertas tareas, a la vez que contribuyen a generar menos desigualdades sociales. Los conservadores prefieren incentivar el sector privado, con el riesgo de que se produzcan diferencias en la sociedad en función de los recursos de las familias y se mantengan los patrones tradicionales de género y, en todo caso, están dispuestos a que desde lo público se ayude a aquellos más necesitados sin necesidad de avanzar hacia la universalización de los servicios o ayudas.

“Se traspasa la responsabilidad más a la esfera privada que a la pública, pero aspectos como el horario laboral y escolar, los servicios de cuidado a la gente mayor, etc., son primordiales. La ideología hace que se prioricen determinados recortes y los servicios van desapareciendo. No se habla de igualdad”. (Agente de la sociedad civil)

“Los conservadores ponen el énfasis en las empresas y la familia. Por ejemplo Ana Mato quiere potenciar las guarderías laborales. Los progresistas preferimos un modelo público, con la igualdad como motor económico de progreso (Ley de igualdad), el permiso de paternidad, unos horarios europeos más humanos, más productividad, corresponsabilidad, incidencia en el cambio cultural, etc”. (Actor gubernamental)

3.4. Retos para seguir avanzando en la conciliación y la igualdad de género

3.4.1. Estrategia múltiple y consensuada centrada en los beneficios de la conciliación

Teniendo en cuenta la realidad cultural del país, en la que no solo influye la crisis económica sino también ciertos valores del pasado respecto al rol de hombres y mujeres en la sociedad, diversos actores afirman que las políticas de conciliación pueden crear resistencias si se enmarcan en las políticas de igualdad. Por esta razón se considera importante explicitar que estas políticas persiguen un objetivo múltiple relacionado con poder compatibilizar trabajo, formación, familia, tareas domésticas, salud, participación en causas sociales, etc. Aunque las consecuencias vinculadas a la dificultad de conciliar están impactando más en las mujeres que en los hombres, se quiere poner de relieve que se trata de un problema del conjunto de la sociedad. Como se ha destacado anteriormente, hay terminologías que conllevan un mayor consenso, y tanto en Cataluña como en el resto de España parece ser que hablar de racionalización y gestión del tiempo genera más simpatía que el concepto de conciliación, muy vinculado a las mujeres y a costes más que a oportunidades.

“Es mejor hablar de organización del tiempo de trabajo y del tiempo personal (no familiar) que de conciliación. La conciliación está demasiado vinculada a las mujeres y está vista como un problema para las empresas. La organización del tiempo, la flexibilidad y la gestión de personas interesa mucho a las empresas. Una nueva organización del tiempo implica hacer cambios estructurales en las empresas”. (Actor gubernamental)

De hecho, se destaca la estrategia llevada a cabo por ARHOE, la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles, que ha conseguido trabajar a nivel del Congreso de los Diputados con una propuesta de cambio de los horarios nacionales, adaptando el fuso horario al de Londres y avanzando hacia las costumbres europeas. Ignacio Buqueras, presidente de ARHOE, ha vinculado la idea de cambio de horarios a otros conceptos clave como el de la igualdad de género, resaltando este último como una de las consecuencias positivas de la reorganización horaria sin ser el núcleo de su propuesta. Algunos actores señalan como en general cuesta involucrar a los hombres en estas cuestiones y, sin embargo, resaltan como en el grupo creado en el Congreso de Diputados para hablar de racionalización de horarios había un 90% de hombres, directores generales de empresas.

“En una jornada sobre racionalización y horarios vinieron 400 personas, había muchos hombres con corbata, el tema adquirió importancia”. (Actor de la sociedad civil)

Algunos actores consideran que puede ser un error hablar de conceptos más amplios que incluyan fines como la igualdad de género, ya que este último objetivo puede diluirse y pasar a un segundo plano. Por ejemplo, cuando se habla de atender la diversidad incluyendo el género se diluye la perspectiva de género y la igualdad entre hombres y mujeres pasa a ser una pieza más, cambiando el foco de atención. Contrariamente, otros actores argumentan que es necesario conseguir una visión macro de la problemática de la conciliación suficientemente amplia para ser compartida por muchos y, en paralelo, diseñar múltiples estrategias micro en las que en función del sector o público al que nos dirijamos pongamos el énfasis en unos objetivos u otros, utilizando un vocabulario distinto según la ocasión. Por ejemplo, no es lo mismo dirigirse a un público formado por familias que a un público formado por directivos y directivas de empresas.

“Para que realmente se genere una visión compartida a nivel del gobierno es necesario crear un gran relato, una visión integradora, y después actuar a modo de descentrifugadora diferenciando los objetivos y estrategias en función del ámbito de actuación. Además, sería conveniente crear un órgano transversal dependiente de Presidencia con un mandato a largo plazo y con un estilo de liderazgo que tenga habilidades emocionales”. (Actor gubernamental)

Impulsar una estrategia múltiple implica hacer que la transversalidad funcione, no tanto creando comisiones de trabajo (ya que, tal y como afirman algunos actores, existen varias a nivel de la Generalitat de Cataluña que no siempre contribuyen a la transversalidad) sino impregnando la política pública de arriba abajo a través un órgano situado en un nivel importante del organigrama y con un liderazgo integrador. Además se considera primordial formar a las personas de otras áreas y departamentos del gobierno para que se sientan implicadas y capacitadas para llevar a cabo proyectos que ayuden a concretar la estrategia. Hay que realizar una función de asesoría (tanto a nivel de concepto como de metodología) desde el órgano que lidera el proceso, contribuyendo a realizar pruebas piloto para que otros departamentos con experiencia en un tema concreto puedan desarrollar las actuaciones.

“La transversalidad en cualquier administración es un tema difícil de llevar a la práctica. En espacios cerrados es difícil compartir la información y entrar en espacios de otros. También es importante la voluntad política y tener personas cómplices en otras áreas. Es necesario hacer formación y tener un equipo que sepa actuar como asesores externos”. (Actor gubernamental)

Se pone de relieve la necesidad de encontrar otras formas de hacer, innovando desde el gobierno y trabajando en red con otros actores de la sociedad (los sindicatos, las empresas, etc.). Se trata no solo de implicar al máximo de actores para legitimar un tema como el de la conciliación, sino que se considera que hay que aprovechar los distintos conocimientos y recursos para actuar conjuntamente y no únicamente desde el gobierno, ya que tanto el qué como el cómo son relevantes. En este sentido, resulta muy interesante el trabajo realizado por la “Subcomisión para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad”²⁵, que ha elaborado un informe de recomendaciones para el Gobierno español (aprobado por la Comisión de Igualdad del Congreso de Diputados en septiembre de 2013) en el que han participado todos los grupos parlamentarios durante casi siete meses y se ha escuchado la opinión de más de 40 expertos.

“El ideal consiste en un acuerdo social entre diversos actores (educación, ocio, comercio, trabajo, salud, etc.) promovido por la administración y las empresas, apostando por un cambio de horarios para adaptarnos a los hábitos europeos (por ejemplo, para llegar a casa a las 16h30) y por la corresponsabilidad masculina en las tareas de cuidado y del hogar. Y también es necesaria una red de servicios. Hace falta una ley del tiempo en España, involucrando a las comunidades autónomas”. (Actor gubernamental)

Cuando hablamos de estrategia no puede obviarse un aspecto fundamental: ensalzar todos aquellos beneficios que se pueden conseguir si avanzamos hacia determinada dirección, como puede ser la mejora de la conciliación laboral y personal, de la calidad de vida y la salud, etc. Se considera que hace falta más marketing político en este tema, explicando por ejemplo los beneficios que pueden obtener las empresas familiarmente responsables (mejora de la innovación, la sostenibilidad, la productividad, etc.). De la misma manera que el medio

²⁵http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Organos/SubPon?_piref73_1339276_73_1339269_1339269.next_page=/wc/detalleInformComisiones&subComi=S&idOrgano=320201&idLegislatura=10

ambiente resultaba un tema desconocido y no prioritario hace algunos años, algunos actores son optimistas ante la idea de que las políticas de conciliación e igualdad serán imprescindibles y estarán integradas en la agenda en los próximos 20 años. En este sentido, el marketing social está contribuyendo a que las empresas se sumen a las políticas de igualdad y responsabilidad social ya que se ven como oportunidades de negocio y mejora de la imagen social de las organizaciones.

“La igualdad de género, la Responsabilidad Social Corporativa, la diversidad, etc., son oportunidades de negocio que generan eficiencia y una mejor imagen social de las empresas. Son temas estratégicos, aunque en las propias empresas también es necesario vender estos valores a las diferentes áreas, con indicadores, para que sean conscientes de los beneficios de tener una plantilla motivada y feliz”. (Actor de la sociedad civil)

En su discurso en la Subcomisión del Congreso de Diputados, el Sr. Cantó García del Moral, del Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia, hace referencia a la necesidad de hablar de las políticas de conciliación como oportunidad y no como coste: “Se dice que en un momento económicamente complicado como el que vivimos ahora, en una crisis económica como la actual, implementar algunas de las cosas que se proponen en este informe de la subcomisión o que, aunque no estén en el informe, hemos dicho algunos partidos o nos han dicho algunos expertos, es muy complicado. Creo que esto es erróneo porque es ver como un gasto todo lo que estamos proponiendo aquí. (...) Hemos de abundar en la idea de que llevar a cabo políticas como las que se nos han presentado en esta subcomisión no es una idea que debiéramos presentar como un gasto sino como una oportunidad. (...) Por último, quisiera insistir en la necesidad de valorar algo intangible, como es el derecho que tenemos todos a tener una vida completa, una vida más plena, de poder ser más felices”.

3.4.2. Recuperación del Estado de bienestar para potenciar los derechos y servicios

Son muchas las voces que afirman que la crisis está destruyendo pilares importantes del Estado de bienestar que estaban consolidados o empezando a coger forma antes de la debacle económica. Justamente el tardío desarrollo del Estado de bienestar nos estaba intentando equiparar con los países europeos más avanzados, potenciando los servicios de cuidado (de mayores y pequeños) que tan necesarios son para facilitar la incorporación laboral de las mujeres al descargarlas de tareas domésticas que han desempeñado tradicionalmente. A parte de la lucha contra la precariedad laboral en un país donde el paro ha llegado a niveles insospechados, aspectos como los recortes (tanto estatales como autonómicos) en la Ley de dependencia o la eliminación del Plan Educa3 para crear más servicios de guarderías, hacen que hablemos de un claro retroceso para posibilitar una mayor conciliación laboral y personal. De esta manera, las estrategias individuales para conciliar siguen primando por encima de las colectivas. Hay abuelos que están realizando una jornada a tiempo completo para cuidar de sus nietos, o mujeres a las que les sale más a cuenta quedarse en casa para cuidar de sus hijos que ir a trabajar. Además el previsto alargamiento de la baja de paternidad o la demanda de una baja parental más extensa se están posponiendo debido a la coyuntura económica, obviando que cada vez hay una parte más importante de la sociedad que pide una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres para hacerse cargo de los recién nacidos durante los primeros meses de vida.

“Hace falta una corresponsabilidad en las bajas de maternidad y paternidad, los hombres cada vez lo quieren más. Aunque hay que sensibilizar a los hombres, a veces las mujeres cierran el espacio. También hay mujeres que han llegado a ciertas posiciones de poder con roles masculinizados”. (Actor de la sociedad civil)

En su discurso en la Subcomisión del Congreso de Diputados, la Sra. Ros Martínez, del Grupo Parlamentario Socialista, habla de los servicios públicos y los derechos laborales como eje fundamental de las políticas de conciliación: “No es necesario hacer nuevas leyes sino desarrollar las actuales. (...) El artículo 14.8 de la Ley de Igualdad incluye el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres. (...) La conciliación de la vida familiar, laboral y personal nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad. (...) El desmantelamiento del Estado de bienestar y la reducción de derechos laborales en estos dos últimos años nos lleva a un modelo en el que muchas mujeres, desgraciadamente, van a tener que elegir entre la maternidad y el trabajo. (...) El Grupo Socialista pide levantar la suspensión a la entrada en vigor del permiso de paternidad de cuatro semanas de duración e incrementarlo con el objetivo de equiparlo progresivamente a la duración del permiso de maternidad. (...) El informe de la subcomisión va más allá de lo que justamente en estos días está repercutiendo mediáticamente y es centrar el informe de la subcomisión en el concepto de horario. (...) Se trata de adaptar los horarios a la vida de las personas y esa vida es la que no funciona con los recortes del actual Gobierno. (...) Los servicios públicos y los derechos laborales son eje fundamental de las políticas de conciliación y corresponsabilidad”.

La Sra. Fernández Davila, del Grupo Parlamentario Mixto, también subraya la necesaria corresponsabilidad del Estado en relación con los servicios públicos que son necesarios: “En primer lugar, tenemos que decir que este informe de la subcomisión es ya el tercero que se hace en muy poco tiempo, en las tres últimas legislaturas, en relación con la racionalización de los horarios. (...) La novedad en este informe es la compatibilización del horario con las actividades familiares y sociales. (...) Nuestra valoración política es negativa porque entendemos que no se pretende avanzar absolutamente nada en los próximos años en la política de conciliación. Para avanzar en esta cuestión es necesario que la política del Gobierno pivote sobre el incremento de la financiación de todas aquellas áreas que en los últimos años ha reducido. (...) Es decir, es necesario eliminar todos los recortes que se han hecho en educación, en sanidad, en servicios sociales, etcétera, y sustituirlos por un incremento sustancial de estas políticas. Señorías, sin ellas no se puede avanzar ni en igualdad ni en racionalización de horarios y muchísimo menos en conciliación. En conciliación es necesaria la corresponsabilidad de los miembros de la familia, pero también la corresponsabilidad de la institución del Estado en relación con los servicios públicos que son necesarios. (...) Se puede estar *sine die* diciendo que estamos en crisis económica”.

Parece que hay que esperar a tiempos mejores para volver atrás y continuar con el camino que se emprendió, pero, tal y como afirman algunas personas entrevistadas, falta una clara voluntad política y personas implicadas detrás para considerar que la mejora de la conciliación puede ser vital tanto para el bienestar de la personas como para el progreso económico. Mientras tanto, las propuestas sobre medidas *soft* (como la adaptación de los horarios de la ciudad, el impulso del teletrabajo, etc.) priman por encima de las *hard* (leyes, servicios,...) aunque otros países nos hayan demostrado que sin éstas últimas no conseguiremos realizar

cambios substanciales. De hecho, diversos actores afirman que ante la escasez de recursos hay que encontrar soluciones creativas, como reutilizar infraestructuras para diversos usos o buscar la implicación y colaboración en red por parte de diversos agentes para hacer economías de escala en los barrios y optimizar los recursos existentes. Se remarca que en Cataluña hay una larga tradición de trabajo en partenariado entre sector público, sector privado y tercer sector en el ámbito social.

“La administración no tendría que prestar servicios, sino ordenar una red público-privada eficiente. Por ejemplo en Francia se han abordado algunos aspectos de la economía sumergida, institucionalizado la figura del canguro colectivo”. (Actor gubernamental)

Concretamente, el ámbito comunitario parece un espacio idóneo para la innovación ante la escasez de recursos y la emergencia de un nuevo paradigma en el que el rol del gobierno disminuye y la sociedad se auto-organiza. Ejemplos como espacios comunitarios con grupos de madres que comparten el cuidado de sus hijos o la creación de cooperativas para abordar problemas complejos de vivienda, ponen de relieve que hay nuevas maneras de encontrar soluciones menos estándares y más adaptadas a las necesidades de las personas. Existe un riesgo, sin embargo. Si este surgimiento comunitario de iniciativas creativas no coexiste junto con un sistema universal de servicios que permitan avanzar en la conciliación, ¿no estamos poniendo parches puntuales que además perpetúan las desigualdades sociales? En todo caso, podría tener sentido que ambos sistemas coexistan y tenga lugar una igualdad de oportunidades real a la hora de escoger la opción más adecuada o combinar ambas opciones si se desea.

“Soy optimista con la calidad de vida, la conciliación, las nuevas maneras de trabajar y los valores subjetivos del bienestar. Los servicios públicos coexistirán con sistemas auto-organizados y auto-gestionados. Para tener más eficiencia será necesario avanzar hacia la customización y la innovación social desde el ámbito comunitario. Se van a generar espacios informales creativos que no generaría la administración (por ejemplo, la ludoteca que hay en la Plaza de las mujeres de Gracia con espacio para las familias, ropa de segunda mano, cursos, etc.). El gobierno tendría que ser el potenciador del cambio comunitario”. (Actor de la sociedad civil)

3.4.3. Cambio en la cultura laboral del presencialismo, horarios europeos y concertación

La cultura del presencialismo está muy presente en los lugares de trabajo, aun sabiendo que nos encontramos en uno de los países europeos en los que pasamos más horas en el trabajo y somos menos productivos. Además, somos de los países en los que salimos más tarde del trabajo, ya que provenimos de la tradición de parar un par de horas para comer y luego continuar trabajando, cuando en el resto de Europa se están potenciando las jornadas continuas con una pequeña pausa para la comida. En una sociedad en la que la norma ya no es la del hombre sustentador que se encarga de traer dinero al hogar y la mujer ama de casa que desempeña tareas domésticas y de cuidado, es difícilmente sostenible una jornada laboral que se extiende a lo largo de la tarde y que es totalmente incompatible con los horarios escolares. Las personas entrevistadas están de acuerdo en que hay que avanzar hacia la flexibilidad y una cultura laboral no basada en el presencialismo que centre su mirada en los resultados, aunque remarcan que en determinados trabajos resulta más difícil aplicar esta nueva forma de hacer. No se pueden aplicar las mismas normas a todos los trabajos, ya que los profesionales relacionadas con la salud, la atención al público, el comercio, la construcción, etc., requieren

presencia y horarios extensivos. También es verdad que se puede apoyar a estas profesiones con otros tipo de medidas compensatorias (como pueden ser días libres, sistemas de turnos pactados o bien habilitando guarderías para sectores como el aeroportuario), y que los profesionales que pueden teletrabajar a veces trabajan muchas horas y están siempre conectados.

“Los problemas están relacionados con la cultura mediterránea de presencialismo en el trabajo, en la que no se valoran tanto los resultados y existe un estilo de dirección androcéntrico. ¿Es necesario hacer una reunión a las 18h de la tarde? Los países más productivos no son los que más horas trabajan. Aquí estamos avanzando en sentido contrario con el contexto de crisis: trabajar más horas. Se está imponiendo la cultura de levantarse bien pronto, tal y como dijo el ex entrenador del Barça Josep Guardiola”. (Actor gubernamental)

En su discurso en la Subcomisión del Congreso de Diputados, la Sra. González Vázquez, del Grupo Parlamentario Popular, habla de la importancia de la racionalización horaria que facilita una mayor productividad en el ámbito laboral y pasar menos tiempo en el lugar de trabajo: “El documento también recoge la opinión general que vivimos en un momento enormemente difícil en el que la prioridad tiene que estar en la recuperación económica y el empleo, por ello algunas medidas deseables desde el punto de vista de la conciliación y la corresponsabilidad han sido postergadas en espera de una coyuntura económica más favorable. (...) Uno de los aspectos más importantes que trata el informe es también el de la racionalización horaria. (...) Plantea la conveniencia, para aquellos ámbitos profesionales que lo permitan, de transformar su horario laboral para implantar un horario más europeo, más concentrado, con menos pausas, con el objetivo de pasar menor tiempo en el lugar de trabajo, ser más productivos en ese tiempo y poder disponer de un mayor número de horas al salir del trabajo”.

Una cultura laboral más basada en los resultados que en la presencia requiere nuevas formas de liderar personas y de auto-gestionarse el propio trabajo, razón por la cual hay miedo al cambio, sobre todo por parte de los jefes intermedios de las organizaciones que están acostumbrados a controlar al personal en función de las horas de presencia. Por ejemplo, en la UOC (Universidad Abierta de Cataluña) se ha implantado un sistema de e-trabajo (trabajo remoto), intentando hacer una customización masiva de las condiciones laborales, teniendo en cuenta que las personas tienen diferentes intereses y necesidades (estudiar, hacerse cargo de la familia, etc.). En la UOC la flexibilidad pasa por tener un amplio catálogo de políticas de conciliación y por tener un convenio colectivo que no favorezca la presencialidad, dejando de lado el paradigma “dinero a cambio de tiempo”. Para realizar cambios de este calibre resulta fundamental hacer pedagogía, formando a los jefes (que perciben la pérdida de instrumentos rígidos de control como una pérdida de poder) y a los trabajadores. Se produce una pérdida de poder tradicional y las competencias clave de los jefes pasan a ser las interpersonales, ya que gestionar personas significa gestionar intangibles. En la UOC se han diseñado instrumentos de evaluación variados para ser lo más objetivos posible, favoreciendo el diálogo jefe/ trabajador y la figura de los recursos humanos como intermediaria. A partir de aquí se hace un plan de desarrollo personal, acompañado de programas de *mentoring*, formación, *shadowing*, etc. Al fijar la mirada en los resultados más que en la presencia, resulta muy necesario implantar sistemas de evaluación periódicos y hacer formación para asentar esta nueva cultura de trabajo. Además, al combinar el trabajo en la oficina con el trabajo a distancia, es importante abordar los riesgos psicosociales que pueden tener más peso en esta nueva forma de trabajar.

Tal y como afirman las personas entrevistadas, la administración podría otorgar más puntos en los concursos públicos a aquellas empresas que tienen en cuenta la conciliación, o bien proporcionarles incentivos fiscales.

“Hay que formar a los jefes intermedios para aplicar la conciliación y la igualdad. ¡Y los que no tengan familia que se vayan a jugar al golf después del trabajo! La flexibilidad no funciona con el laissez faire. La conciliación es multifactorial, no hay que caer en la certificación y sí hacer formación. Se podrían dar más puntos en un concurso público a las empresas que más concilian”. (Actor académico-investigador)

“Desde el IESE se ayudó a crear el modelo EFR (Empresas Familiarmente Responsables) pero no se ha querido seguir en el modelo de la certificación sino incidir más en el cambio cultural. Actualmente se ha creado el club IFREI que se aplica en 23 países para medir las empresas familiarmente responsables a través de un cuestionario a directores y empleados para otorgar acreditaciones detectando entornos más o menos flexibles”. (Actor académico-investigador)

Sin embargo, parece que nuevamente con la crisis económica estamos avanzando en sentido contrario a la tendencia europea o a lo que parecería más racional actualmente en nuestra sociedad. Con el actual contexto económico la conciliación es percibida como un coste y no como una oportunidad. Parece que volvemos a priorizar trabajar más horas, dejando en segundo lugar las medidas socialmente responsables que estaban implantando las empresas. Concretamente, diversos actores señalan la reforma laboral de 2012 del Partido Popular como un retroceso en el avance hacia unas relaciones laborales más justas. La reforma laboral prima la desregulación de los horarios y otorga más peso a la empresa en la toma de decisiones, mientras algunos entrevistados señalan que modelos de relaciones laborales como el alemán tienen más en cuenta la coparticipación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Existe bastante consenso en la necesidad de que haya un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de la empresa para que no se genere un mal clima en las organizaciones, aspecto que influye directamente en el rendimiento laboral. La negociación colectiva (el diálogo) es clave y los convenios específicos de cada sector/ empresa son necesarios para adaptarse a cada realidad. Si bien hay opiniones que señalan que tanto sindicatos como patronales necesitarían modernizarse, lo cierto es que se resalta de forma muy positiva el III Acuerdo Interprofesional de Cataluña, donde hay una importante tradición de concertación social. Los actores lamentan que actualmente el III Acuerdo se haya visto superado por la reforma laboral porque consideran que el marco de relaciones laborales de las comunidades autónomas es un buen espacio para llegar a consensos entre las distintas partes.

“Con la última reforma laboral se están desregulando los horarios, se está apostando por la flexibilidad de cara al empresario. Es importante tener relaciones laborales justas y contar con todas las partes: empresa, representación sindical, recursos humanos y mandos intermedios. Hay una regresión y discursos de derechas. Es difícil que se mantenga la red pública de servicios que permite conciliar, será difícil de recuperar aunque pase la crisis, y partíamos de poco. La igualdad cuesta, incluso hay que hacer de pepito grillo para avanzar en este tema dentro de los sindicatos”. (Actor de la sociedad civil)

“El III Acuerdo Interprofesional de Cataluña quizás ha quedado tocado por la reforma laboral, pero no hundido. El Acuerdo aporta aspectos positivos como la vinculación de los salarios a la productividad (y no al IPC), indaga en el absentismo y habla de flexibilidad interna negociada. La idea básica es que antes de destruir puestos de trabajo hay que encontrar soluciones flexibles. Evidentemente Cataluña no tiene competencias, pero el marco de relaciones laborales

de las comunidades autónomas es un buen espacio para llegar a consensos y hacer recomendaciones para los negociadores”. (Actor de la sociedad civil)

La Sra. Ciuró Buldó, del Grupo Parlamentario de Convergència i Unió, hace referencia a la necesidad de incentivar a las empresas desde las administraciones públicas y al relevante papel de la negociación colectiva: “Creemos que el texto de la subcomisión es una buena herramienta para empezar a hablar de lo que tienen que ser la racionalización horaria, la conciliación y la corresponsabilidad en España. (...) Viene avalado por el Fondo Monetario Internacional, que afirma en el último informe emitido que la igualdad de género en el trabajo dispararía el producto interior bruto hasta un 34% en muchos países. (...) Quisiera hacer una mención a lo que se ha dicho en relación con el ámbito de las administraciones públicas, y es que aquellas empresas que concurren a contratos con la Administración, sean por obras, sean por servicios, tengan un punto a favor si cuentan con planes de igualdad entre sus postulados. (...) Quiero poner en valor el papel de la negociación colectiva, un papel principal para conseguir que los convenios colectivos se empapen de los principios de la conciliación, de la corresponsabilidad. (...) Además hay que prestar atención a la revisión de los permisos de lactancia, a las reducciones de jornada, a la carencia de licencias remuneradas, a la legislación del trabajo a tiempo parcial. (...) Quiero terminar haciendo una especial mención a la que para Convergència i Unió es una medida que necesariamente deberíamos impulsar, que es la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad”.

Mientras se ensalzan las virtudes de la negociación colectiva, aspecto menospreciado por la reforma laboral, algunos actores creen que la reforma aporta elementos positivos, como la distribución irregular de las horas de trabajo que permite tener en cuenta aspectos como las puntas de trabajo y avanzar hacia una cultura más flexible. Sin embargo existe el debate sobre cómo avanzar hacia una menor rigidez sin caer en la individualización de las condiciones laborales. Aunque está demostrado que los trabajadores que concilian están más satisfechos y rinden más en la empresa, el retroceso en el fomento de los planes de igualdad a raíz de la crisis económica indica que el orden de prioridades está cambiando. Algunas personas entrevistadas apuntan a los cambios que ha habido a nivel demográfico (cada vez hay más gente mayor y es necesario tener tiempo para la solidaridad intergeneracional) y consideran que habría que extender el trabajo a tiempo parcial, que actualmente es escaso en nuestro país y está demasiado ligado a las mujeres.

“La reforma laboral introduce elementos positivos como la distribución irregular de las horas de trabajo. Más que el tiempo de trabajo semanal, habría que mirar la jornada laboral a nivel anual, teniendo en cuenta aspectos como las puntas de trabajo. Es necesario un cambio cultural para avanzar hacia una cultura laboral más flexible”. (Actor de la sociedad civil)

“Para la empresa el capital humano es esencial, y el trabajador que concilia está satisfecho y rinde más en la empresa. Pero como en momentos de crisis económica lo más importante es generar trabajo, la conciliación que era importante hace años ahora ha pasado a un segundo plano. Antes la administración daba subvenciones para planes de igualdad, mientras que ahora se está invirtiendo en otros aspectos como crear empleo juvenil”. (Actor de la sociedad civil)

Está clara la necesidad de avanzar hacia escenarios de flexiseguridad y flexibilidad interna, encontrando un equilibrio entre las medidas socialmente responsables y la productividad de la empresa e involucrando a todos los agentes (patronal, sindicatos, trabajadores, administración, etc.). De hecho se considera que la crisis podría estar contribuyendo a cambiar

el sentido del trabajo, con modelos de empresas más abiertas (que van más allá del intercambio de tiempo por dinero) en los que las personas cooperan y comparten intereses durante un período, sabiendo que no van a desempeñar el mismo trabajo toda la vida. Por esta razón, más allá de los cambios legislativos, habría que poner más énfasis en el cambio cultural para contribuir a esta nueva concepción del trabajo que está emergiendo.

“La crisis ha abierto el melón del sentido del trabajo: en vez de un instrumento de distribución de intereses (dinero por tiempo) es necesario compartir intereses comunes (cooperar). Se trata de un modelo de empresa abierta, con una apertura más grande en cuanto a la regulación, los valores, la toma de decisiones y el día a día de la organización. Las personas no van a estar desempeñando el mismo trabajo toda la vida, su identidad no se define solo por el trabajo”. (Actor de la sociedad civil)

3.4.4. Jornadas escolares completas con actividades extraescolares, y guarderías públicas

Tal y como señalan los actores, las políticas de conciliación no favorecen únicamente la incorporación de las mujeres en el mundo laboral o un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, sino que se trata de un debate también vinculado a la educación y el progreso de la infancia. En una sociedad en la que ambos miembros de la pareja están presentes en el mundo laboral y durante extensas horas de trabajo, los niños y niñas tienen poco tiempo para estar con sus padres y madres de forma relajada después de la escuela. Los que económicamente se lo pueden permitir realizan diversas actividades extraescolares, y a veces están demasiado estimulados, como apuntan algunos actores, mientras que otros (“los niños de la llave”) están en casa solos invirtiendo muchas horas en ver la televisión o jugar a videojuegos. Estos hábitos impactan negativamente en los resultados educativos generando fracaso escolar. Quizás la solución se encuentra en un punto intermedio y no es necesario que se produzca un conflicto de intereses entre los derechos de los trabajadores y los derechos de la infancia. La racionalización de los horarios laborales, como se apuntaba anteriormente, y una jornada escolar completa que combine tiempo lectivo y actividades lúdico-educativas puede favorecer a ambas partes.

“La conciliación está relacionada con el bienestar y la igualdad de género, pero también con el derecho a la educación de los hijos. Tal y como dice Elzo, las familias cosmopolitas modernas (la creative class) con éxito profesional tienen más objetivos e intereses personales, sus hijos están ultra-estimulados y realizan una sobreoferta de actividades, pero hay una pérdida de espacios relajados en familia (espacios muertos) que impacta en los resultados educativos”. (Actor de la sociedad civil)

De hecho se detectan importantes desigualdades en los usos educativos no formales, es decir, entre los niños y niñas a los que sus padres pueden pagar actividades extraescolares y aquellos que están desarrollando actividades más sedentarias. Tal y como apuntan algunas personas entrevistadas, la jornada continua (con la tarde libre) que se está imponiendo en Cataluña no ayuda a revertir esta tendencia, pues contrariamente a lo que sucede en Europa se está menospreciando la función social de la escuela y aumentan las desigualdades sociales, especialmente en la etapa de la educación primaria. Respecto a la jornada continua se produce nuevamente un conflicto de intereses, en el que la Generalitat de Cataluña no ha querido entrar en conflicto con los maestros, primando el interés de los trabajadores por encima de las necesidades de la infancia y las familias. Según algunas personas entrevistadas, habría que diferenciar el horario lectivo de los alumnos del horario de los profesores y del horario escolar,

para plantear un debate real sobre cuáles son las diferentes necesidades y qué soluciones se pueden encontrar perjudicando al mínimo las diferentes partes implicadas. Este hecho sería importante en un momento como el actual en el que la escuela busca la cooperación activa de las familias para mejorar el clima y el rendimiento escolar.

“La jornada continua implica una visión de la función de la escuela como proveedora de contenidos. Pero, ¿y la función social? La jornada continua en primaria es grave ya que genera desigualdades, ataca a las familias de rentas bajas. Ya es significativo que esté implantada en un 40% de escuelas concertadas y en un 60% de escuelas públicas. La tendencia en Europa es la jornada completa de las escuelas ya que rompe con las desigualdades sociales”. (Actor de la sociedad civil)

“Habría que diferenciar el horario lectivo de los alumnos, de los maestros y del horario escolar. En las escuelas concertadas es muy importante la comunidad, ¿tienen más valores públicos! Tienen servicio de comedor, actividades extraescolares, etc. Muchas familias no pueden pagar las actividades extraescolares aunque estén subvencionadas. Mientras el gasto público baja, el gasto de las familias aumenta. Con la jornada continua en las escuelas, la Generalitat ha mirado solo por el interés de los trabajadores y ha evitado un conflicto con los maestros. Al menos habría que evitar implantarla en primaria”. (Actor de la sociedad civil)

“La jornada escolar continua es una aspiración de los trabajadores de trabajar sólo por las mañanas. Teniendo en cuenta que no se puede incidir en el nivel sociocultural de las familias y que el principal factor de éxito o fracaso educativo son las propias familias, las horas en la escuela (y su calidad) son fundamentales. Sino los niños de las familias más desfavorecidas estarán mirando la televisión en casa. Estamos en un país con un nivel cultural bajo de las familias”. (Actor gubernamental)

Otro servicio importante para la conciliación en el ámbito escolar es el de guarderías. Aunque es costoso y la crisis económica ha paralizado su extensión, tal y como se ha comentado anteriormente, resultan un servicio fundamental si nos queremos equiparar a otros países europeos más avanzados. Algunos actores apuntan a la necesidad de crear modelos eficientes público-privados para poder avanzar en su extensión, combinándolos con modalidades flexibles que permitan a las familias escoger entre una diversidad de opciones cuando se encuentran ante las múltiples limitaciones que genera la dificultad de conciliar.

En su discurso en la Subcomisión del Congreso de Diputados, la Sra. de las Heras Ladera, del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA, hace referencia, entre otras medidas tomadas por el actual Gobierno, a los recortes en educación infantil de cero a tres años: “Es un buen punto de partida que se tome como referencia el informe de la OCDE *Lo mejor para las familias*, de 2011, donde se ponen en evidencia las dificultades para conciliar que existen en España. (...) El abandono constante y creciente de las políticas del Estado en cuanto a igualdad entre hombres y mujeres (en sanidad, educación y dependencia) están recayendo directamente en las mujeres. (...) Algunas de las propuestas del informe de la subcomisión chocan frontalmente con las medidas que el propio Gobierno impulsa, promueve y lleva a efecto. No podemos abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal cuando existen despidos masivos en las diferentes administraciones públicas, que son además en puestos ocupados principalmente por mujeres, o cuando se recorta en educación infantil de cero a tres años, dejando la universalización e implementación de la misma a través de la promoción privada, con unos costes inasumibles para la inmensa mayoría de las familias”.

3.4.5. Sensibilización para un nuevo paradigma, valorizando la producción de bienestar

Si bien se ha puesto de relieve que enmarcar las políticas de conciliación únicamente en las políticas de igualdad puede generar resistencias debido a la realidad cultural del país, es necesario hacer un trabajo de fondo para conseguir un cambio de paradigma que ponga en valor no solo la producción de bienes o servicios, sino también la producción de bienestar que tiene lugar en el ámbito doméstico y que es imprescindible para la sostenibilidad de nuestra sociedad. La tarea de sensibilización desde diversos ámbitos puede contribuir a generar una nueva manera de pensar, aunque algunos actores nos recuerdan que en los países nórdicos son las leyes las que han contribuido a un mayor cambio cultural y de maneras de hacer. Si conseguimos un cambio de paradigma que valore por igual el ámbito laboral y el doméstico-familiar seguramente será más fácil llegar a consensos entre los diferentes actores y poner en marcha leyes, políticas y actuaciones que nos permitan avanzar en materia de conciliación.

“Hace falta un cambio de paradigma y poner de relieve la vida cotidiana, asumir la sostenibilidad social y su valor añadido más allá de la producción de bienes. Hay que hablar de productores de bienestar”. (Actor gubernamental)

“Es necesario un cambio profundo de paradigma social para una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Los países nórdicos no son más racionales, simplemente han hecho leyes para avanzar”. (Actor gubernamental)

En su discurso en la Subcomisión del Congreso de Diputados, el Sr. Agirretxea Urresti, del Grupo Parlamentario Vasco, habla de la importancia de visualizar el problema de la no conciliación y de enmarcarla en el ámbito de la igualdad, dejando en segundo plano las consideraciones puramente economicistas: “Hasta ahora la no conciliación no estaba considerada como un problema porque no estaba visualizada. Por lo tanto, el mero hecho de la visualización del problema de la no conciliación es ya un paso importante. (...) Se podía haber realizado este trabajo en la Comisión de Trabajo o en la de Economía, pero se ha hecho en la de Igualdad porque un foco de damnificación de la no conciliación estaba directamente afectando a la igualdad. La conciliación se solucionaba a costa de la mujer en la mayoría de los casos. (...) Se podían haber hecho recomendaciones puramente economicistas, desde un planteamiento productivo o de otra índole que dejaran de lado el concepto de la igualdad. Aquí los dos grandes ejes han sido conciliar sin perjudicar la igualdad o, dicho de otra forma, vamos a beneficiar la igualdad conciliando”.

3.5. Cuadro-resumen de los acuerdos/ desacuerdos/ retos y las dimensiones analíticas

A continuación se presenta un cuadro-resumen que relaciona los apartados sobre acuerdos, desacuerdos y retos con las dimensiones analíticas de la presente investigación: la dimensión simbólica, la sustantiva y la estratégica. Cada idea-fuerza del caso de Cataluña/ España está relacionada con una dimensión analítica. En el último capítulo de la tesis doctoral, sobre comparación de los casos y conclusiones finales, se desarrollan las ideas presentadas en este cuadro-resumen.

	Dimensión simbólica ¿por qué?	Dimensión sustantiva ¿qué?	Dimensión estratégica ¿quién? ¿cómo?
Acuerdos y desacuerdos			
Argumentos progresistas: usos del tiempo, corresponsabilidad y calidad de vida	Conceptos para ir más allá de la igualdad y la familia		
Argumentos conservadores: conciliación, familia tradicional, libertad de elección		Dilema “prestaciones versus servicios”, limitaciones igualdad	
Acuerdos: horarios más racionales, productividad laboral y ámbito comunitario	Énfasis en el marco de la eficiencia, con mayor consenso		
Desacuerdos: esfera privada de los incentivos versus esfera pública de los servicios			Debate sobre el grado de corresponsabilidad del Estado
Retos			
Estrategia múltiple y consensuada centrada en los beneficios de la conciliación	Puesta en valor de los beneficios más allá de los costes		
Recuperación del Estado de bienestar para potenciar los derechos y servicios			Necesidad de potenciar las políticas <i>hard</i> y no solo <i>soft</i>
Cambio en la cultura laboral del presencialismo, horarios europeos y concertación		Transformación del ideal de trabajador, cambio de fondo	
Jornadas escolares completas con actividades extraescolares, y guarderías públicas			Falta de servicios públicos para facilitar la igualdad
Sensibilización para un nuevo paradigma, valorizando la producción de bienestar	Trabajo de fondo para valorizar el marco de la igualdad		

4. Comparación y conclusiones finales

Ante la pregunta central de la presente investigación “Más allá de las importantes diferencias de contexto, ¿qué factores explican e ilustran las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa?”, hemos visto que en los capítulos anteriores se ha desarrollado el marco teórico y metodológico, y el análisis de los casos de Noruega y Cataluña/España.

En este último capítulo se presentan las conclusiones ordenadas en cinco apartados. En el primer apartado, se exponen las conclusiones en relación a la dimensión simbólica (el ¿por qué?), que hace referencia a la construcción de estrategias discursivas y marcos cognitivos, y en la que se identifica la variable de los marcos políticos y la variable de la ideología. En el segundo apartado, se presentan las conclusiones en relación a la dimensión sustantiva (el ¿qué?), que hace referencia a los contenidos y las grandes opciones alternativas de fondo, y en la que se identifica la variable de los modelos de soporte a la familia y la variable de los tipos de políticas. En el tercer apartado, se presentan las conclusiones en relación a la dimensión estratégica (el ¿quién? ¿cómo?), que considera modos y estilos de gestión, y en la que se identifica la variable de la corresponsabilidad del Estado, la variable del enfoque/ estilo del Estado y la variable de la contribución a la igualdad. En cada uno de estos tres apartados se expone: una tabla en la que se sintetizan las variables identificadas y se ubican los casos de análisis, unas conclusiones generales y unas conclusiones contextualizadas comparando los casos de Noruega y Cataluña/España.

En el cuarto apartado se presentan las conclusiones finales, en las que se pretende interrelacionar las conclusiones expuestas en los apartados anteriores, ligando la dimensión simbólica, la sustantiva y la estratégica para dar una respuesta final a la pregunta central de la investigación. Finalmente, en el quinto apartado se destacan posteriores desarrollos académicos.

4.1. Conclusiones en relación a la dimensión simbólica de las políticas de conciliación

Un primer factor que puede explicar e ilustrar las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa, más allá de las importantes diferencias de contexto, está relacionado con la dimensión simbólica de estas políticas. Tal y como se explica en el apartado metodológico de la presente tesis, en la dimensión simbólica se identifican dos variables: los marcos de políticas y la ideología. En la siguiente tabla se sintetizan las variables relacionadas con la dimensión simbólica de las políticas de conciliación, ubicando además los casos de Cataluña/ España y Noruega.

Dimensión simbólica de las políticas de conciliación (¿por qué?)		Marcos de políticas	
		Rivalidad entre marcos de igualdad y eficiencia	Equilibrio entre marcos de igualdad y eficiencia
Ideología	Conflicto entre ideologías progresistas y conservadoras	Irrelevancia del tema en la agenda política / Relevancia del marco de la eficiencia Caso de Cataluña/ España	--
	Consenso entre ideologías progresistas y conservadoras	--	Relevancia del tema en la agenda política Caso de Noruega

4.1.1. Conclusiones generales

Cuando el marco de la igualdad de las políticas de conciliación se encuentra en equilibrio con el marco de la eficiencia se produce un mayor consenso ideológico en la sociedad que permite otorgar prioridad a las políticas de conciliación en la agenda pública y, por lo tanto, existen más posibilidades para la acción política y para la búsqueda de soluciones que den respuesta a esta problemática. Este equilibrio de marcos permite visualizar las políticas de conciliación no solo como un coste (al requerir una importante inversión pública para proporcionar servicios de cuidado, bajas parentales y prestaciones económicas), sino también como un beneficio que repercute positivamente en el bienestar de las familias, en el talento de las empresas y en las finanzas del Estado de bienestar (al haber un mayor número de mujeres trabajando y un índice de natalidad más elevado).

La convicción de que las políticas de conciliación son productivas facilita el acercamiento entre las posturas más progresistas, que ponen el énfasis en la igualdad de género, y las posturas más conservadoras, que ponen el énfasis en la eficiencia económica. Este mayor grado de consenso entre ideologías contribuye a la sostenibilidad de estas políticas a lo largo del tiempo, pues aunque sí que se aprecian cambios y distintos matices en función del color político gobernante, gran parte de los avances realizados se mantienen estables y tienen lugar pocos retrocesos. Además, observamos como en contextos en los que culturalmente la igualdad es un valor arraigado en la sociedad, el hecho de que se incorporen objetivos vinculados a la eficiencia no perjudica los objetivos originales vinculados a la igualdad y a una

relación paritaria entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Igualdad y eficiencia no son, por lo tanto, fines contradictorios en los que si uno tiene más peso el otro pierde relevancia. Se trata de fines que pueden sumar (Esping-Andersen, 2009), retroalimentándose el uno al otro y generando oportunidades para el consenso y la acción pública.

Cuando no se produce un equilibrio entre el marco de la igualdad y el marco de la eficiencia de las políticas de conciliación, existe una falta de consenso ideológico en la sociedad que hace que estas políticas sean irrelevantes para la agenda pública. Si se considera que las políticas de conciliación no son productivas y se visualizan más como un coste que como un beneficio para la sociedad, se tiende a otorgarles un grado bajo de prioridad, especialmente en tiempos de crisis económica en los que hay que hacer recortes en las áreas menos importantes. Sin embargo, vemos como se abren ventanas de oportunidad para estas políticas cuando se intenta vincular el marco de la igualdad al de la eficiencia. Poner el acento en conceptos como la racionalización de los horarios, la productividad o el talento, permite visualizar los beneficios y crear un giro discursivo para no centrar la discusión en el ámbito social que tan poco productivo parece ser para las posturas más conservadoras. Los discursos que van más allá de la igualdad de género, sin pretender dejar de lado este objetivo, tienen una mejor aceptación en aquellos contextos en los que los postulados neoliberales están más asentados. Resulta estratégico, por lo tanto, recurrir a la argumentación económica (Elomäki, 2013; Lombardo, Meier y Verloo, 2010) para conseguir que se otorgue más prioridad a la igualdad y la conciliación en la agenda pública.

Sin embargo, en los países en los que el contexto no es propicio para la igualdad también existe el peligro (Stratigaki, 2004) de que, al poner el énfasis en los aspectos relacionados con la eficiencia económica, la igualdad se quede en un segundo plano y no se profundice en transformar las relaciones de género. De hecho, se pone en evidencia como, cuando se produce un desequilibrio de marcos a favor de la eficiencia, la conciliación pasa a entenderse de forma tradicional, dirigiéndose a las mujeres pero no al conjunto de la sociedad. Es necesario, pues, acompañar la estrategia de la argumentación económica de un trabajo de fondo para no renunciar al objetivo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres tanto en el hogar como en el trabajo. Sin este trabajo de fondo continuaremos teniendo una sociedad basada en la especialización de roles de género, aunque hayamos conseguido que esta especialización sea menor (Fraser, 2009).

4.1.2. Conclusiones contextualizadas

Existen importantes diferencias entre Noruega y Cataluña a nivel del grado de consenso entre diferentes ideologías y sectores de la sociedad, diferencias que quizás pueden explicar por qué en el país nórdico se han producido grandes avances mientras que en nuestro país queda un largo camino por recorrer. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que está en la agenda pública de ambos países, aunque con diferente intensidad y duración en el tiempo. En Noruega tiene un largo recorrido y continúa siendo importante en la actualidad, pues los cambios sociales son lentos y siempre hay aspectos a mejorar. Lo que está claro es que en Noruega todos son conscientes de los beneficios que generan las políticas de conciliación e igualdad de género. Las políticas que favorecen la conciliación familiar no se financian solas, representan un importante coste para el Estado. Pero la clave de países como

Noruega es que más que un coste, estas políticas suponen una oportunidad, ya que crean un círculo virtuoso para la economía del país generando más eficiencia además de mejorar el bienestar social y la igualdad de género.

Los países con políticas que facilitan combinar trabajo y familia consiguen tener una alta tasa de ocupación masculina y femenina, que contribuye a financiar con impuestos un Estado de bienestar con generosos servicios de cuidado que permiten conciliar. Al mismo tiempo, un Estado de bienestar expansivo que absorbe tareas de cuidado realizadas tradicionalmente de forma no remunerada, crea puestos de trabajo que son ocupados mayoritariamente por mujeres y ayudan a generar una alta tasa de ocupación. Ante sociedades envejecidas en las que se ha producido un alargamiento de la esperanza de vida, los países nórdicos contribuyen, además, a la sostenibilidad del Estado, ya que las personas que trabajan pueden sostener el alto volumen de pensiones que hay que pagar. Estos países también tienen una alta tasa de fertilidad que no solo permite tener el número de hijos deseado, que no es poco, sino que facilita que la sociedad se reproduzca de forma sostenible. En otros países la tasa de fertilidad es alarmantemente baja y se ha constatado que la inmigración no sule esta carencia porque con el tiempo los patrones de las personas inmigradas se asimilan a los de la población de acogida, también en relación a la fertilidad. Evidentemente, para que las políticas familiares y laborales que favorecen la conciliación produzcan los efectos deseados es necesaria una inversión a largo plazo, manteniéndose a lo largo de diversos mandatos políticos.

Además, las sociedades con políticas de conciliación desarrolladas que han invertido en que las mujeres también tengan un alto nivel formativo no desperdician el talento femenino. Las empresas de países como Noruega quieren contar con los mejores cerebros entre sus empleados, sin tener que desaprovechar talentos debido a sus responsabilidades familiares (siendo además la diversidad un valor en alza en las organizaciones). En un país en el que se valora que la sociedad deje espacio al mundo doméstico y familiar y en el que se están equiparando las cargas familiares de hombres y mujeres, los empleadores están satisfechos de afirmar que su principal razón para contratar a alguien no es más que su talento. Este hecho se puede ejemplificar cuando escuchamos a la mayor patronal noruega, la NHO, decir que está a favor de las cuotas masculinas en las bajas parentales, ya que quiere políticas dirigidas a ambos géneros que no creen diferencias a la hora de escoger al mejor candidato para un puesto de trabajo. En los países escandinavos se ha demostrado que las políticas de bienestar vinculadas al objetivo del pleno empleo son beneficiosas para distintas partes de la sociedad, generando la adhesión de diferentes ideologías y dejando las diferencias de opinión para aspectos más concretos sobre cómo implementar las políticas. La igualdad de género y la conciliación, pues, contribuyen a la eficiencia económica del país, aspecto que genera un amplio consenso en la sociedad.

El caso de Noruega pone en evidencia que es posible un equilibrio entre objetivos sin que unos se antepongan a otros. Tal y como afirma Esping-Andersen (2009), las políticas que dan respuesta a la problemática de la conciliación pueden y tendrían que preocuparse por la igualdad al mismo tiempo que por la eficiencia, en el sentido del óptimo de Pareto, es decir, sin que un logro en un ámbito perjudique al otro ámbito y viceversa. Cuando existe la convicción en la sociedad de que las políticas de conciliación son beneficiosas para la economía del país, el marco de consenso alrededor de estas políticas es claramente más amplio y los cambios de gobierno no alteran las grandes líneas del modelo desarrollado. En Noruega se ha

demostrado que la igualdad beneficia a la economía del país, generando adeptos pero sin restar importancia al objetivo original de transformar las relaciones de género para que sean más igualitarias y tanto hombres como mujeres puedan combinar trabajo y familia.

En Cataluña y en España la realidad es muy distinta. El círculo virtuoso noruego, que hace que eficiencia e igualdad se retroalimenten, está poco presente. Con la crisis económica podemos ver un claro ejemplo de esto, ya que se está retrocediendo en lo poco que se había avanzado respecto a los servicios de cuidado y la introducción del cuarto pilar del Estado de bienestar no se considera una inversión productiva. Si se creyese que tiene un impacto positivo en la economía, no se hubieran dejado estas políticas en un segundo plano a la espera de tiempos mejores. Como la dificultad de conciliar es una problemática que sigue estando muy presente en la sociedad, en nuestro país se están intentando introducir paradigmas que ponen el énfasis en la racionalización de los horarios y la adaptación a unas costumbres más europeas. El cambio horario parece ser la palanca de transformación que nos permitirá tener más tiempo para la familia y ayudará a las empresas a ser más productivas, en línea con otros países europeos en los que trabajan menos horas y tienen un nivel de productividad superior al nuestro. Como partir del concepto de igualdad parece generar más costes que beneficios, contrariamente al caso noruego, se intenta dar un giro a la problemática haciendo referencia a ideas ligadas a la productividad y a una mayor eficiencia económica.

De hecho, se remarcan especialmente los beneficios que la flexibilidad y la racionalización horaria pueden generar para el mundo empresarial, que en nuestra sociedad parece tener un rango de importancia superior al que implica el mundo doméstico y de los cuidados. Iniciativas nacidas de la sociedad civil como “Ara és l’hora” en Cataluña o ARHOE en España están teniendo una importante repercusión mediática y gubernamental, defendiendo el discurso del cambio horario y aglutinando distintas formas de pensar. El cambio horario, sin embargo, es tan necesario como una baja parental más larga y compartida entre hombres y mujeres. Sin este tipo de elementos, que Noruega sí tiene, el acceso laboral de las mujeres todavía estará altamente condicionado por el dilema trabajo/ familia, y entonces el hecho de tener unos horarios más o menos racionales en el lugar de trabajo tampoco será una verdadera palanca de cambio. En nuestro país hemos perdido la batalla, al menos hasta la actualidad, de crear un imaginario en el que conciliación, igualdad de género y políticas de bienestar contribuyen a la calidad de vida al mismo tiempo que resultan imprescindibles para la economía. Han triunfado otros postulados, y desgraciadamente la conciliación es vista hoy en día más como un coste que como una oportunidad.

Dicho esto, no parece contraproducente enmarcar las políticas de conciliación en nuestro país en un ámbito que va más allá de las políticas de género. La realidad cultural es distinta a la de Noruega y para que la dificultad de conciliar sea vista como una problemática del conjunto de la sociedad puede resultar estratégico generar un marco más amplio, que incluya conceptos como el de la racionalización horaria y la productividad laboral, para que haya un mayor consenso y se priorice este tema en la agenda pública. Ahora bien, es importante no desvincular este debate de objetivos fundamentales como la igualdad de género ya que sino no nos asimilaremos a otros países a la hora de crear una sociedad en la que ni hombres ni mujeres tengan que elegir entre trabajo y familia. Una visión amplia de la problemática que genere consensos entre distintos sectores de la sociedad podría ir acompañada de visiones sectoriales que incorporen diferentes conceptos en función del público al que nos dirigimos.

Tal y como ha pasado en Noruega, se trata de crear un marco en torno a las políticas de conciliación compartido entre diversos agentes sociales, que genere más adeptos que opositores, que ponga el énfasis en los beneficios y las oportunidades más que en los costes, y que no sea, en definitiva, una cuestión de segundo orden a la espera de mejores tiempos económicos. Una vez generado el marco, tendría que funcionar, como en Noruega, una estrategia transversal a nivel del Gobierno para que se desarrollen políticas desde diversos sectores ya que se trata de una problemática multifactorial que requiere un enfoque global.

Otra diferencia significativa nos indica como en Noruega hablar de igualdad de género hace referencia tanto a hombres como a mujeres. Al haber avanzado mucho en este ámbito y seguir encontrándose con un techo de cristal para las mujeres en el ámbito laboral, la sociedad noruega se ha dado cuenta de que es imprescindible luchar contra otro techo de cristal: el que se encuentran los hombres para poder dedicar una mayor parte de su tiempo al ámbito doméstico y familiar. Las políticas de cuotas en Noruega están demostrando que resultan una buena solución para disminuir las resistencias culturales que se encuentran los hombres a la hora de pedir una baja parental o una reducción de jornada. En nuestro país, sin embargo, igualdad de género parece ser todavía un concepto ligado sobre todo a las mujeres en el ideario colectivo. En Cataluña, con conceptos como “usos del tiempo” se quiere desarrollar un universo de políticas públicas que incorpora la igualdad de género pero va más allá pues, como se ha explicado, nos encontramos en un país en el que aparte de las diferencias entre hombres y mujeres existe una desincronización horaria importante en la que el ámbito laboral adquiere la centralidad extendiéndose hasta tarde y resulta difícil organizarse para ocuparse de la familia, realizar tareas domésticas o simplemente tener tiempo para uno mismo. Además, en un país en el que la igualdad de género crea resistencias entre determinados sectores de la población más conservadores porque no se ha conseguido el consenso que existe en Noruega, los “usos del tiempo” pueden abrir un espectro más amplio y aglutinar simpatías de diversos sectores.

Por otra parte, al hablar de usos del tiempo no solo se elabora un discurso que va más allá de la igualdad de género, importante también para los progresistas en Cataluña, a la vez se evita una palabra “maldita” para las personas de izquierda, que es la familia. Mientras en Noruega y los países nórdicos desde los años 70 las políticas familiares han sido imprescindibles para avanzar realmente en la igualdad de género, al traspasar tareas de la familia (básicamente de las mujeres) al Estado, en España y Cataluña no ha sido hasta los 2000 que se han empezado a abordar estas políticas. La familia en nuestro país es un concepto que conlleva matices patriarcales y religiosos, tal y como se fomentó durante el régimen franquista. Con la democracia se prefirió avanzar en la igualdad de género desde el punto de vista de los derechos individuales, dejando relegados los derechos colectivos. Los “usos del tiempo” es un concepto que nació contrapuesto a las políticas de conciliación que se estaban empezando a llevar a cabo a nivel estatal desde una vertiente conservadora ligada a que sean las mujeres las que puedan conciliar, facilitando su necesaria incorporación al mercado laboral sin transformar las relaciones de género en la familia. Además, los usos del tiempo incorporan el abordaje de las políticas desde el ámbito local, mediante pequeñas intervenciones en la ciudad para armonizar los ritmos de vida de las personas, sin evidentemente ir al núcleo de la cuestión pues para ello las competencias son más bien estatales o autonómicas al estar relacionadas con el Estado de bienestar.

El caso catalán muestra como los conceptos de usos del tiempo o cambio horario pretenden ampliar el marco de referencia, evitando la centralidad de los conceptos como la igualdad de género, que genera resistencias entre los conservadores, o la familia, que genera antipatías entre los progresistas. Sin embargo, tal y como afirma Stratigaki (2004), existe el riesgo de que cuando el concepto de conciliación laboral y familiar se enmarca en un ámbito más amplio que el de la igualdad, como es el de la eficiencia económica, el objetivo original (compartir responsabilidades entre hombres y mujeres) quede supeditado a las prioridades orientadas al mercado laboral y a la economía (favorecer formas de empleo flexibles), sin cuestionar la necesaria transformación de las relaciones de género para avanzar hacia un modelo más igualitario. Este riesgo es especialmente grande en contextos en los que las políticas sociales no son vistas como factores productivos, como es el caso de Cataluña y España. En el futuro habrá que ver si una estrategia basada en los usos del tiempo, el cambio horario y la productividad laboral consigue dar prioridad a las políticas de conciliación (no solo a nivel del debate político sino también del impulso de políticas y soluciones), y ver hasta qué punto este marco puede restar importancia a los objetivos relacionados con la igualdad de género. De momento, como explica Elomäki (2013), parece ser que las iniciativas que están utilizando argumentos relacionados con la economía y la productividad (como son los casos de “Ara és l’hora” en Cataluña y ARHOE en España) están consiguiendo repercusión a nivel parlamentario y mediático, generando nuevas oportunidades para estas políticas en contextos de recortes presupuestarios y neoliberalismo como ideología dominante. Además, la Concejalía de Usos del tiempo del Ayuntamiento de Barcelona supone un ejemplo de que se puede mantener el tema en la agenda y en la estructura gubernamental más allá del cambio de color político, generando nuevos espacios de actuación desde el ámbito local.

Aunque estratégicamente para poder avanzar en la actualidad en las políticas de conciliación puede resultar conveniente no enmarcarlas únicamente en el ámbito de las políticas de igualdad, es necesario hacer un trabajo de fondo para influir en aquellos valores que son importantes para la sociedad y que pueden incidir en el cambio cultural. Tanto en Cataluña como en España el trabajo que hay que hacer en el ámbito de la sensibilización es de gran calado. Se trata de equiparar la importancia de la producción de bienes o servicios a la producción de bienestar. Sin las tareas de cuidado de niños o adultos, sin la preparación de las comidas, la limpieza de la casa, las lavadoras, la reparación de objetos rotos, etc., la sostenibilidad de nuestra sociedad estaría en crisis. Tal y como indica el informe sobre la cuenta satélite de la producción doméstica realizado en Cataluña, el PIB catalán aumentaría un 40% si se contabilizase el trabajo doméstico, ése al que se da tan poco valor. Por esta razón no se puede concebir el ámbito laboral o cualquier otro ámbito de la sociedad sin poner de relieve el ámbito doméstico, ya que todo forma parte del mismo sistema y en la actualidad tanto hombres como mujeres tienen el deseo mayoritario de no tener que elegir entre trabajo o familia. La sensibilización desde diferentes ámbitos puede contribuir a cambiar la forma de pensar y a generar consensos entre diversos actores para avanzar hacia una misma dirección. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Barcelona otorga anualmente un premio a aquellas empresas de la ciudad, pequeñas y grandes, que implementan medidas de conciliación y flexibilidad del tiempo de trabajo. Si estos ejemplos se multiplican ayudaremos a visualizar un problema, que difícilmente se solucionará si no hay leyes o financiación que así lo permita, pues tal y como afirman los noruegos, las leyes son las que realmente han contribuido a un cambio de mentalidad en el país.

Incluso en Noruega se ha constatado la necesidad de incidir en el cambio cultural desde la temprana infancia, ya que aspectos como la segregación de género del mercado laboral pueden estar íntimamente ligados a las elecciones que vamos haciendo desde que somos pequeños. Dada la persistencia de algunos estereotipos tradicionales de género desde la temprana edad, en la que podemos ver como niños y niñas escogen estudios diferentes en función de su género, se destaca la importancia de que en los colegios se expliquen ejemplos para que las chicas vislumbren la posibilidad de estudiar ciencia o tecnología si así lo desean, y los chicos puedan plantearse opciones como ser profesores de guardería, por ejemplo. Para reforzar este cambio cultural se propone incluso crear un programa nacional con un sistema de becas para incentivar elecciones no tradicionales en el ámbito educativo, y mejorar el conocimiento de los profesores de guarderías y escuelas para que puedan incidir en el cuestionamiento de los estereotipos de género por parte de niños y niñas. En España y Cataluña hemos visto como también se está incidiendo en estas cuestiones, designando a una persona del Consejo escolar como responsable de la coeducación para impregnar diversas actividades del centro educativo con la perspectiva de género. El papel de los medios de comunicación también es importante a la hora de contribuir a ofrecer otra imagen de los roles de género a nivel social. Además se constata la necesidad de concienciar a los jóvenes sobre los derechos en materia de igualdad de género y conciliación, ya que a menudo dan por sentado lo que se ha conseguido con mucho esfuerzo por parte de diversas generaciones.

La tarea de sensibilización implica un trabajo de fondo absolutamente necesario para incidir en la manera de pensar y de concebir aquello que es importante en la sociedad. Aunque en el país nórdico el modelo de familia igualitario y los valores que conlleva están muy extendidos y tienen una gran solidez (especialmente entre las personas jóvenes con un buen nivel educativo y que viven en áreas centrales del país), se ha detectado la necesidad de intentar incidir en las relaciones de género tradicionales que todavía tienen lugar entre la clase trabajadora, en algunas regiones menos centrales del país y entre las personas inmigrantes. Por ejemplo, entre las mujeres de clase trabajadora hay un mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial y de desarrollo de tareas más rutinarias y menos enriquecedoras. Muy en línea con la forma de abordar los problemas en Noruega, yendo más allá de la mera sensibilización, podemos encontrar experiencias que nos indican que el Estado está intentando transformar el estatus quo. Por ejemplo, en los distritos de Oslo con un alto porcentaje de familias inmigradas, el Ayuntamiento está ofreciendo servicios de guardería gratuitos, facilitando que las mujeres puedan trabajar y no se queden en casa cuidando de los hijos debido al precio de las guarderías (que no es alto para la media del conjunto de la población, pero para algunas familias desfavorecidas sí lo puede ser).

Más allá del uso estratégico de diversos conceptos para adaptarse a la realidad de cada país, que puede generar nuevas oportunidades, tanto en el caso noruego como en Cataluña y España se considera necesario realizar un trabajo de fondo para sensibilizar a la población hacia un cambio cultural. Especialmente en nuestro país, el concepto de crecimiento económico que se mide a través del PIB aparece como incuestionable sin poner en duda si se trata de la mejor forma de medir el bienestar, ya que el trabajo doméstico no se vislumbra como imprescindible para la sostenibilidad de nuestra sociedad. Como afirman algunas autoras, quizás resultaría necesario cuestionar el paradigma económico dominante del neoliberalismo (Fraser, 2009; Elomäki, 2013), ya que si no estaremos retrocediendo y los

recortes en bienestar y servicios de cuidado seguirán ubicando estas responsabilidades en la esfera privada de la familia.

4.2. Conclusiones en relación a la dimensión sustantiva de las políticas de conciliación

Un segundo factor que puede explicar e ilustrar las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa, más allá de las importantes diferencias de contexto, está relacionado con la dimensión sustantiva de estas políticas. Tal y como se explica en el apartado metodológico de la presente tesis, en la dimensión sustantiva se identifican dos variables: los modelos de soporte a la familia y los tipos de políticas. En la siguiente tabla se sintetizan las variables relacionadas con la dimensión sustantiva de las políticas de conciliación, ubicando además los casos de Cataluña/ España y Noruega.

Dimensión sustantiva de las políticas de conciliación (¿qué?)		Modelos de soporte a la familia	
		Modelo de soporte general a la familia	Modelo de soporte a la familia de doble ingreso
Tipos de políticas	Políticas basadas en el reconocimiento	Prestaciones económicas y beneficios fiscales a las familias con hijos	Bajas de maternidad y bajas de paternidad
	Políticas basadas en la redistribución	Servicios de cuidado a la infancia mayor de 3 años	Servicios de cuidado a la infancia menor de 3 años / Servicios de cuidado a la gente mayor y dependiente
		Afirmación de los roles de género (especialización) Caso de Cataluña/ España	Transformación de los roles de género (igualdad) Caso de Noruega

4.2.1. Conclusiones generales

Ante el dilema “servicios versus prestaciones” como respuesta a la problemática de la conciliación, vemos que los servicios (especialmente aquellos dirigidos al cuidado de menores de 3 años y de gente mayor) son los que más contribuyen a un modelo de familia igualitario, facilitando que las mujeres puedan acceder al mercado laboral (Korpi, 2000). Por lo tanto, desarrollar una oferta universal de servicios, opción preferida por los progresistas, resulta clave para la revolución del rol femenino y para que se extienda el modelo de familia de doble ingreso deseado por la mayoría de la población europea. Las prestaciones, preferidas por las ideologías conservadoras bajo el argumento de la libertad de elección y la no intervención del Estado, siguen promoviendo un modelo de familia basado en la especialización ya que facilitan que la mujer se quede en casa o que se busquen soluciones a través del mercado o de la solidaridad familiar, generando diferencias entre aquellos que pueden acceder a recursos externos y aquellos que no. Sorprendentemente, vemos que aquellos países que desarrollan una oferta de servicios ganan adeptos entre posturas conservadoras, que ven las repercusiones positivas para el país de que las mujeres tengan más facilidades de acceso al mercado laboral.

Pero la complejidad de las políticas de conciliación pone de manifiesto que los avances en el ámbito de la redistribución (servicios) generan igualdad en el ámbito laboral pero pueden infravalorar el trabajo de cuidado doméstico desarrollado tradicionalmente por las mujeres. Por esta razón los países que consiguen reconciliar los objetivos de redistribución y reconocimiento dan una respuesta más adecuada a la problemática de la conciliación (Fraser, 2005). Combinar los servicios con bajas parentales extensas y remuneradas resulta una buena solución para dar soporte a la familia de doble ingreso poniendo en valor, al mismo tiempo, las tareas de cuidado realizadas en el ámbito doméstico (un año de baja parece ser una duración óptima tanto para la infancia como para la conciliación laboral y familiar). Además, esta reconciliación de objetivos permite generar mayores consensos entre el feminismo de la igualdad y el de la diferencia, facilitando mayores posibilidades de acción.

Sin embargo, no es suficiente combinar redistribución y reconocimiento para avanzar hacia un modelo igualitario de familia. La necesidad de promover políticas basadas en la transformación y no en la afirmación de los roles de género resulta fundamental (Fraser, 1994). Transformación implica dirigirse a ambos géneros cuando se desarrollan políticas de conciliación, incluyendo a los hombres en las tareas de cuidado más allá de promover que las mujeres accedan al mundo laboral. Aunque las bajas parentales se dirijan a ambos géneros, en la práctica son las mujeres las que se acogen a las mismas, generándose paradojas como las que tienen lugar en los países escandinavos en los que las políticas *women-friendly* generan una segregación de género del mercado laboral. Por esto es necesario impulsar bajas de paternidad dirigidas exclusivamente al género masculino, para romper con las barreras culturales que se encuentran los hombres y para que se genere también una revolución del rol y la identidad masculina.

De hecho, la revolución del rol masculino genera otro tipo de sociedad, en la que el dilema entre trabajo y familia pasa de ser un problema a ser la norma para todos. El cambio de roles a nivel doméstico transforma los roles laborales, ya que se derrumba el ideal del trabajador basado en el presencialismo y en la plena disposición. Todos los trabajadores también son cuidadores y existe un mayor equilibrio entre el ámbito personal y el laboral. Este modelo de sociedad ayuda a deconstruir los roles de género y avanzamos hacia un escenario en el que, más allá de la igualdad de género, se promueve la calidad de vida.

4.2.2. Conclusiones contextualizadas

Las estrategias de conciliación preferidas por la mayoría de la población se basan en combinar trabajo y familia, sin tener que escoger una opción u otra, apostando claramente por un modelo de familia igualitario que desbanca el modelo tradicional en el que el hombre sustenta económicamente a la familia y la mujer ejerce de ama de casa. Así se ha demostrado en los países que han apostado por impulsar políticas en este ámbito, en los que prácticamente ha desaparecido el modelo tradicional. Incluso en un país como Noruega, que cuenta con políticas familiares duales, se pone de relieve como las mujeres han preferido utilizar mayoritariamente los servicios de guardería (volviendo a sus puestos de trabajo después de la baja parental de un año) en vez de acogerse a las prestaciones económicas para quedarse en casa cuidando a sus hijos durante los primeros años de vida. Al haberse desarrollado servicios de guardería universales, en Noruega se ha podido ejercer una verdadera libertad de elección: las familias han podido optar por servicios o prestaciones sin tener que escoger éstas últimas por la falta

de una oferta de servicios públicos. Es cierto que en países como Finlandia, aun teniendo la posibilidad de optar por servicios o prestaciones, muchas mujeres se han decantado por la segunda opción, indicando la importancia de la demanda más allá de la oferta respecto al desarrollo de un modelo de país, pero al menos se ha podido ejercer la libertad de elección, cosa que en países como el nuestro no es posible. En todo caso, un modelo de conciliación basado en los servicios públicos ha permitido descargar a las mujeres de tareas de cuidado y contribuir a la revolución del rol femenino, facilitando su vinculación permanente con el mercado laboral.

Anteriormente, al no estar suficientemente desarrollados los servicios de guardería en Noruega, las prestaciones económicas para el cuidado parecían imponer un modelo de familia basado en roles de género tradicionales o favorecer la compra de servicios en el sector privado. En la práctica muchas mujeres decidían seguir trabajando después de la baja parental y externalizaban estos servicios a través del mercado o encontraban otras soluciones basadas en estrategias individuales. Pero cuando el Estado incentiva un sistema de cuidado basado en el sector privado se acentúan las diferencias de clase entre aquellas familias que se lo pueden permitir y aquellas que no y que, por lo tanto, optarán por un modelo de familia tradicional con la mujer en casa, aunque no sea su preferencia. De hecho, la creación de un sistema público de guarderías en Noruega, que no entra en contradicción con que hayan guarderías de gestión privada incluidas en el paraguas público, ha permitido establecer precios máximos asequibles (aspecto que todavía no se ha conseguido con las actividades extraescolares) y unos altos niveles de calidad. Incluso se está pudiendo incidir en aquellos barrios en los que hay un mayor número de familias inmigradas que tienen pocos recursos, no pueden pagar el coste de las guarderías y optan por reproducir roles de género tradicionales. En estos barrios, algunos municipios como Oslo están ofreciendo los servicios de guardería a coste cero, ya que saben que se trata de una inversión futura para combatir las desigualdades sociales al no solo facilitar que las mujeres puedan trabajar, sino también integrar a sus hijos aprendiendo el idioma autóctono desde pequeños.

La dicotomía “prestaciones versus servicios” está muy relacionada con las diferencias entre las tradiciones conservadoras y progresistas, tanto en Noruega como en Cataluña y España. Los conservadores tienen una mayor tendencia a defender los derechos de la familia y la infancia. Aunque hay importantes diferencias entre distintas ideologías conservadoras, la importancia de que niños y niñas tengan a sus familias presentes en el hogar se considera un factor muy importante para su desarrollo. Aun estando de acuerdo con la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, quieren propiciar políticas y medidas para que ésta pueda quedarse en el hogar especialmente durante la temprana infancia de sus hijos. De hecho, quieren impulsar medidas que vayan dirigidas tanto al sexo femenino como al masculino, pero, a diferencia de los progresistas, ante la realidad cultural en la que acaban siendo las mujeres las que se acogen a estas medidas, los conservadores no quieren intervenir. Por un lado, nos encontramos ante esos conservadores que creen que es mejor que sea la mujer la que se ocupe principalmente de la familia, tal y como ha pasado a lo largo de la historia, porque creen que es lo mejor para la infancia. Por otro lado, hay conservadores que simplemente, y alegando a la libertad de elección, creen que el Estado no se debe entrometer en cuestiones de índole privada, razón por la cual si las personas deciden mantener el estatus quo de las relaciones de género tradicionales nadie debe forzar una transformación de esta situación. Esta es, quizás, una de

las mayores diferencias que separa a conservadores y progresistas, pues éstos últimos creen en la necesidad de transformar las relaciones de género desde la base, que es el hogar.

Países como Noruega, que en su primera oleada de políticas de conciliación reforzaron la presencia de las mujeres en el ámbito público del mercado laboral, posteriormente han apostado por reforzar el ámbito privado del cuidado, dando respuesta al complejo dilema equidad-reconocimiento que plantea Fraser (2005). Políticas como la baja parental de un año para el cuidado del recién nacido ponen en valor las actividades realizadas tradicionalmente por las mujeres, ya que se ha constatado que el mejor cuidado que puede recibir la infancia durante el primer año de vida es el que se realiza desde el ámbito doméstico. Al mismo tiempo, un año parece ser un período de tiempo suficiente para las mujeres para incorporarse al mercado laboral, ya que una baja con una duración superior crearía una desconexión demasiado grande y una baja de una duración inferior podría provocar el abandono del ámbito laboral, como pasa en nuestro país. Así pues, las políticas de reconocimiento también son importantes para una sociedad que tiene en cuenta el valor que aporta tanto la actividad laboral como la actividad doméstica. Sin olvidar que el reconocimiento del cuidado solo conseguirá transformar las relaciones de género y no perpetuar los roles tradicionales si también se incluye a los hombres en las tareas de cuidado.

Con la introducción de estas políticas de reconocimiento en Noruega vemos como la búsqueda de objetivos diversos al crear un modelo de políticas de conciliación es posible, pues los servicios de guardería de 1 a 3 años refuerzan la participación en el mercado laboral de las madres y el desarrollo de la infancia en igualdad de condiciones, mientras que las bajas parentales de un año refuerzan el cuidado doméstico. Evidentemente, cuando abordamos problemas complejos que persiguen múltiples objetivos, hay que pensar en el conjunto del sistema que estamos creando a través de las diversas políticas que impulsamos, ya que unas y otras están interconectadas. Por lo tanto, como afirma Fraser (2005), es posible abolir las diferencias de género (igualdad entre hombres y mujeres) valorizando al mismo tiempo la especificidad de género (dedicación al cuidado y al ámbito doméstico), haciendo frente al dilema equidad-reconocimiento (feminismo de la igualdad versus feminismo de la diferencia) con soluciones basadas en la transformación de los roles y no en la afirmación de la especificidad. Estas soluciones aportan remedios a las injusticias alterando las causas de fondo que las generan, ya que no se trata solo de valorizar la identidad de un grupo sino también de transformar las condiciones para todos.

Las políticas familiares y laborales desarrolladas en países como Noruega han puesto de relieve que generan resultados limitados cuando no van dirigidas a ambos géneros o, para explicarlo de forma más clara, cuando no prevén mecanismos específicos para incluir a los hombres en las tareas de cuidado. En los países escandinavos hemos visto que las políticas implementadas permiten combinar trabajo y familia, el modelo mayoritariamente deseado por el conjunto de la sociedad, pero, aunque las políticas se dirijan a ambos géneros, en la práctica son las mujeres las que se acogen a las bajas parentales o deciden trabajar a tiempo parcial cuando los hijos son pequeños. De esta manera, tiene lugar la paradoja de los Estados de bienestar nórdicos: las mismas políticas de bienestar que contribuyen a la conciliación familiar y la igualdad de género influyen en la segregación de género del mercado laboral. Si bien la segregación está pasando de severa a moderada, indicando una tendencia clara a la mejora de esta situación, lo cierto es que existe una segregación a nivel horizontal, en la que por ejemplo

las mujeres trabajan más en el sector público que en el privado, y una segregación vertical, en la que podemos ver cómo los puestos de poder están mayoritariamente ocupados por hombres. Las mujeres cobran sueldos más bajos, trabajan más a tiempo parcial (con las consecuencias que conlleva a nivel de la pensión y del desarrollo profesional) y, en general, las diferencias con el género masculino se acentúan al tener hijos poniendo de relieve el “techo de cristal” que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral.

¿Están las mujeres menos preparadas para ocupar puestos de poder en las organizaciones? Todos los resultados educativos nos indican que no es así. Pero ser la principal responsable del cuidado familiar a menudo dificulta ocupar un puesto de trabajo que requiere una importante dedicación. Iniciativas como “Female future” de la NHO, la mayor confederación de patronales noruega, ponen de relieve la importancia de formar a las mujeres con potencial que trabajan en distintas organizaciones para que las empresas las vean como futuras líderes y ellas mismas sientan que están preparadas para ejercer cargos de poder. Y, ¿están los hombres poco preparados para hacerse cargo de sus hijos? Los estudios incluso indican lo beneficioso que resulta para la infancia y para el propio género masculino que los hombres cuiden de sus hijos pequeños. Pero así como para las mujeres es difícil romper con la dinámica tradicional que establece que la familia está por delante del ascenso profesional, para los hombres es difícil romper su propio “techo de cristal” (debido a las barreras culturales existentes en la sociedad y sus puestos de trabajo) cuando quieren acogerse a la mitad de la baja parental para hacerse cargo de sus hijos de forma compartida con su pareja.

Además, países como Noruega han constatado que no solo hay que actuar en la parte superior de la pirámide laboral, introduciendo cuotas de género en los consejos de administración, sino que también hay que analizar la base de la pirámide realizando propuestas para mejorar determinados trabajos. Reconocer el ámbito de cuidado en la sociedad implica que aquellos sectores laborales como los servicios a la dependencia o los servicios de guardería (típicamente feminizados al haber absorbido tareas no remuneradas que acostumbraban a desarrollar las mujeres) también tienen que tener unas buenas condiciones laborales y de remuneración. ¿O como sociedad valoramos más que nos arreglen el ordenador que tener a un profesional que se encargue de los cuidados intensivos de nuestros padres durante la etapa final de su vida? Combatir los estereotipos de género en las escuelas, mostrando ejemplos de mujeres que trabajan en ámbitos masculinizados y hombres que ejercen profesiones feminizadas, es una buena manera de incidir en el cambio cultural pero no es suficiente. Las estrategias para atraer a hombres a profesiones feminizadas no resultarán muy efectivas mientras los sueldos no sean más atractivos. Concretamente, en Noruega se quiere fortalecer la cooperación tripartita entre el Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social y las organizaciones de empresarios y trabajadores para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, trabajando en las problemáticas específicas de cada sector e incluso de cada lugar de trabajo y detectando propuestas e iniciativas de mejora. Se propone también que las empresas noruegas participen en este marco de colaboración firmando un acuerdo de cooperación en el ámbito de la igualdad de género, y recibiendo asesoramiento, seguimiento y beneficios financieros.

Curiosamente, la segregación laboral está más presente en los países nórdicos que en países como España, aspecto que se explica por el hecho de que en nuestro país el techo de cristal para las mujeres no se visualiza tanto a nivel laboral porque directamente una parte de las

mujeres no accede al mismo. En cambio, en países como Noruega hay un porcentaje muy alto de mujeres en el mercado laboral, algunas de las cuales ejercen profesiones que en nuestro país no están remuneradas o se desarrollan en el mercado negro, como el cuidado de personas dependientes o el cuidado de niños pequeños. Y las generosas políticas familiares y laborales dirigidas a hombres y mujeres, como el trabajo a tiempo parcial o las bajas parentales, son habitualmente puestas en práctica por mujeres. Es evidente que los países escandinavos, aun teniendo segregación laboral, están por delante de nosotros, y actualmente ya están poniendo remedio a esta paradoja a través de aquellas políticas que contribuyen a que los hombres sean más partícipes de la vida familiar.

En Noruega se ha constatado que las mujeres nunca podrán progresar a nivel profesional si los hombres no avanzan a nivel familiar, dedicando más tiempo a las tareas del hogar y compartiendo en igual medida el cuidado de los hijos. Por esta razón se han introducido medidas como la cuota de paternidad, reservando una parte de la baja parental a los hombres de forma que si no la utilizan se pierde. Actualmente se está viendo como aquellos hombres (habitualmente con un alto nivel formativo) que se acogen a una baja parental más larga de lo establecido por la *daddy quota*, se implican más en el cuidado de sus hijos a lo largo de la vida, reduciendo también su dedicación laboral. Este hecho expresa el deseo de los hombres de hacerse cargo de sus hijos, y la necesidad de establecer cuotas que les liberen de los patrones culturales tradicionales que también se ejercen sobre el género masculino. El aumento de la presión normativa (aspecto que también está empezando a aparecer en el debate español) ha hecho que los hombres reciban menos presión de su entorno para acogerse a medidas en las que se tienen que ausentar del trabajo. El Gobierno noruego ha creado incluso un grupo en Facebook para que los hombres por baja de paternidad se encuentren en lugares públicos para hacer red entre ellos mientras pasean a sus hijos. A la vez, vemos como la segregación de género que tiene lugar en el ámbito laboral de los países nórdicos está disminuyendo, porque las mujeres tienen parejas cada vez más corresponsables y ellas pueden disponer de más tiempo para desarrollar su profesión. En los países con políticas de conciliación avanzadas constatamos como no solo está cambiando la identidad femenina con su incorporación en el ámbito laboral, los hombres también están desarrollando una nueva identidad en el ámbito del cuidado.

La paradoja de la segregación laboral de los países escandinavos nos está mostrando, quizás, una realidad más profunda que a veces perdemos de vista cuando nos focalizamos en la duración de las jornadas laborales, las medidas de conciliación familiar, etc. En el mercado laboral existe un ideal de trabajador basado en el presencialismo incondicional, poniendo de relieve que el mejor trabajador es aquel que está presente en la empresa durante más horas y es capaz de adaptarse a cualquier imprevisto. Indudablemente, si seguimos este patrón necesitamos a una mujer muy presente en el ámbito familiar que tenga mucha flexibilidad para hacerse cargo de cualquier imprevisto doméstico, como puede ser la enfermedad de un hijo o de un familiar próximo. Si queremos avanzar hacia un modelo de familia igualitario, hacia un mundo laboral en el que no se desperdicien los talentos y hacia una sociedad en la que no se penalice tener familia, el ideal de trabajador tendrá que ser necesariamente diferente, priorizando el talento y los resultados por encima de la presencia, y con un nivel de disponibilidad más relajado ya que a veces habrá que priorizar las responsabilidades domésticas. En vez de que un miembro de la pareja trabaje a tiempo parcial y el otro a tiempo

completo, quizás el ideal sería trabajar los dos miembros a un tiempo completo reducido. Como apunta Fraser (1994), el único orden de género posible actualmente se basa en la igualdad entre hombres y mujeres, razón por la cual es necesario un modelo (*universal caregiver model*) que promueva la participación laboral, política y social de las mujeres, generando a su vez cambios en los roles masculinos. Ante la dicotomía trabajo-familia, la norma para todos tiene que ser combinar trabajo remunerado y doméstico, deconstruyendo el género y asimilando el rol de los hombres (más especializado) al de las mujeres (basado en la combinación de tareas).

Aunque todavía quedan obstáculos por superar, si en Noruega se continúa con esta tendencia, las mujeres no serán las únicas que adaptarán la situación laboral a sus condiciones familiares, sino que lo harán ambos géneros, disminuyendo la segregación que tiene lugar en el ámbito laboral. De esta manera, podemos ver como lo que pasa en el trabajo está muy ligado a lo que está pasando en el ámbito doméstico, y sería un error querer solucionar las contradicciones que tienen lugar en el ámbito laboral sin incidir en aquello que tiene lugar en la familia. No romperemos el techo de cristal femenino si no rompemos el techo de cristal masculino, facilitando la implicación de los hombres a nivel doméstico. De esta manera, las mujeres no serán las únicas que sostengan la carga emocional de las familias y se sientan malas madres cuando sus hijos están enfermos y tengan que ir a trabajar. En todo caso serán problemas de ambos géneros o del conjunto de la sociedad. Así pues, es posible superar el dilema redistribución-reconocimiento, pero las paradojas escandinavas nos indican que hay un largo camino por recorrer para no desarrollar modelos que continúen apoyándose en la diferenciación de roles de género.

En España y Cataluña uno de los debates clave también se centra en la necesidad de combatir la cultura laboral del presencialismo, argumentando que somos uno de los países europeos que pasamos más horas en el trabajo y somos menos productivos. Las largas jornadas laborales entran en contradicción con la conciliación de la vida familiar, razón por la cual sería necesario avanzar hacia la tendencia europea con jornadas continuas que incorporan una corta pausa para comer y permiten ir a buscar a los hijos al colegio después del trabajo o hacer cualquier otra actividad que se desee. Unos horarios más racionales y una mayor flexibilidad para auto-organizarse, permitirían realizar un control más basado en los resultados que en las horas de presencia, sabiendo que las mismas medidas no son aplicables a todos los trabajos, pues sectores como el sanitario o el del comercio tienen unas necesidades muy específicas. Además, una cultura laboral más basada en los resultados que en la presencia implica hacer formación e implantar sistemas periódicos de evaluación, ya que se transforman las relaciones entre jefes y empleados. Especialmente, se produce una pérdida del poder tradicional de los mandos intermedios que ya no necesitan instrumentos rígidos de control sino potenciar sus competencias interpersonales, y los empleados tienen que aprender a trabajar con un mayor nivel de autonomía. Incentivar a las empresas que implantan medidas de flexibilidad y son familiarmente responsables es una tarea que podrían realizar las administraciones públicas para contribuir a un cambio cultural en las empresas respecto a la concepción del trabajo.

Es curioso como esta tendencia a intensificar las horas de trabajo que se reclama en nuestro país, está siendo cuestionada en países como Noruega, donde se está empezando a hablar de la calidad del trabajo, poniendo de relieve este aspecto por encima del aspecto puramente cuantitativo. No se trata solo, pues, de distribuir de forma diferente las horas de trabajo, sino

que es importante la forma en cómo se realizan estas horas de trabajo. Cuando tienen lugar jornadas laborales más intensivas a menudo los trabajadores acaban exhaustos, y aunque salgan a la hora prevista para poder realizar otras tareas de la vida cotidiana, se encuentran sobrecargados para prestar toda su atención al cuidado de los hijos. Habrá que ver como evoluciona en el futuro el concepto de “bienestar temporal” en el que se tiene en cuenta la calidad de las horas trabajadas más allá de la cantidad y de cómo se distribuyen las horas. Y es que una sociedad que avance en este sentido, será una sociedad en la que primará el paradigma de la calidad de vida más allá de la igualdad de género. Los estudios demuestran como las personas que son más felices también son personas que rinden más a nivel laboral. Está más que demostrado que aquellos países que trabajan un mayor número de horas, como es el caso de España que tiene una larga jornada laboral, no son los que tienen una mayor productividad.

De hecho, calidad de vida es un paradigma emergente que podemos escuchar tanto en Noruega como en Cataluña, en el que se ponen en valor los beneficios de las políticas de conciliación más allá de conseguir una mayor igualdad de género en la sociedad. Se trata de ser más felices, sentirse auto-realizados y conseguir un equilibrio entre aquellas facetas que forman parte de nuestra vida, como es tener tiempo para cuidar de nuestra salud o para decorar nuestra casa. En Cataluña, donde se hace mucha referencia a la calidad de vida, parece que se trata más bien de retórica. En los últimos años, la crisis económica a nivel estatal y los recortes y las consecuencias que se han derivado, han conllevado un retroceso importante en las condiciones de vida de la población, aumentando las desigualdades y volviendo a la reivindicación de las necesidades básicas como es tener un trabajo o poder ser atendido a nivel sanitario sin largas listas de espera. Estos acontecimientos han dejado en segundo plano las aspiraciones a una mayor calidad de vida, como pueden ser tener una ocupación y no trabajar durante largas horas, ya que puede existir el riesgo de perder el trabajo. Así pues, parece más viable el paradigma de avanzar en la calidad de vida en un país como Noruega, donde aspectos básicos para unas buenas condiciones de vida ya se han consolidado. Mientras en Noruega las parejas igualitarias, aquellas que no tienen que escoger entre trabajo y familia, son mayoritarias, en España y Cataluña se está viviendo un retroceso en este sentido, así que para avanzar hacia una mayor calidad de vida aún queda mucho trabajo por hacer.

4.3. Conclusiones en relación a la dimensión estratégica de las políticas de conciliación

Un tercer factor que puede explicar e ilustrar las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa, más allá de las importantes diferencias de contexto, está relacionado con la dimensión estratégica de estas políticas. Tal y como se explica en el apartado metodológico de la presente tesis, en la dimensión estratégica se identifican tres variables: la corresponsabilidad del Estado, el enfoque/ estilo del Estado y la contribución a la igualdad. En la siguiente tabla se sintetizan las variables relacionadas con la dimensión estratégica de las políticas de conciliación, ubicando además los casos de Cataluña/ España y Noruega.

Dimensión estratégica de las políticas de conciliación (¿quién? ¿cómo?)			Contribución a la igualdad		
			Igualdad de género	Igualdad de clase	
Corresponsabilidad del Estado	Estado	Enfoque/ estilo del Estado	Autoridad burocrática	Mayor igualdad de género / Menor adaptación a la realidad local	Mayor igualdad de clase / Menor adaptación a la realidad local
			Diálogo y elección	Mayor igualdad de género / Mayor adaptación a la realidad local	Mayor igualdad de clase / Mayor adaptación a la realidad local
	Caso de Noruega				
	Mercado	Enfoque/ estilo del Estado	Autoridad burocrática	Mayor igualdad de género / Menor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Menor adaptación a la realidad local
			Diálogo y elección	Mayor igualdad de género / Mayor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Mayor adaptación a la realidad local
	Familia	Enfoque/ estilo del Estado	Autoridad burocrática	Menor igualdad de género / Menor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Menor adaptación a la realidad local
			Diálogo y elección	Menor igualdad de género / Mayor adaptación a la realidad local	Menor igualdad de clase / Mayor adaptación a la realidad local
	Caso de Cataluña/ España				

4.3.1. Conclusiones generales

Entre los principales actores que proporcionan bienestar (Estado, mercado, familia) y pueden dar respuesta a la problemática de la conciliación familiar y laboral, el Estado es el único que puede contribuir a un nuevo orden social basado en la igualdad de género y en la igualdad de clase (Esping-Andersen, 2009). Con la desaparición de la figura del ama de casa en las sociedades contemporáneas, la corresponsabilidad del Estado en las tareas de cuidado resulta imprescindible, teniendo en cuenta que las estrategias individuales de conciliación basadas en la solidaridad familiar serán cada vez más escasas (las abuelas estarán trabajando cuando nazcan sus nietos) y las soluciones basadas en el mercado estarán al abasto de unos pocos. Aunque las ideologías conservadoras consideran que el Estado no debería intervenir en el ámbito privado de la familia o, en todo caso, tendría que favorecer la libertad de elección a través de prestaciones económicas o incentivos fiscales, las posiciones progresistas que promueven respuestas colectivas ante los problemas privados resultan más adecuadas teniendo en cuenta el avance social del modelo de familia de doble ingreso.

Ante la problemática de la conciliación, los países escandinavos han puesto en evidencia los efectos positivos de las políticas promovidas desde el Estado central basadas en los derechos y los servicios universales. Sin embargo, cuando se pretende llegar más lejos de aquello que establecen las leyes y romper con patrones culturales muy arraigados en la sociedad, se pone en evidencia la necesidad de acompañar estas grandes políticas (*hard*) de otras políticas o iniciativas (*soft*) más adaptadas a la realidad local. Impulsar las políticas de conciliación desde niveles regionales y municipales de gobierno permite tener una mayor sensibilidad local y establecer espacios de diálogo con los ayuntamientos, las escuelas o las empresas para adaptar las actuaciones a sus características y necesidades (Giddens, 1994). La combinación de políticas *hard* con políticas *soft* resulta una buena solución para encontrar soluciones creativas a los problemas de conciliación, contando con la complicidad y el empoderamiento de los actores del territorio. Cada territorio tiene características distintas que hay que tener en cuenta cuando nos encontramos con barreras culturales que impiden llegar más lejos en el ámbito de la conciliación.

En aquellos países en los que la corresponsabilidad del Estado es reducida y se dejan las soluciones de conciliación en manos de las familias o del mercado, nos encontramos con un escaso desarrollo de los servicios públicos y de los derechos laborales. Aunque el ámbito local y comunitario pueda ser muy dinámico y se movilicen recursos desde los ayuntamientos, la sociedad civil y otros actores, vemos como las soluciones actúan más a modo de parche que de forma generalizada en la sociedad. Además las actuaciones que se realizan son especialmente vulnerables ante los cambios de color político de las instituciones, y estrategias creativas de conciliación que funcionaban en un determinado momento dejan de existir de un día para otro. Estas experiencias ponen de relieve que, sin la necesaria corresponsabilidad del Estado en el ámbito de la conciliación, las soluciones *soft* basadas en el diálogo y el empoderamiento de los actores difícilmente tendrán los efectos deseados. Incentivar que las empresas de un territorio se organicen para que sus empleados puedan conciliar mejor su vida laboral y familiar puede resultar especialmente efectivo si detrás hay un paraguas estatal que garantice servicios de cuidado y determinados derechos laborales. Sino, puede ser que los empleados ganen 30 minutos más al día para sus familias, pero se mantenga la estructura tradicional de especialización de roles de género en la sociedad.

4.3.2. Conclusiones contextualizadas

Ante los cambios que se han producido en la sociedad como la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, el envejecimiento, la baja natalidad y la progresiva desaparición del orden de género basado en la especialización de roles, los Estados de bienestar actuales requieren una profunda transformación. Los cambios institucionales se pueden posponer, pero las estrategias individuales que llevan a cabo las familias para conciliar trabajo y vida privada son difícilmente sostenibles en el tiempo. En España vemos como hay abuelas y abuelos realizando jornadas a tiempo completo para el cuidado de sus nietos, o mujeres que dejan de trabajar para hacerse cargo de sus mayores. Pero poco a poco veremos como esos abuelos que cuidan de sus nietos ya no lo podrán hacer porque estarán trabajando cuando sus hijos tengan descendencia, o como la figura del ama de casa irá desapareciendo tal y como ha pasado en Noruega. Tal y como afirma Esping-Andersen (2009), hay que avanzar hacia un nuevo orden basado en la igualdad de género y de clase, para el cual la corresponsabilidad del Estado en las tareas de cuidado resulta imprescindible, porque ante una problemática de tal envergadura social las respuestas ya no pueden ser individuales sino colectivas. Además, no es que las familias dejen de ser corresponsables porque participan activamente en el mercado laboral contribuyendo a financiar las políticas públicas de cuidado y siguen ejerciendo de cuidadoras mientras no están trabajando. Los estudios muestran como la solidaridad intergeneracional puede ser incluso mayor en aquellos países donde el Estado de bienestar asume determinadas tareas relacionadas con los cuidados intensivos, ya que el tiempo que las familias pasan con sus seres queridos es de mayor calidad. No se trata de renunciar a los lazos familiares, ya que simplemente se quiere compatibilizar trabajo y ámbito doméstico, y en todo caso se trata de fortalecer estos lazos. Que la gente mayor viva en su propia casa recibiendo un servicio de ayuda a domicilio o que una persona joven se independice de su familia antes de los 30 años no implica que los lazos familiares se debiliten.

De hecho, los principales desacuerdos entre progresistas y conservadores, tanto en Noruega como en España y Cataluña, están relacionados con el rol del Estado para resolver las problemáticas de la conciliación. Los conservadores básicamente prefieren poner más peso en la esfera privada, ya sea en las familias o las empresas, y descargar la esfera pública, es decir el Estado. Esto implica dejar más “libertad de elección” a las familias a la hora de escoger las estrategias más adecuadas para conciliar vida laboral y personal, facilitando que la mujer se quede en casa cuando los niños son pequeños con el soporte de prestaciones económicas o incentivando la provisión de servicios por parte del sector privado. Los conservadores, pues, creen que la organización del ámbito privado de las familias no es una cuestión pública, mientras los progresistas consideran que el Estado tiene que intervenir para ayudar a las familias a transformar las relaciones de género tradicionales ya que, además, una mayor igualdad en el ámbito doméstico es un deseo de la mayoría de la sociedad.

La no consideración del ámbito privado como un problema público va más allá del argumento de la libertad de elección, ya que los conservadores a menudo prefieren que las soluciones a la conciliación, como las guarderías, no impliquen un engrosamiento del Estado sino que prefieren incentivar al sector privado para que proporcione estos servicios. Dejar en manos del sector privado la provisión de servicios básicos de cuidado puede generar desigualdades entre aquellas personas que pueden pagar estos servicios y aquellas que no los pueden pagar. De hecho, un argumento progresista importante, que se está escuchando con fuerza en Noruega y

también en Cataluña, es la necesidad de desarrollar servicios de cuidado bajo un paraguas público (aunque la gestión de los servicios sea privada) para combatir las desigualdades sociales. Se está demostrando cómo servicios como las guarderías no solucionan solamente problemas de conciliación, sino que todavía resultan más efectivos para crear una sociedad igualitaria desde la base, en la que la infancia tenga las mismas oportunidades para desarrollarse independientemente de la familia en la que haya nacido. En este sentido, actuar desde la temprana edad, desde los 0 a los 3 años, resulta clave para que las desigualdades entre pobres y ricos sean menores a lo largo de la vida (Esping-Andersen, 2009).

Evidentemente, la manera en cómo se concretan estas visiones en Noruega y Cataluña es diferente. En el país nórdico, la aceptación del grado de intervención del Estado en la problemática de la conciliación por parte de los conservadores es mucho mayor a la de los conservadores de nuestro país, y casi podríamos decir que es equiparable a las posiciones progresistas de Cataluña y España. En Noruega los conservadores están luchando por eliminar o reducir la cuota de paternidad, pero no se cuestionan que la baja parental tiene que ser de un año con una parte transferible al padre si así lo desea la familia. En Noruega los conservadores quieren extender la prestación para el cuidado de los niños pequeños, favoreciendo que la mujer se quede en casa si así lo quiere, pero no ponen en cuestión la posibilidad de que haya un servicio de guardería universal y asequible para las familias una vez finalizada la baja parental, porque además así lo prefieren la mayoría de familias. Saben que el riesgo que hay es que en algunas familias se reproduzcan roles de género más tradicionales, como está pasando en Noruega entre las familias inmigrantes o aquellas familias más desfavorecidas, pero creen que el Estado no tiene que interferir en estas decisiones.

En Cataluña, al haber un importante retraso respecto al desarrollo de las políticas de conciliación, vemos que los progresistas simplemente quieren que no haya retrocesos en el ámbito de la dependencia, de la educación o en materia de derechos laborales. En paralelo, los conservadores prefieren que se apueste por incentivar fiscalmente a las empresas, otorgándoles más puntos en concursos públicos si desarrollan medidas de conciliación, o proporcionar prestaciones económicas a las familias cuando la economía mejore. Son conscientes de la necesidad de avanzar en otros ámbitos, como la extensión de la baja de paternidad, para equipararnos a Europa, pero creen que las soluciones recaen más en las familias y las empresas que en el Estado. Son partidarios de ayudar a aquellos que más lo necesitan, pero no creen en la universalización de determinados servicios y derechos. En nuestro país sí que podemos ver claramente cómo se traspasa más la responsabilidad a la esfera privada que a la pública, mientras que en Noruega la limitación del rol del Estado es mucho menor para los conservadores.

En Noruega hemos visto cómo las políticas desarrolladas por el Estado central basadas en derechos y servicios universales han tenido efectos muy positivos a lo largo de los años, y son clave para dotarse de un gran paraguas que ha hecho que la posibilidad de que hombres y mujeres puedan combinar familia y trabajo remunerado sea hoy una realidad en el país. Se ha conseguido implantar el modelo igualitario de familia (Korpi, 2000), que combina los servicios universales (guarderías para menores de tres años, cuidado de la gente mayor) con las bajas remuneradas de maternidad y paternidad. Políticas como las bajas parentales de un año, la obligación de que en los municipios haya guarderías universales y de que éstas tengan un precio máximo establecido o la cuota de género en los consejos de administración de las

empresas, ayudan a que las soluciones que van a la raíz de los problemas de conciliación sean homogéneas en todo el territorio. Existe consenso sobre que ya no hay grandes retos en este ámbito y, en todo caso, se habla de pequeños retos que ayudarían a complementar las exitosas políticas impulsadas desde el Estado central. Una vez estos pilares básicos están asentados en la sociedad, vemos como países como Noruega o Suecia quieren ir más allá de lo establecido por Ley y actuar desde niveles más próximos a la realidad, como son el nivel regional y local, incidiendo en la sensibilización cultural y realizando pequeñas adaptaciones locales de las políticas macro. Incidir en lo micro, trabajando directamente con los municipios, las escuelas o las empresas de cada territorio puede facilitar llegar todavía más lejos en cuanto a conciliación e igualdad de género. Aunque el avance en el ámbito de los derechos y los servicios universales es el principal protagonista a la hora de cambiar las mentalidades en Noruega, todavía existen resistencias culturales que requieren estrategias que vayan más allá de las leyes.

Concretamente, en Noruega se sugiere complementar una estrategia *hard* con una aproximación *soft*, activando las oficinas de género existentes a nivel regional (que cuentan con personas expertas en la materia) y dotándolas de financiación para actuar de enlace con los ayuntamientos y las empresas de la zona, asesorándoles y promoviendo dinámicas adaptadas a las necesidades locales. El ámbito municipal es el encargado de implementar las políticas de bienestar, gestionando servicios como las guarderías o las residencias, lo que le permite incidir más directamente en cambiar patrones culturales y en cómo se llevan a cabo estos servicios, implicando más a los padres, por ejemplo, cuando se asesora a las familias que acaban de tener un hijo. Cada realidad local tiene características y necesidades diferentes, aspecto que requiere una adaptación a medida (dimensión *soft*) de las grandes políticas estatales (dimensión *hard*). Como afirma Giddens (1994), es necesaria una descentralización del poder político que fomente la autonomía individual y la autorrealización, haciendo que las intervenciones públicas sean “generativas”, es decir sensibles a las demandas y a los intereses locales. El autor nos habla del concepto “*life politics*” para reflejar la necesidad de integrar la identidad individual y la capacidad de elección en la formulación de políticas. La capacidad de elección que promueve Giddens difiere de la libertad de elección de las posturas anti-estado conservadoras y liberales. El autor defiende que autonomía no es lo mismo que egoísmo (en el sentido neoliberal de maximizar el propio beneficio) sino que implica reciprocidad e interdependencia. El incremento de la reflexividad social refuerza el deseo de adoptar una variedad de estilos de vida y una mayor autonomía, y una aproximación *soft* de las políticas de conciliación, como la que se pretende hacer desde Noruega, puede contribuir a este deseo. Giddens también nos habla de “*dialogic democracy*” como una forma de resolver temas controvertidos a través del diálogo más que mediante formas preestablecidas de poder.

Además en Noruega también se propone fortalecer la estructura del Estado central, creando una Dirección dentro del Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social que se encargue exclusivamente de la igualdad de género. Por ejemplo, se constata que la responsabilidad de sector, que establece que cada Ministerio tiene que impulsar la igualdad en su ámbito de trabajo, no ha funcionado igual en todos los Ministerios y algunos han llegado más lejos que otros. Sin embargo, lo cierto es que hay diferencias de opinión respecto a la creación de esta Dirección, pues se considera que la estrategia de la transversalidad impulsada desde el

Ministerio de infancia ha funcionado hasta la actualidad sin necesidad de encasillar las políticas de igualdad en una Dirección específica.

Mientras que en Noruega las políticas universales impulsadas a nivel estatal son la clave del éxito, y en todo caso se está constatando la necesidad de reforzar la estructura regional y local para complementar estas políticas, en España se está retrocediendo (tanto a nivel estatal como autonómico) en los avances realizados a nivel del Estado de bienestar, tan imprescindible para evolucionar en materia de conciliación. Se ha desarrollado un modelo de apoyo general a la familia (Korpi, 2000), combinando prestaciones económicas y beneficios fiscales con servicios para la infancia mayor de tres años, sin cuestionar o manteniéndose neutral ante la división de género entre trabajo remunerado y no remunerado. Los pocos esfuerzos impulsados en la década de los 2000 para crear un cuarto pilar del Estado de bienestar (ofreciendo servicios de cuidado a las personas dependientes, desarrollando una red de guarderías que pueda llegar a ser universal o planificando una ampliación de la baja de paternidad tal y como apunta la Ley de igualdad) están hoy en día paralizados o en retroceso debido a la grave crisis económica que atraviesa el país y a la ideología imperante que aboga por la necesidad de reducir el Estado para salir de la crisis. El retroceso en el ámbito de los servicios públicos y los derechos laborales está disminuyendo sustancialmente la corresponsabilidad del Estado y aumentando las estrategias individuales de las familias para conciliar, ya sea “empleando” a los abuelos a tiempo completo o exponiendo a las mujeres al dilema de tener que escoger entre trabajar o quedarse en casa cuidando de sus hijos.

En Barcelona o Cataluña vemos como se han desarrollado de forma innovadora políticas de usos del tiempo que quieren ayudar a armonizar vida laboral y personal desde el ámbito local. También están surgiendo iniciativas impulsadas desde el ámbito comunitario aglutinando recursos de los barrios. En línea con la idea de que las políticas de conciliación, en el actual contexto del país, pueden sobrecargar un Estado de bienestar que está mirando por su sostenibilidad, en Cataluña se quiere potenciar un mayor desarrollo del ámbito comunitario. Se trata de facilitar que las familias se auto-organicen y aprovechen los recursos de proximidad, como los espacios de los equipamientos o las asociaciones del barrio, para intercambiar su tiempo y gestionar mejor su vida cotidiana. Los Bancos del tiempo son un gran ejemplo sobre cómo desde el ámbito comunitario, aprovechando los recursos disponibles y sin necesidad de generar nuevas estructuras, se puede casar oferta y demanda en relación a tareas que facilitan la vida diaria. Este tipo de experiencias están proliferando en los barrios y, al mismo tiempo que pueden ser interesantes y arreglar determinadas situaciones, también es necesario decir que no van a la raíz del problema y no pueden ser más que soluciones complementarias a otro tipo de políticas más ambiciosas.

Vemos como los avances realizados en Cataluña son pequeños y requieren grandes esfuerzos al carecer de una legitimidad más global. Se realizan actuaciones a modo de parche que tienen un nivel de impacto bajo en la vida de las personas, al no atajar el problema de la conciliación de manera global y depender de los cambios de color político o de liderazgos concretos. La experiencia de los países nórdicos pone en evidencia que una campaña de corresponsabilidad impulsada por el Ayuntamiento de Barcelona tendrá un impacto muy reducido en comparación con una ley estatal que establece una extensa cuota de paternidad en la baja parental. Las leyes contribuyen más a cambiar las mentalidades que las campañas y, al mismo tiempo, una ley acompañada de pequeñas actuaciones para ayudar a moldear la realidad local

puede tener efectos muy positivos. Incluso reivindicaciones de la sociedad civil que están surgiendo con fuerza en Cataluña y España basadas en la racionalización de los horarios en línea con Europa, son necesarias pero insuficientes si no se construye el cuarto pilar del Estado de bienestar basado en los servicios de cuidado (actualmente en parálisis *sine die* a la espera de la recuperación económica). De hecho, vemos como la “batalla” de conceptos que tiene lugar en nuestro país entre aquellos que ponen énfasis en la conciliación, la corresponsabilidad, los usos del tiempo, la familia o la calidad de vida, resulta retórica, ya que lo relevante es ver qué modelo de solución proponemos implementar para atajar el problema de la conciliación. Es importante hacer un buen diagnóstico, mostrando toda la complejidad de la problemática, pero resulta imprescindible no perdernos en la descripción de la realidad y exponer con claridad cuáles son las propuestas de mejora, ya que éstas nos indicarán claramente por qué modelo de familia, de padre y madre, de trabajador, etc., estamos apostando.

A nivel laboral, en España también se pone de relieve el importante rol que se puede desarrollar desde la negociación colectiva para avanzar hacia escenarios de flexiseguridad que faciliten la conciliación, encontrando un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y la productividad de la empresa y favoreciendo un buen clima laboral en las organizaciones. A través de la negociación colectiva se pueden introducir medidas de flexibilidad e igualdad de género en los convenios específicos de cada sector y de cada empresa. Sin embargo, la crisis económica ha cambiado la escala de valores y parece que volvemos a priorizar trabajar cuantas más horas mejor, dejando en segundo plano aspectos como la conciliación o los Planes de igualdad en las empresas. La reforma laboral de 2012 supone un retroceso en este sentido, apostando por la desregulación de los horarios y otorgando más peso a la empresa en la toma de decisiones, en detrimento de la concertación social. En Cataluña se lamenta que el III Acuerdo Interprofesional, consensuado por empresarios y trabajadores, se haya visto contradicho por la reforma laboral impulsada a nivel del Estado central.

A nivel educativo, mientras en Noruega las guarderías son un servicio público universal, asequible y de calidad que ha costado décadas implantar, en España y Cataluña se está recortando en educación infantil de 0 a 3 años, dejando la universalización y la implementación de la misma a manos de la iniciativa privada, con unos costes inasumibles para la inmensa mayoría de las familias. Si bien en Noruega la gestión de las guarderías puede ser pública o privada, aspecto que ha permitido avanzar de forma más rápida en su extensión, se trata de un servicio público con precios máximos regulados por el Estado y que pueden llegar a ser bastante reducidos en función del nivel socioeconómico de las familias. De hecho, en Noruega las demandas relacionadas con las guarderías se centran en aspectos menores como la necesidad de establecer dos períodos de admisión al año (actualmente solo hay un período e influye muy directamente en la organización familiar), y se propone debatir los horarios de apertura de las guarderías, ya que éstos son muy estándar y si hubiese la posibilidad de extenderlos se podrían adaptar a las necesidades de familias que trabajan en sectores con horarios diferentes al habitual (por ejemplo, el sector sanitario). En el ámbito educativo también se expresa la necesidad de que las familias puedan acceder a actividades extraescolares gratuitas y de calidad, aspecto que influye directamente en la conciliación laboral y familiar. En Noruega los municipios tienen la obligación de ofrecer actividades extraescolares a partir de las 17 horas, pero éstas resultan caras para muchas familias y

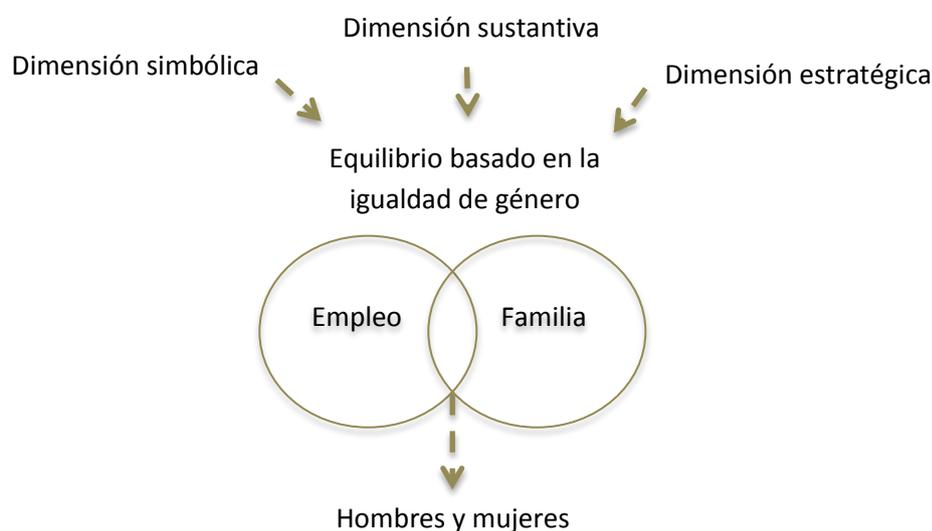
algunas mujeres deciden reducir su jornada laboral al no disponer de una oferta de actividades asequibles para sus hijos al salir de la escuela.

En Cataluña también se ha constatado que existen desigualdades sociales relacionadas con los usos educativos no formales. Hay familias que pueden pagar actividades extraescolares a sus hijos, mientras que otras familias no se lo pueden permitir y a menudo sus hijos están solos en casa al volver de la escuela viendo la televisión o jugando a videojuegos durante largas horas, aspecto que repercute en los malos resultados educativos. Si a este hecho se le añade que sus padres vuelven bastante tarde del trabajo debido a los largos horarios laborales en España o, aún peor, que en Cataluña se está expandiendo la jornada continua en el ámbito educativo (incluso en primaria) nos encontramos con los llamados “niños de la llave” (ya que se quedan solos en casa) o con mujeres con una dedicación exclusiva a la familia (hay que tener en cuenta que en nuestro país la jornada laboral a tiempo parcial está poco desarrollada). La jornada continua en el ámbito educativo implica una visión de la función de la escuela como proveedora de contenidos, dejando de lado su función social que sí parecen tener clara los centros educativos concertados en los que no faltan actividades extraescolares o servicio de comedor. No es de extrañar, pues, que se reivindicquen jornadas escolares completas, como en el resto de Europa, con actividades extraescolares asequibles para las familias. Para esto es necesario diferenciar el horario lectivo de los alumnos del de los profesores, para no entrar en un conflicto de intereses entre los derechos de la infancia, de los trabajadores y de las familias.

Ante la necesidad de avanzar en el ámbito de la conciliación, y de forma similar a Noruega, en nuestro país se está abogando por el desarrollo de medidas *soft*, como puede ser el impulso de iniciativas desde el ámbito comunitario o incentivar desde el gobierno a las empresas para que lleven a cabo medidas de racionalización y flexibilización de los horarios. Paradójicamente, nos encontramos con propuestas de solución parecidas a las de Noruega, con la gran diferencia que en nuestro país las medidas *hard* no han sido desarrolladas y las medidas *soft* en vez de ejercer de complemento de los derechos y servicios universales pretenden ejercer de parche. Por ejemplo, el debate centrado en los horarios es el que está teniendo una mayor repercusión mediática en España y Cataluña. Aunque adaptarnos a los horarios europeos es absolutamente necesario, si este cambio no viene acompañado de otras medidas, como los servicios de guardería o la reforma de la baja parental, será difícil avanzar en el ámbito de la conciliación. Así pues, vemos como la visión de “*life politics*” de Giddens (1994) puede resultar beneficiosa para países como Noruega, con una alta corresponsabilidad del Estado en el ámbito de la conciliación, ya que trabajando desde la proximidad territorial se pueden adaptar las grandes políticas a la diversidad de necesidades y estilos de vida de la población. Pero en aquellos países en los que hay una carencia de políticas y servicios que garanticen la implantación de un modelo igualitario de conciliación, el concepto de “*life politics*” puede plasmarse en la proliferación de experiencias innovadoras pero poco efectivas.

4.4. Conclusiones finales

En los apartados anteriores hemos visto los factores simbólicos, sustantivos y estratégicos que pueden explicar e ilustrar las diferencias entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países del norte de Europa (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa, más allá de las importantes diferencias de contexto.



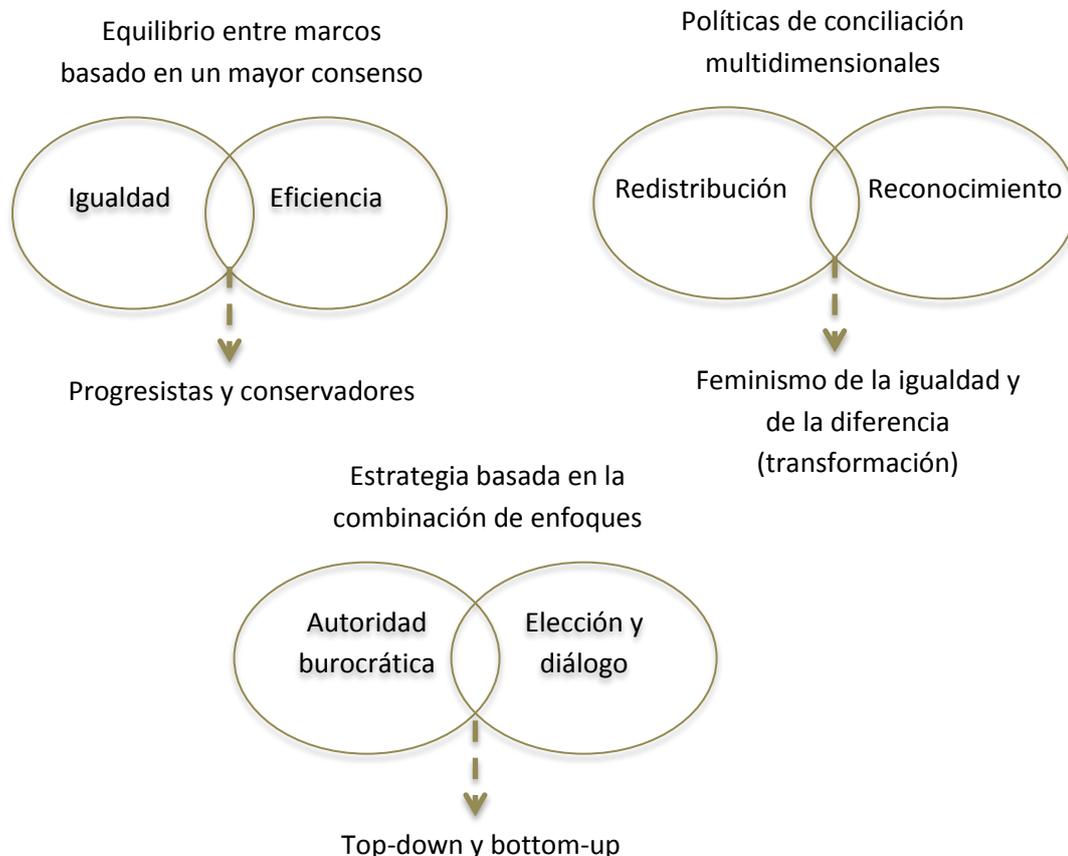
En el presente y último apartado se interrelacionan las conclusiones ligadas a la dimensión simbólica, sustantiva y estratégica de las políticas de conciliación, llegando a una conclusión final: el equilibrio entre las diferentes variables contribuye a un mayor consenso ideológico, que a su vez ayuda a que estas políticas tengan una mayor prioridad en la agenda política, sean más sostenibles en el tiempo y hayan más posibilidades de acción.

A nivel simbólico, hemos visto que cuando se genera un mayor equilibrio entre el marco de la igualdad y el marco de la eficiencia de las políticas de conciliación resulta positivo, ya que estas políticas son vistas más como un beneficio que como un coste, hay un mayor consenso entre progresistas y conservadores y el énfasis en la eficiencia no tiene por qué perjudicar la igualdad. Todo lo contrario, la argumentación económica puede abrir ventanas de oportunidad, aunque en contextos neoliberales existe el peligro de que los objetivos relacionados con la transformación de los roles de género queden en un segundo plano.

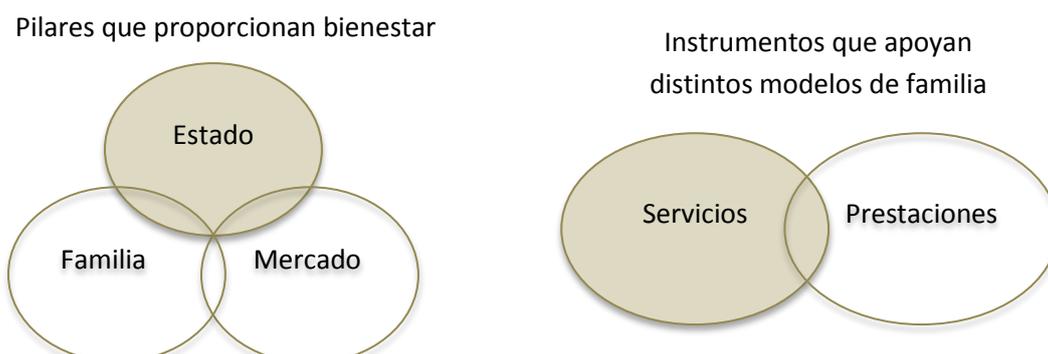
A nivel sustantivo, vemos cómo es posible reconciliar el dilema entre feminismo de la diferencia y feminismo de la igualdad combinando de forma equilibrada las políticas basadas en la redistribución y las políticas basadas en el reconocimiento, siempre y cuando apuesten por la transformación y no por la afirmación. Con el reconocimiento del ámbito doméstico (bajas parentales duraderas y remuneradas), incluyendo a los hombres a través de bajas exclusivas de paternidad, se consigue valorizar el trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres, más allá de facilitar que éstas se incorporen al mercado laboral a través de políticas redistributivas (servicios de cuidado a la infancia y las personas mayores).

A nivel estratégico, vemos como resulta efectivo combinar de forma equilibrada políticas *hard* basadas en derechos y servicios universales (por parte del Estado central) con políticas *soft* más adaptadas a la realidad local (impulsadas a nivel regional y municipal). Esta combinación de enfoques permite a las grandes políticas ir más allá de lo que establece la ley, combatiendo

patrones culturales que se pueden abordar de forma más adecuada generando espacios de diálogo con actores locales como los ayuntamientos, las empresas o las escuelas. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que las políticas *soft* sin las *hard* solo actúan a modo de parche.



Una vez afirmada la importancia del equilibrio para acercar posturas y enfoques que resultan beneficiosos para el desarrollo de las políticas de conciliación, resulta necesario destacar que el equilibrio no es siempre idóneo para generar un modelo igualitario de políticas de conciliación. Por esta razón, cuando en la dimensión estratégica se hace referencia al nivel de corresponsabilidad del Estado, se subraya la importancia de que el Estado adquiera un mayor peso que la familia y el mercado a la hora de aportar soluciones a los problemas de conciliación. El Estado es el único actor que puede garantizar una mayor igualdad de género a la vez que una mayor igualdad de clase, más allá de las estrategias individuales basadas en la familia o el mercado. Este es el caso también de los instrumentos que apoyan distintos modelos de familia, destacados en la dimensión sustantiva. Se considera que los servicios tienen que tener un mayor peso que las prestaciones económicas si realmente se quiere avanzar hacia un modelo igualitario en el que la especialización de roles de género vaya desapareciendo y la norma para todos sea combinar trabajo y familia.



Así pues, si los países del sur de Europa, como España/ Cataluña, quieren avanzar en desarrollar un modelo igualitario de políticas de conciliación, es importante que tengan en cuenta la dimensión simbólica, sustantiva y estratégica de estas políticas, ya que incidiendo en estos tres factores habrá mayores posibilidades de éxito. Y para que el trabajo sea fructífero, es necesario entender los dilemas y las diferencias ideológicas que se encuentran detrás de estas tres dimensiones, pues será necesario llegar a consensos entre los diferentes actores para que la problemática de la conciliación entre la vida laboral y familiar no sea un tema marginal en la agenda pública.

Hay dilemas que se pueden reconciliar. Se trata de dilemas en los que las diferentes perspectivas pueden acercarse e incluso retroalimentarse, facilitando el acuerdo y la sostenibilidad en el tiempo de las políticas de conciliación. Estamos hablando de las diferencias entre marcos de políticas (igualdad versus eficiencia), tipos de políticas (redistribución versus reconocimiento) y estilos de implementación (enfoque *hard* versus enfoque *soft*). Otros dilemas, como el peso del Estado versus el peso del mercado y la familia o los servicios versus las prestaciones, dependerán más de la ideología dominante en un momento dado. Aunque si se avanza en el equilibrio de los tres factores mencionados anteriormente, las posibilidades de que el modelo igualitario de políticas de conciliación (basado en el Estado y los servicios) se vaya asentando serán mayores.

En los países escandinavos como Noruega vemos como se ha encontrado un equilibrio entre el marco de la eficiencia y la igualdad, las políticas redistributivas y de reconocimiento, y el enfoque *hard* y *soft*. Todavía queda camino por recorrer, pero incluso cuando las posiciones conservadoras quieren cambiar aspectos como el peso que tiene el Estado o los servicios en estas políticas, nos encontramos con un modelo igualitario de políticas de conciliación muy asentado, en el que difícilmente habrá grandes retrocesos. Estos países ponen en evidencia que es posible partir de muy poco y avanzar mucho en cuestión de 30 años, aunque los cambios son progresivos y es necesario pasar por diferentes fases antes de llegar a la conclusión de que, como afirma una persona entrevistada en Noruega, “ya no existen grandes retos de país en el ámbito de la conciliación laboral y familiar”.

4.5. Posteriores desarrollos académicos

A continuación, se destacan posteriores desarrollos académicos que se podrían realizar en el ámbito de las políticas de conciliación laboral, familiar y personal:

- En primer lugar, sería interesante investigar si las ventanas de oportunidad que se abren con la argumentación económica a favor de las políticas de conciliación e igualdad contribuyen a avanzar en este terreno, incluso en contextos en los que predominan paradigmas neoliberales y el objetivo de la igualdad de género corre el riesgo de quedar supeditado al de la eficiencia económica.
- En segundo lugar, dado que la evolución del rol y la identidad masculina parece un aspecto clave para conseguir que el modelo igualitario de políticas de conciliación se asiente en la sociedad, resultaría relevante profundizar en los efectos que generan políticas como la cuota de paternidad en la baja parental. Este tipo de políticas inciden en la transformación de los roles de género y pueden contribuir a que en un futuro hablemos de “deconstrucción” del género en la sociedad.
- En tercer lugar, sería pertinente analizar el avance y los efectos de las políticas de conciliación que se impulsan a nivel local y regional, pues pueden ayudar a desarrollar iniciativas más adaptadas a las necesidades de las personas, involucrando a la población en su diseño y puesta en marcha. Podría ser interesante llevar a cabo este análisis en aquellos países que ya han avanzado suficiente a nivel legislativo, para ver cómo estas políticas pueden ayudar a ir un poco más allá de las leyes.
- En cuarto lugar, se podría analizar cómo un contexto de crisis económica repercute en el grado de corresponsabilidad del Estado y en el retroceso o escaso desarrollo de los servicios públicos para resolver la problemática de la conciliación laboral y familiar. Sería especialmente relevante ver si una mejora del contexto económico facilita la recuperación de los servicios públicos, y también cuál es la intensidad (lentitud/rapidez) de esta recuperación.

5. Comparison and final conclusions (English)

Given the core question in this study, “Beyond the major contextual differences, what factors explain and illustrate the differences between the model of work and family reconciliation policies in the northern European countries (which provides more adequate solutions to family balance based on gender equality) and the model of the countries of southern Europe?”, we have seen that in the previous chapters a theoretical and methodological framework was developed, and the cases of Norway and Catalonia/ Spain were analysed.

In this last chapter, we present the conclusions organised into five sections. In the first section, we outline the conclusions related to the symbolic dimension (the why?) referring to the construction of discursive strategies and cognitive frameworks, in which we identify the variable of policy frameworks and the variable of ideology. In the second section, we present the conclusions related to the substantive dimension (the what), referring to the contents and the main underlying alternatives, in which we identify the variable of models of family support and the variable of types of policies. In the third section, we present the conclusions related to the strategic dimension (the how), referring to management methods and styles, in which we identify the variable of state co-responsibility, the variable of the state’s approach/style and the variable of contribution to equality. Each of these three sections has: a table summarising the variables identified and situating the cases analysed, the general conclusions and the contextualised conclusions when we compare the cases of Norway and Catalonia/ Spain.

In the fourth section we present the final conclusions, in which we strive to interrelate the conclusions outlined in the previous sections, linking the symbolic, substantive and strategic dimensions in order to provide a final answer to the core question of this study. Finally, in the fifth section a list of suggested areas of further research is presented.

5.1. Conclusions regarding the symbolic dimension of work and family reconciliation policies

The first factor that may explain and illustrate the differences between the model of work and family reconciliation policies in the northern European countries (which provides more adequate solutions to family balance based on gender equality) and the model of the countries of southern Europe, beyond the major contextual differences, is related to the symbolic dimension of these policies. As explained in the methodological section of this thesis, two variables were identified in the symbolic dimension: policy frameworks and ideology. The table below summarises the variables related to the symbolic dimension of work and family reconciliation policies, situating the cases of both Catalonia/Spain and Norway.

Symbolic dimension of work and family reconciliation policies (Why?)		Policy frameworks	
		Rivalry between frameworks of equality and efficiency	Balance between frameworks of equality and efficiency
Ideology	Conflict between progressive and conservative ideologies	Irrelevance of the topic on the political agenda / Relevance of the framework of efficiency Case of Catalonia/Spain	--
	Consensus between progressive and conservative ideologies	--	Importance of the topic on the political agenda Case of Norway

5.1.1. General conclusions

When the framework of equality in reconciliation policies is balanced with the framework of efficiency, there is greater ideological consensus in society which enables work and family reconciliation policies to be prioritised in the public agenda, and therefore there is a greater chance for political action and the quest for solutions that respond to this issue. This balance of frameworks enables us to view work and family reconciliation policies not only as a cost (since they require major public investment to provide care services, parental leaves and economic benefits) but also as a benefit that positively affects the wellbeing of families, the talent of companies and the finances of the welfare state (as more women are working and there is a higher birth rate).

The conviction that work and family reconciliation policies are productive brings more progressive stances, which stress gender equality, and more conservative stances, which stress economic efficiency, closer together. This higher degree of consensus between ideologies contributes to the long-term sustainability of these policies, since even though changes and different nuances might be interpreted differently depending on the government in place at any given time, much of the progress attained remains stable, and there is little backsliding. What is more, we can see how in contexts in which equality is culturally a deeply rooted value in society, the fact that objectives linked to efficiency are included does not jeopardise the original objectives linked to equality and equitable relationships between men and women at both work and home. Therefore, equality and efficiency are not contradictory purposes in

which as one becomes more important the other one dwindles in importance. Rather, these purposes can exist jointly (Esping-Andersen, 2009), feed each other and generate opportunities for consensus and public action.

When there is no balance between the equality framework and the efficiency framework in work and family reconciliation policies, there is a lack of ideological consensus in society which renders these policies irrelevant on the political agenda. If we believe that work and family reconciliation policies are not productive and if they are viewed more as a cost than a benefit for society, they tend to be given low priority, especially in times of recession when there are cutbacks in less essential areas. However, let us see how windows of opportunity for these policies are opened up when there is an attempt to link the equality framework with the efficiency framework. Stressing concepts like the rationalisation of timetables, productivity or talent enables the benefits to become visible and shifts the discourse so that the discussion is no longer focused on the social sphere, which seems so unproductive to more conservative positions. The discourses that go beyond gender equality without trying to ignore this facet are more widely accepted in contexts where neoliberal postulates are more deeply entrenched. Therefore, it is strategic to cite economic arguments (Elomäki, 2013; Lombardo, Meier and Verloo, 2010) in order for equality and the work-family balance to have a higher priority on the public agenda.

However, in countries where the context is not propitious for equality, there is also the danger (Stratigaki, 2004) that by stressing aspects related to economic efficiency, equality falls into the background and gender relations are not further transformed. In fact, there is evidence that when there is an imbalance of frameworks in favour of efficiency, the work-family balance comes to be understood in a more traditional way, targeted at women but not at society as a whole. Therefore, the strategy of economic arguments must come with major efforts to not cast aside the goal of co-responsibility between men and women at both home and work. Without this effort, we will continue to have a society based on gender role specialisation, even if we have managed to lower the degree of specialisation (Fraser, 2009).

5.1.2. Contextualised conclusions

There are major differences between Norway and Catalonia in terms of the degree of consensus between different ideologies and sectors in society. Perhaps these differences can explain why there have been major advances in the Nordic country while in our country there is still a lot of work to be done. Balancing work-family life is an issue that is on the public agenda in both countries, albeit at different levels of intensity and for a different amount of time. In Norway, this issue has a long history and is still important today, since social changes are slow and there are always aspects to improve. What is clear is that in Norway everyone is aware of the benefits of work-family balance and gender equality policies. Policies that favour a work-family balance are not self-financing; rather they are a major cost for the state. However, the key in countries like Norway is that more than being viewed as a cost, these policies are viewed as an opportunity since they create a virtuous circle for the country's economy by generating more efficiency, in addition to improving social wellbeing and gender equality.

Countries with policies that help to combine work and family have a high rate of male and female employment, which contributes to financing the taxes in a welfare state with generous

caregiving services that allow this balance to be possible. At the same time, an expansive welfare state which absorbs caregiving tasks that were traditionally done without pay creates jobs, most of which are occupied by women, which in turn helps to generate a high employment rate. In view of ageing societies in which the life expectancy has lengthened, the Nordic countries further contribute to the sustainability of the state, since the people who are working can sustain the high volume of pensions that must be paid. These countries also have high fertility rates, which not only allows parents to have the number of children they want, which is not few, but also helps the society reproduce in a more sustainable fashion. In other countries, the fertility rate is alarmingly low, and it has been shown that immigration is not filling this gap because in general immigrants' patterns come to resemble those of the host population over time, in fertility as well. Obviously, in order for family and work policies which encourage work-family balance to have the desired effects, a long-term investment is needed which can survive through different political mandates.

What is more, societies with work-family balance policies which have invested in high levels of education for women do not squander female talent. Companies in countries like Norway want to have women's minds among their staff without having to do without their talent because of their family responsibilities (as diversity is also a value in their organisations). In a country which values society leaving room for the domestic and family world, and in which family burdens are comparable between men and women, employers are happy to state that their main reason for hiring someone is nothing other than their talent. This can be exemplified when we listen to the largest Norwegian employers' federation, the NHO, say that it is in favour of father quotas on parental leaves, since it wants policies targeted at both genders that do not create differences in when choosing the best candidate for a job. In Scandinavian countries, it has been proven that welfare policies linked to the goal of full employment are beneficial for different parts of society, generating adhesion to different ideologies and setting aside differences of opinion for more specific aspects on how to implement the policies. Therefore, gender equality and work-family balance contribute to the country's economic efficiency, an issue which generates broad consensus in the society.

The case of Norway reveals that a balance between objectives is possible without any taking priority over the others. As Esping-Andersen (2009) states, policies that respond to the issue of work-family balance can and should take into consideration both equality and efficiency in the sense of the Pareto optimum, that is, without an achievement in one sphere jeopardising another sphere, and vice-versa. When there is a conviction in society that work and family reconciliation policies are beneficial for the country's economy, the framework of consensus around these policies is clearly broader, and changes in government do not alter the main features of the model developed. In Norway, equality has been proven to benefit the country's economy, generating supporters yet without subtracting importance from the original objective of transforming gender relations so that they are more egalitarian and so that both men and women can combine work and family.

In Catalonia and Spain, the reality is quite different. The virtuous circle found in Norway, in which efficiency and equality feed off each other, is barely there. We can see a clear example of this with the recession, since what little progress had been made in caregiving services is backsliding and introducing the fourth pillar of the welfare state is not regarded as a productive investment. If it was believed to have a positive impact on the economy, these

policies would not have been relegated to the sidelines as we await better times. Since the difficulty of balancing work, family and personal life is an issue that is still quite pressing in society, in our country there are attempts to introduce paradigms that stress the rationalisation of timetables and the adoption of more European customs. The change in timetables seems to be the transformational level that would enable us to have more time for the family and would help companies be more productive, in line with other European countries where people work fewer hours and are more productive than in Spain. Since starting with the concept of equality seems to generate more costs than benefits, unlike in Norway, there are attempts to shift the problem by referring to ideas linked to productivity and greater economic efficiency.

In fact, comments on the benefits that flexibility and timetable rationalisation could bring in the business world are particularly common, as this seems to be more important in our society than the domestic world and caregiving. Initiatives stemming from civil society like “Ara és l’hora” (Now is the time) in Catalonia and ARHOE in Spain are garnering plenty of media and government attention, defending the discourse of timetable change and finding common ground in different ways of thinking. However, the timetable change is just as necessary as longer, shared parental leave between men and women. Without this kind of element, which Norway does have, women’s access to the job market will still be heavily conditioned by the work/family dilemma, and thus having more or less rational timetables at the workplace will not truly leverage change. In our country, we have lost the battle, at least so far, to create a collective imagination in which work-family balance, gender equality and welfare policies contribute to quality of life while also being key factors for the economy. Other postulates have won out, and unfortunately today the work-family balance is regarded more as a cost than an opportunity.

Having said this, it does not seem counterproductive to frame work and family reconciliation policies in our country within a sphere that goes beyond gender policies. The cultural reality is different than in Norway, and in order for the difficulty of achieving this balance to be viewed as a problem affecting society as a whole, it may be strategic to generate a broader framework which includes concepts like timetable rationalisation and job productivity so there can be a broader consensus to make this issue a priority on the public agenda. However, it is important not to dissociate this debate from fundamental objectives like gender equality, because otherwise we will not become more similar to other countries when creating a society in which neither men nor women have to choose between work and family. A broader view of the issue that generates consensus among different sectors of society could come hand in hand with sectorial perspectives that encompass distinct concepts depending on the target audience. As happened in Norway, the goal is to create a framework around work and family reconciliation policies among the different social stakeholders which generates more supporters than opponents, which stresses the benefits and opportunities more than the costs, and which is, in short, not a second-tier issue awaiting better economic times. Once this framework has been generated, a transversal strategy would have to operate on the government level, as it does in Norway, in order for policies to be generated for different sectors, since this is a multifactorial problem that requires a global approach.

Another significant difference is that in Norway speaking about gender equality refers to both men and women. Since a great deal of progress had been made in this field and yet there was

still a glass ceiling in Norwegian society for women at work, the Norwegian people realised that it was crucial to fight against another glass ceiling: the one that men find when they want to spend more of their time at home and with their families. Quota policies in Norway are proving to be a good way to lower cultural resistances that men encounter when asking for paternal leave or a shorter workday. However, in our country gender equality seems to still be a concept linked primarily to women in the collective imagination. With concepts like “time use” that aim to develop a range of public policies that include gender equality yet also go a step further, as explained above, Catalonia is a country in which in addition to the differences between men and women, there is a major time disjoint which is extremely important at work because the timetables run later, rendering it difficult to organise oneself to care for the family, do household chores or even simply have time for oneself. What is more, in a country where gender equality creates resistances in certain more conservative population sectors because the consensus that has been achieved in Norway has not been achieved here, “time use” can open up a broader spectrum and bring together the sympathies of different sectors.

On the other hand, speaking about time use not only generates a discourse that goes beyond gender equality, which is important for progressives in Catalonia, but it also avoids a “curse word” for people on the left, namely family. While in Norway and the other Nordic countries family policies have been a crucial aspect in truly moving towards gender equality since the 1970s by transferring family tasks (basically women’s jobs) to the state, in Spain and Catalonia these policies were not even addressed until the 2000s. In our country, family is a concept that has patriarchal and religious nuances, as was encouraged during the Franco dictatorship. With the advent of democracy, the choice was to move towards gender equality from the standpoint of individual rights, leaving collective rights by the wayside. “Time use” is a concept that arose in contrast to work and family reconciliation policies which were beginning to be implemented statewide from a conservative position, linked to the fact that women were the ones who had to find this balance, rendering it possible for them to join the job market without transforming gender relations in the family. What is more, time use entails an examination of policies from the local level through small interventions in the city to harmonise people’s pace of life, yet this obviously does not go to the core of the issue because to do this the competences belong more to the state or region, as they are related to the welfare state.

The case of Catalonia shows how the concepts of time use or timetable changes aim to expand the framework of reference to avoid the centrality of concepts like gender equality, which prompts resistances among the more conservative sectors, or family, which prompts antipathy among progressives. However, as Stratigaki (2004) claims, we run the risk that when the concept of work-family balance is framed within a broader sphere than equality, such as economic efficiency, the original goal (for men and women to share responsibilities) becomes subordinated to priorities oriented at the job market and the economy (fostering flexible jobs) without questioning the necessary transformation of gender relations in order to move towards a more egalitarian model. This risk is particularly important in contexts where social policies are not viewed as productive factors, as in Catalonia and Spain. In the future, we shall see whether a strategy based on time use, timetable changes and job productivity manages to prioritise work and family reconciliation policies (not only in the political debate but also in the push for policies and solutions) and to what extent this framework can detract from objectives

related to gender equality. For the time being, as Elomäki (2013) explains, apparently initiatives that are using arguments related to the economy and productivity (such as “Ara és l’hora” in Catalonia and ARHOE in Spain) are gaining repercussions in Parliament and the media, generating new opportunities for these policies in context of budgetary cutbacks and neoliberalism as the prevailing ideology. What is more, the Council Committee on Time Uses of the Barcelona Town Hall is proof that the topic can remain on the agenda and government structure beyond changes in political stripe, generating new spaces of action in the local sphere.

Even though strategically speaking in order to make headway today in work and family reconciliation policies it might be convenient not to frame them solely within the sphere of equality policies, major efforts are needed to influence the values that are important to society and may spur culture change. In both Catalonia and Spain, a great deal needs to be done in the sphere of awareness-raising. The goal is to equate the importance of the production of goods or services with the production of welfare. Without the jobs of caring for children or adults, without preparing meals, without cleaning the home, doing the laundry, fixing broken objects and more, our society’s sustainability will be in crisis. According the report on the household production satellite account performed in Catalonia, the Catalan GDP would rise 40% if it counted household work, the kind that is largely undervalued today. For this reason, we cannot conceive of the work sphere or any other sphere in society without stressing the household sphere, since everything is part of the same system and today the majority of both men and women wish not to have to choose between work and family. Awareness-raising in different spheres could contribute to changing the way of thinking and generate a consensus among different actors in order to move forward in the same direction. For example, every year the Barcelona Town Hall awards a prize to both small and large companies in the city that implement work-life balance measures and flextime. If these examples could multiply, we would help to spotlight a problem which will be difficult to solve without laws or financing that enable it to be solved, because as the Norwegians say, laws are what truly contributed to the change in mindset in their country.

Even in Norway we have seen the need to effect a cultural change from early childhood, since aspects like gender segregation in the job market can be closely tied to the choices we make at a young age. Given the persistence of certain traditional gender stereotypes from an early age, in which we can witness how boys and girls choose different subjects according to their gender, we can stress the importance of showing examples so that girls can see the possibility of studying science or technology if they want, while boys can consider options such as becoming nursery school teachers, for example. In order to strengthen this cultural change, it has even been suggested that a national programme with a scholarship system be created to encourage non-traditional choices in education and better inform nursery and elementary school teachers so that they can encourage boys and girls to question gender stereotypes. In Spain and Catalonia, we have also seen how these issues are being addressed by appointing a person on the School Board in charge of coeducation in order to imbue different activities at school with the gender perspective. The role of the media is also important when contributing to offering a different image of gender roles society-wide. Furthermore, there is a need to raise young people’s awareness of their rights in terms of gender equality and work-family

balance, since they often take for granted what previous generations have gained through dint of great effort.

The job of awareness-raising implies serious effort which is totally necessary to affect the way of thinking and conceiving what is important in society. Even though in Norway the egalitarian family model and the values it entails are quite widespread and solid (especially among young people with a high educational level who live in the central areas of the country), the need to try to affect the traditional gender relations which still prevail in the working class, in some less central regions of the country and among immigrants has been detected. For example, among working-class women there is a higher percentage of part-time work and more rote, less enriching jobs. Clearly in line with the way the problems have been addressed in Norway, by going beyond mere awareness-raising, we can find experiences that tell us that the state is trying to transform the status quo. For example, in the districts of Oslo with a high percentage of immigrant families, the Town Hall is offering free kindergartens to encourage the women to work and not remain at home caring for their children due to the high cost of kindergartens (which is not high on average for the population as a whole but which for some disadvantaged families might be).

Beyond the strategic use of different concepts to adapt to the reality of each country, which can generate new opportunities, in both Norway and Catalonia/Spain major efforts are needed to raise people's awareness of a cultural change. Especially in our country, the concept of economic growth measured through the GDP appears unquestionable, without questioning whether it is the best way to measure wellbeing, since household work is not viewed as necessary for the sustainability of our society. As some authors state, we might need to question the predominant economic paradigm of neoliberalism (Fraser, 2009; Elomäki, 2013) since otherwise we may backslide and cutbacks in welfare and caregiving services will continue to place these responsibilities in the private sphere of the family.

5.2. Conclusions regarding the substantive dimension of work and family reconciliation policies

A second factor that may explain and illustrate the differences between the model of work and family reconciliation policies in the northern European countries (which provides more adequate solutions to family balance based on gender equality) and the model of the countries of southern Europe, beyond the major contextual differences, is related to the substantive dimension of these policies. As explained in the methodological section of this thesis, two variables can be identified in the substantive dimension: models of family support and kinds of policies. The table below summarises the variables related to the substantive dimension of work and family reconciliation policies, situating the cases of both Catalonia/Spain and Norway.

Substantive dimension of work and family reconciliation policies (what?)		Models of family support	
		Model of general family support	Model of support for dual-earner families
Kinds of policies	Policies based on recognition	Monetary benefits and tax perks for families with children	Maternity and paternity leaves
	Policies based on redistribution	Caregiving services for children over the age of 3	Caregiving services for children under the age of 3 / Caregiving services for the elderly and the dependent
		Affirmation of gender roles (specialisation) Case of Catalonia/Spain	Transformation of gender roles (equality) Case of Norway

5.2.1. General conclusions

In view of the “services vs. benefits” dilemma in response to the issue of work-family balance, we can see that services (especially those targeted at caring for children under the age of 3 and the elderly) are the ones that contribute the most to an egalitarian family model, helping women to access the job market (Korpi, 2000). Therefore, developing a universal range of services, the preferred choice of progressives, is crucial in the revolution of women’s roles and for the dual-earner family model which the majority of the European population wants to spread. Benefits, the preferred choice of conservative ideologies wielding the argument of freedom of choice and the avoidance of state intervention, continue to promote a family model based on specialisation, since they encourage women to stay at home or seek solutions through the market or family help, generating differences between those who can afford outside resources and those who cannot. Surprisingly, we can see that countries that develop a range of services gain supporters among the more conservative, who see the positive repercussions for the country of women having easier access to the job market.

However, the complexity of work and family reconciliation policies reveals that the advances in redistribution (services) generate equality at work but can undervalue the work of household

caregiving traditionally performed by women. For this reason, countries that manage to reconcile the objectives of redistribution and recognition respond more suitably to the issue of work-family balance (Fraser, 2005). Combining services with longer paid parental leaves is a good solution to support the dual-earner family by also valuing the caregiving jobs performed at home (one year of leave seems to be the optimal time for both children and the work-family balance). What is more, this reconciliation of objectives allows for greater consensus between the feminism of equality and the feminism of difference, leading to a greater possible scope of action.

However, it is not enough to combine redistribution and recognition in order to move towards an egalitarian family model. The need to promote policies based on transformation instead of on the affirmation of gender roles is essential (Fraser, 1994). Transformation implies targeting both genders when developing work and family reconciliation policies, including men in caregiving jobs in addition to promoting women's access to the job market. Even though parental leaves are targeted at both genders, in practice women are the ones who use them, generating paradoxes such as the ones that occur in the Scandinavian countries where women-friendly policies lead to gender segregation in the job market. For this reason, it is imperative to promote paternity leaves targeted exclusively at men in an effort to break down the cultural barriers among men and simultaneously generate a revolution in the male role and identity.

In fact, the revolution in the male role generates another kind of society in which the dilemma between work and family is shared by all. The change in roles at home transforms the work roles, as the ideal worker based on presence and complete availability shifts. All workers are also caregivers, and there is a better balance between the personal and work spheres. This model of society helps to deconstruct gender roles and we thus move towards a scenario in which quality of life is promoted more than gender equality.

5.2.2. Contextualised conclusions

The work-family balance strategies preferred by the majority of people are based on combining work and family without having to choose one or the other, clearly focusing on an egalitarian family model which upends the traditional model in which men are the breadwinners and women are the housewives. This has been proven in the countries that have chosen to promote policies in this sphere, where the traditional model has practically vanished. Even in a country like Norway, which has dual family policies, we can see how women have primarily preferred to use daycare services (returning to their jobs after the one-year parental leave) instead of taking the economic benefits in order to remain at home caring for their children during their first few years of life. Since universal daycare services have been developed, Norwegians have been able to exercise true freedom of choice: families have been able to choose services or benefits without having to choose the latter because of a lack of public services. It is true that in countries like Finland, despite the ability to choose services or benefits, many women have chosen the second option, showing the importance of the demand more than the supply with regard to the development of a country model, but at least they have been able to exercise their freedom of choice, which is not possible in countries like Catalonia/Spain. In any event, a work-family balance model based on public services has

unburdened women from caregiving jobs and contributed to the revolution in the female role, helping them to retain permanent ties to the job market.

Previously, since the daycare services had not been well developed enough in Norway, economic benefits for caregiving seemed to impose a family model based on the traditional gender roles or to encourage families to purchase services in the private sector. In practice, many women decided to keep working after their parental leave and either outsourced these services through the market or found other solutions based on individual strategies. But when the state begins to incentivise a caregiving system based on the private sector, the class differences between families who could afford it and those who could not are accentuated, and they therefore chose a traditional family model with the woman at home, even if that is not her first choice. In fact, the creation of a public daycare system in Norway, which did not contradict the fact that there were privately-managed daycare facilities under the public aegis, allowed affordable maximum prices to be set (a factor that has not yet been achieved with extracurricular activities) along with high levels of quality. It is even having effects in neighbourhoods with a larger number of immigrant families with few resources who cannot pay the cost of daycare facilities and are choosing to reproduce traditional gender roles. In these neighbourhoods, some municipalities like Oslo are offering zero-cost daycare services because they are aware that this is a future investment to combat social inequalities by not only enabling the women to work but also integrating their children so they learn the local language at a younger age.

The “benefits vs. services” dichotomy is closely related to differences between conservative and progressive traditions in both Norway and in Catalonia/Spain. Conservatives are more likely to defend the rights of family and children. Even though there are major differences between different conservative ideologies, the importance of children having their families present in the home is regarded as a crucial factor in their development. Even if they agree with women joining the workforce, they want to encourage policies and measures so that they can remain at home, especially during their children’s infancy. In fact, they want to promote measures that are targeted at both women and men, but unlike the progressives, given the cultural reality in which women end up being the ones to use these measures, the conservatives do not want to intervene. On the one hand we can find conservatives who believe that it is better for the woman to primarily focus on the family, as has happened throughout history, because they believe that this is what is best for children. Yet on the other hand there are conservatives who simply – alleging freedom of choice – believe that the state should not interfere in private matters, which is why if people decide to retain the status quo of traditional gender relations, no one should force a transformation of this situation. This is perhaps one of the greatest differences separating conservatives from progressives, since the latter believe in the need to transform gender relations from the bottom up, which is the home.

Countries like Norway, which reinforced the presence of women in the public sphere of the job market in the first wave of work and family reconciliation policies, later focused on reinforcing the private caregiving sphere in response to the complex dilemma of equality-recognition posited by Fraser (2005). Policies like one-year parental leave for newborns place renewed value on the jobs traditionally performed by women, because we have seen that the best care a child can receive during their first year of life comes from home. At the same time, one year

seems to be a suitable period for women to rejoin the job market, since a longer leave might create too great a disconnect, while a shorter leave might lead them to quit their jobs, as happens in our country. Therefore, recognition policies are also important so a society can take into account the value of both work and household activity, without forgetting that the recognition of caregiving will only manage to transform gender relations and not perpetuate the traditional roles if it includes men in caregiving tasks.

With the introduction of these recognition policies in Norway, we can see how the quest for diverse objectives is possible by creating a model of work and family reconciliation policies, as the daycare services for children aged 1 to 3 reinforce mothers' participation in the job market and the development of young children under equal conditions, while one-year parental leaves reinforce domestic caregiving. Obviously, when we address complex problems that seek to fulfil different objectives we have to think about the system that we are creating as a whole through the different policies we are promoting, since they are all interconnected. Therefore, as Fraser (2005) states, it is possible to abolish gender differences (equality between men and women) while also valuing gender specificity (focus on caregiving and the household), when dealing with the equality-recognition dilemma (feminism of equality vs. feminism of difference) with solutions based on transforming roles instead of affirming specificities. These solutions provide remedies to the injustices by altering the underlying causes generating them, since the goal is not solely to value the identity of a group but also to transform the conditions for everyone.

The family and work policies developed in countries like Norway have spotlighted the fact that they generate limited results when they are not targeted at both genders, or, to explain it more clearly, when they do not provide for specific mechanisms to include men in caregiving tasks. In the Scandinavian countries, we have seen how the policies implemented enable work and family to be combined, the model desired by most of society, but even though the policies are targeted at both genders, in practice women are the ones who take parental leaves or decide to work part-time when their children are small. Thus, we have the paradox of Nordic welfare states: the same welfare policies that contribute to a work-family balance and gender equality also lead to gender segregation in the job market. Even though this segregation is shifting from severe to moderate, indicating a clear improvement in the situation, the fact is that there is horizontal segregation, in which, for example, women work more in the public than the private sector, along with vertical segregation, in which we can see how the positions of power are primarily occupied by men. Women earn lower salaries and work part time more (with the consequences on their pension levels and professional development), and generally speaking the differences with men are accentuated when children are born, highlighting the "glass ceiling" that women encounter at work.

Are these women less prepared to occupy positions of power in organisations? All the results from education tell us that they are not. However, being the main family caregiver often makes it difficult for women to occupy a job that requires a great deal of time. Initiatives like "Female Future" from the NHO, the largest Norwegian employers' federation, stress the importance of training women with potential that work in different organisations so that the companies see them as future leaders and they themselves feel prepared to take on positions of power. Likewise, are men less prepared to care for their children? Studies even show how beneficial it is for children and for men themselves to care for their small children. However,

just as it is difficult for women to break from the traditional dynamic which deems that the family comes before professional promotion, for men it is difficult to break their own “glass ceiling” (due to the cultural barriers that exist in society and their workplace) when they want to take half of the parental leave in order to share the childcare with their partner.

What is more, countries like Norway have noted that not only is action needed at the top of the job pyramid by introducing gender quotas in boards of directors, but it is also necessary to analyse the base of the pyramid by offering proposals to improve certain jobs. Recognising caregiving in society means that job sectors such as services for dependent persons or daycare services (usually female-dominated because they absorb the unpaid jobs that women usually perform) also have to offer good job conditions and pay. Or as a society do we value more what the computer can do for us than having a professional in charge of our parents’ intensive care during the final stages of their lives? Combatting gender stereotypes at schools by showing examples of women who work in traditionally male fields and men working in traditionally female professions is one good way to effect cultural change, but it is not enough. The strategies to attract men to traditionally female professions will be not very effective unless the salaries are more attractive. Specifically, Norway wants to strengthen tripartite cooperation between the Ministry of Children, Equality and Social Inclusion and organisations of employers and workers to promote gender equality at work by working on the specific problems of each sector and even of each workplace and identifying proposals and initiatives that could improve them. Another goal is for Norwegian companies to participate in this framework of cooperation by signing a cooperation agreement on gender equality and receiving advice, monitoring and financial benefits.

Curiously, work segregation is more common in Nordic countries than in countries like Spain, which can be explained by the fact that in our country the glass ceiling for women is not as easy to see at work precisely because some women never join the workforce. In contrast, in countries like Norway there is a very high percentage of women in the job market, some of whom work in professions that are unpaid in Spain or operate on the black market, such as care for dependent persons and small children. And the generous family and work policies targeted at men and women, such as part-time jobs and parental leaves, are often used by Norwegian women. Yet it is clear that despite their job segregation, the Scandinavian countries are ahead of us, and today this paradox is being remedied through policies that encourage men to participate more in family life.

In Norway, it has been seen that women can never progress professionally if men do not make progress in the family by spending more time on household chores and sharing childcare equally. For this reason, measures have been introduced such as the daddy quota, reserving part of the parental leave for men such that if they do not use it they lose it. Today we can see how men (usually those with high educational levels) who take longer parental leave than what is stipulated by the daddy quota are more involved in the care of their children throughout their lives and lower the amount of time they spend at work. This fact expresses men’s desire to care for their children and the need to establish quotas that free them from the traditional cultural patterns that also affect men. The rise in regulatory pressure (an aspect that is also beginning to appear in the debate in Spain) has led men to feel less pressure from their environments not to use measures in which they have to be absent from work. The Norwegian government has even created a Facebook group so that men on paternity leave can

meet in public places to network amongst themselves as they take their children on walks. In turn, we see how the gender segregation that takes place at work in the Nordic countries is diminishing because women have partners who are increasingly co-responsible and therefore they can have more time to develop their professions. In countries with advanced work and family reconciliation policies, we can see how not only is the female identity changing with their entry into the workforce but men are also developing a new identity in caregiving.

The paradox of job segregation in the Scandinavian countries is perhaps showing us a deeper reality that we sometimes lose sight of when we focus on factors like the length of workdays and work-family balance measures. There is an ideal worker in the job market based on unconditional presence in which the best worker is the one who is present at the company for the most hours and is capable of adapting to any unforeseen circumstances. Without a doubt, if we follow this pattern a woman is needed who is very present at home and has enough flexibility to deal with any unforeseen event at home, such as the illness of a child or a close family member. If we want to move towards an egalitarian family model, towards a work world where no talents are squandered and towards a society in which there is no penalty for having a family, the ideal job should necessarily be different: talent and results should come before presence, and the level of availability can be more relaxed since sometimes household responsibilities will have to come first. Instead of one partner having to work part-time and the other full-time, perhaps the idea would be that both partners work a reduced full-time load. As Fraser (1994) points out, the only gender order possible today is based on equality between men and women, the reason why a universal caregiver model is needed to promote the participation of women in work, politics and society while also generating changes in male roles. In view of the work-family dichotomy, the norm for everyone should be to combine paid and household work, “deconstructing” gender and bringing men’s roles (more specialised) into line with women’s roles (based on a combination of jobs).

Even though there are still obstacles to overcome, in Norway this trend is continuing and women are not the only ones who adapt their work situation to their family conditions; rather both genders do so, thus lowering the segregation that takes place at work. In this way, we can see how what happens at work is closely tied to what is happening at home, and it would be misguided to try to solve the contradictions that take place at work without dealing with what is happening in the family. We will never break women’s glass ceiling if we do not break men’s glass ceiling by encouraging men to get involved at home. In this way, women would not be the only ones bearing the emotional burden of families and feeling like bad mothers when their children are ill and they have to go to work, and these problems would be faced by both genders or by society as a whole. Thus, it is possible to overcome the redistribution-recognition dilemma, but the Scandinavian paradoxes reveal that there is still a long road ahead in order to avoid developing models that continue to support differentiation in gender roles.

In Spain and Catalonia, one of the key debates revolves around the need to combat the working culture of being present, arguing that we are one of the European countries that spends the most hours at work and yet is among the least productive. Long workdays contradict the work-family balance, which is why it is necessary to move towards the European trend with continuous workdays that include a brief break to eat and allow workers to collect their children from school or do any other activity they wish after work. More rational hours

and greater flexibility to organise their lives would enable organisations to exercise control based more on the results than on the number of hours at work, cognizant that the same measures are not applicable to all jobs, since sectors like healthcare and retail have very specific needs. What is more, a work culture based more on results than on presence implies providing training and implementing periodical evaluation systems, since they transform the relationships between bosses and employees. In particular, there is a loss of the traditional power of middle managers who no longer need rigid control instruments but instead must enhance their interpersonal skills, while employees need to learn to work with a greater degree of autonomy. Encouraging companies that implement flexibility measures and are family-friendly is a job that could be done by the public administrations in order to contribute to a cultural change in companies in terms of their conception of work.

It is curious how this tendency to make work hours more intense in our country is being questioned in countries like Norway, where they are beginning to talk about the quality of work, thus stressing quality above the purely quantitative aspect. Therefore, the goal is not solely to distribute work hours differently but also to stress how these work hours are used. When workdays are more intensive, workers often end up exhausted, and even though they leave on time to deal with everyday tasks, they are too overloaded to pay full attention to caring for their children. It remains to be seen the future evolution of the concept of “time wellbeing”, which takes into account the quality of the hours worked more than the quantity and how the hours are distributed. A society that is moving in this direction would be one that places a premium on the paradigm of quality of life over gender equality. Studies show that if people are happier they also perform better at work. And it has been amply proven that countries that work a higher number of hours, such as Spain, which has a long workday, are not the most productive ones.

In fact, quality of life is an emerging paradigm which we can hear in both Norway and Catalonia, one that values the benefits of work and family reconciliation policies beyond just achieving better gender equality in society. The goal is to be happier, to feel self-realised and to achieve a balance among all the facets in our lives, such as having time to care for our health or decorate our house. In Catalonia, where there are many references to quality of life, this seems to be mere rhetoric. In recent years, the state-wide recession and cutbacks and their consequences have led to major backsliding in people’s quality of life, boosting inequalities and once again spotlighting basic needs such as having a job or being able to receive healthcare without long waiting lists. These events have left aspirations for better quality of life by the wayside, such as having a job and not working long hours without risking losing the job. Therefore, the paradigm of enhancing quality of life seems more feasible in a country like Norway, where the basic groundwork of good living conditions has already been laid. While in Norway egalitarian partners, meaning those who do not have to choose between work and family, are in the majority, in Spain and Catalonia there is regression in this respect, so a great deal of work is still needed before we move towards higher quality of life.

5.3. Conclusions regarding the strategic dimension of work and family reconciliation policies

A third factor that may explain and illustrate the differences between the model of work and family reconciliation policies in the northern European countries (which provides more adequate solutions to family balance based on gender equality) and the model of the countries of southern Europe, beyond the major contextual differences, is related to the strategic dimension of these policies. As explained in the methodological section of this thesis, three variables were identified in the strategic dimension: state co-responsibility, the state's approach/style and the contribution to equality. The table below summarises the variables related to the strategic dimension of work and family reconciliation policies, situating the cases of both Catalonia/Spain and Norway.

Strategic dimension of work and family reconciliation policies (Who? How?)			Contribution to equality		
			Gender equality	Class equality	
State co-responsibility	State	State's approach/style	Bureaucratic authority	Greater gender equality / Less adaptation to local situation	Greater class equality / Less adaptation to local situation
			Dialogue and choice	Greater gender equality / More adaptation to the local situation	Greater class equality / More adaptation to the local situation
	Case of Norway				
	Market		Bureaucratic authority	Greater gender equality / Less adaptation to local situation	Lower class equality / Less adaptation to local situation
		Dialogue and choice	Greater gender equality / More adaptation to the local situation	Lower class equality / More adaptation to the local situation	
	Family		Bureaucratic authority	Lower gender equality / Less adaptation to local situation	Lower class equality / Less adaptation to local situation
			Dialogue and choice	Lower gender equality / More adaptation to the local situation	Lower class equality / More adaptation to the local situation
			Case of Catalonia/Spain		

5.3.1. General conclusions

Of the main actors that provide caregiving (state, market, family) and can respond to the problem of work-family balance, the state is the only one that can contribute to a new social order based on gender and class equality (Esping-Andersen, 2009). With the disappearance of the figure of the housewife in contemporary societies, the state's co-responsibility in

caregiving jobs is necessary, bearing in mind that individual work-family balance strategies based on family solidarity are becoming more and more rare (grandmothers will be working when their grandchildren are born) and that market-based solutions will be affordable only for a select few. Even though conservative ideologies believe that the state should not intervene in the private sphere of the family, and that it should foster freedom of choice through economic benefits or tax incentives, more progressive positions that promote collective responses to private problems are more suitable bearing in mind the inroads of the dual-earner family model in society.

In view of the problem of the work-family balance, the Scandinavian countries have shown the positive effects of policies promoted by the central state based on universal rights and services. However, when they strive to go beyond what is stipulated by the laws and break the deeply rooted cultural patterns in society, the need to accompany these hard policies with other soft initiatives adapted to the local situation comes clearly into focus. Spearheading work and family reconciliation policies at regional or municipal levels of governance allows for greater local sensibility and creates bridges of dialogue with town halls, schools and companies in order to adapt the actions to their characteristics and needs (Giddens, 1994). The combination of hard and soft policies is a good way to find creative solutions to work-family balance problems with the complicity and empowerment of local stakeholders. Each region has unique features which should be borne in mind when encountering cultural barriers that hinder further progress on work-family balance.

In countries where the state co-responsibility is low and work-family balance solutions are left in the hands of families or the market, public services and work rights are scarcely developed. Even though the local and community spheres may be very dynamic and town halls, civil society and other actors may mobilise resources, we can see how the solutions act more as a patch than globally in society as a whole. What is more, the actions taken are particularly vulnerable to changes in the political stripe of institutions, and creative work-family balance strategies that worked at a given time cease to exist from one day to the next. These experiences reveal that without the needed state co-responsibility in the realm of work-family balance, soft solutions based on dialogue and the empowerment of the actors are unlikely to have the desired effects. Encouraging the companies in a region to organise themselves so that their employees can better balance their work and family lives may be particularly effective if it is backed by a state umbrella that ensures caregiving services and certain work rights. Otherwise, employees may gain 30 more minutes per day for their families, but the traditional structure of specialised gender roles is maintained in society.

5.3.2. Contextualised conclusions

In view of the changes that have taken place in society with the massive influx of women into the workplace, the ageing of the population, low birth rates and the gradual disappearance of the traditional gender order based on role specialisation, welfare states today need to undergo a profound transformation. Institutional changes can be postponed, but the individual strategies used by families to balance work and private life are difficult to sustain over time. In Spain, we see how there are grandparents working full-time to take care of their grandchildren, or women who have to stop working to take care of the elderly. Yet gradually we shall see how grandparents caring for their grandchildren will become unviable in the

future because they will be working when their children have children, or how the figure of the housewife will gradually disappear the way it has in Norway. As Esping-Andersen (2009) claims, we have to move towards a new order based on gender and class equality in which the state's co-responsibility in caregiving is necessary because in view of such a sweeping societal problem, the responses can no longer be individual but must instead be collective. What is more, this does not mean that families stop being co-responsible because they actively participate in the job market and thus contribute to financing the public caregiving policies and keep providing care themselves when they are not working. Studies show that intergenerational solidarity may be even greater in countries where the welfare state shoulders certain jobs related to intensive care, since the time that families spend on their loved ones would be higher quality. The goal is not to give up family bonds but instead simply to make work and household duties compatible and if anything to strengthen these ties. Just because the elderly live in their own homes and receive help at home or a young person gains independence from their family before the age of 30 does not mean that family ties are weakened.

In fact, the main disagreements between progressives and conservatives in both Norway and Spain and Catalonia are related to the state's role in resolving work-family balance issues. The conservatives basically believe that more weight should be placed on the private sphere, either in families or companies, and that the public sphere or state should be unburdened. This means leaving more "freedom of choice" to families when choosing the best strategies to balance work and family life, enabling women to stay at home when their children are little with the support of economic benefits or encouraging the private sector to provide services. Therefore, conservatives believe that the organisation of the private sphere of families is not a public matter, while progressives believe that the state should intervene to help families transform traditional gender relations since greater equality at home is desired by most members of society.

Failure to consider the private sphere as a public issue goes beyond the argument of freedom of choice, since conservatives often prefer for work-family balance solutions like daycare centres not to entail bigger government but instead prefer to provide incentives to the private sector to provide these services. However, leaving the provision of basic caregiving services to the private sector may generate inequalities between people who can afford these services and those who cannot. In fact, one important progressive argument which is being heard quite frequently in both Norway and Catalonia is the need to develop caregiving services under a public aegis (even if the services are privately managed) in order to combat social inequalities. It is being shown that services like daycare not only solve work-family balance problems but are also more effective in creating an egalitarian society from the ground up in which children have more opportunities to develop independent of the family in which they were born. In this sense, acting from an early age, from birth to age 3, is crucial in ensuring that the inequalities between the poor and the wealthy are lower throughout the life course (Esping-Andersen, 2009).

Obviously, the way these visions take shape in Norway and Catalonia is different. In the Nordic country, the conservatives' acceptance of the degree of state intervention in the issue of work-family balance is greater than in Catalonia, and we could almost say that it is comparable to the progressive stances in Catalonia and Spain. In Norway, the conservatives are struggling to

eliminate or lower the father quota, but they are not questioning the fact that parental leave should be one year, with part of it transferrable to the father if the family wishes. In Norway, the conservatives want to extend the benefit for caring for small children, allowing mothers to stay at home if they want to, but they do not call into question the possibility of having a universal, affordable daycare service for families once the parental leave has finished, because the majority of families want this as well. They know that the risk is that some families may reproduce more traditional gender roles, as is happening in Norway among immigrant families or more disadvantaged families, but they believe that the state should not interfere in these decisions.

In Catalonia, since there has been major loss of ground in the development of family and work reconciliation policies, we can see that the progressives simply want there to be no backsliding in the sphere of dependent persons, education or labour rights. In parallel, the conservatives prefer fiscal incentives for companies, by giving the more points in public tenders if companies develop work-family balance measures or by providing economic benefits to families when the economy improves. They are aware of the need to make progress in other spheres, such as the extension of parental leave, in order to draw closer to Europe, but they believe that the solutions should come from the families and companies more than the state. They are in favour of helping the people who need it the most, but they do not believe in the universalisation of certain services and rights. In our country, we can clearly see how the responsibility is transferred more to the private than the public sphere, while in Norway conservatives' limitations on the role of the state are much lower.

In Norway, we have seen that the policies implemented by the central state based on universal rights and services have had very positive effects over the years and that are the key to providing a large umbrella which has made it possible for men and women combining family and paid work to become a reality in the country today. Norway has managed to implement an egalitarian family model (Korpi, 2000) which combines universal services (daycare for children under the age of 3, care for the elderly) with paid maternity and paternity leaves. Policies like one-year parental leaves, the obligation for towns to have universal daycare facilities and for them to have a set maximum price, and the gender quota on companies' boards of directors all help the solutions that go to the root of work-family balance issues to be homogenous throughout the entire land. There is consensus on the fact that there are no more major challenges in this sphere, although there is talk about minor goals that would help to complement the successful policies spearheaded by the central state. Once these basic pillars are in place in society, we can see how countries like Norway and Sweden want to go further than what is stipulated by law and act on levels closer to day-to-day reality, such as the regional and local levels, by influencing cultural awareness and making minor local adaptations of the macro policies. Affecting the micro level by working directly with the municipalities, schools or businesses in each region can take the work-family balance and gender equality even further. Even though the headway in the sphere of universal rights and services was the main factor in changing the mindset in Norway, there is still some cultural reluctance that requires strategies that go further than the laws.

Specifically, in Norway the idea is to complement a hard strategy with a soft approach by activating the regional gender offices (which employ experts in the field) and providing them with financing to serve as liaisons with the town halls and companies in the region, advising

them and promoting dynamics adapted to local needs. The municipal level is charged with implementing welfare policies and managing services like daycare facilities or residences, which enables them to more directly effect changes in cultural patterns and in how these services are delivered, such as by getting more fathers involved when advising families that have just had a child. Every local situation has different characteristics and needs, a factor which requires a customised adaptation (soft dimension) to the overarching state policies (hard). As Giddens (1994) states, decentralisation of political power is needed to foster individual autonomy and self-realisation, ensuring that public interventions are “generative”, that is, sensitive to the demands and to local interests. The author speaks about the concept of “life politics” to reflect the need to integrate individual identity and the capacity to choose into the formulation of policies. The capacity to choose promoted by Giddens differs from freedom of choice in the anti-state conservative and liberal postures. The author claims that autonomy is not the same as selfishness (in the neoliberal sense of maximising one’s own benefit); rather it implies reciprocity and interdependence. The increase in social reflexivity reinforces the desire to adopt a variety of lifestyles and greater autonomy, and a soft approach to work and family reconciliation policies, as Norway strives to take, can contribute to this desire. Giddens also speaks about “dialogic democracy” as a way of resolving controversial issues through dialogue more than through predetermined forms of power.

What is more, another goal in Norway is to strengthen the structure of the central state by creating a Directorate within the Ministry of Children, Equality and Social Inclusion that is charged exclusively with gender equality. For example, sector responsibility, which stipulates that each ministry has to promote equality within their purview, has not worked the same in all the ministries, as some have gone further than others. However, the fact is that there are differences in opinions regarding the creation of this Directorate, because some people believe that the strategy of transversality promoted by the Ministry of Children has worked well so far without the need to pigeonhole equality policies within a specific Directorate.

While the universal policies spearheaded at state level in Norway are the key to success, and yet there is a notable need to reinforce the regional and local structure in order to complement these policies, in Spain the advances made in the welfare state which are so necessary in order to evolve in work-family balance matters seem to be losing ground at both state and regional level. A general family support model has been developed (Korpi, 2000) by combining economic aid and tax benefits with services for children over the age of three, without questioning or while remaining neutral on the gender division between paid and unpaid work. The scant effort made in the 2000s to create the fourth pillar of the welfare state (by offering care services for dependent people, developing a network of daycare facilities that can become universal or planning an extension of parental leave as stipulated in the Law on Equality) are paralysed today or slipping away due to the serious recession that the country is experiencing and the prevailing ideology, which advocates the need to trim back the state as the way of emerging from the recession. The backsliding in the sphere of public services and labour rights is substantially diluting the state’s co-responsibility and increasing the individual strategies used by families to balance work and family, either by “employing” the grandparents full-time or by exposing women to the dilemma of having to choose between working or staying at home to care for their children.

In Barcelona or Catalonia, we can see how time use policies have been innovatively developed in an effort to help harmonise work and family life on a local basis. Initiatives spearheaded from the community sphere are also emerging by pooling the resources of the neighbourhoods. In line with the idea that work and family reconciliation policies in the country today can overburden a welfare state that is trying to ensure its own sustainability, in Catalonia the goal is to foster better development of the community sphere. The idea is to help families organise themselves and take advantage of the local resources, such as the spaces in neighbourhood facilities or associations, to change their time and better manage their everyday lives. Time banks are a prime example of how the community can merge supply and demand of the jobs that facilitate everyday life by taking advantage of the resources available without the need to generate new structures. This kind of experience is spreading through neighbourhoods, and although they might be interesting and resolve certain situations, it is important to note that they do not get to the root of the problem and can be nothing other than complementary solutions to other, more ambitious kinds of policies.

We can see how the progress made in Catalonia is minor and requires major efforts since it lacks more global legitimacy. Actions are taken as patches which have a low impact on the lives of individuals since they do not address the issue of work-family balance in a global fashion and they depend on changes in political stripe or specific leaderships. The experience of the Nordic countries reveals that a co-responsibility campaign driven by the Barcelona Town Hall would have a very small impact compared to a state law that stipulates an extensive father quota in parental leaves. Laws do more to change mind-sets than campaigns, and at the same time a law accompanied by small actions to help shape the local reality can have very positive effects. Even the claims from civil society that are strongly emerging in Catalonia and Spain based on the rationalisation of timetables in line with Europe are necessary yet insufficient if the fourth pillar of the welfare state based on caregiving services (currently paralysed indefinitely, awaiting an economic recovery) is not constructed. In fact, we can see how the “battle” over concepts which is taking place in our country between those who stress co-responsibility, time use, the family or quality of life in the work-family balance is merely rhetorical, since the important thing is to ascertain what model of solution we seek to implement to address the work-family balance problem. It is important to make an accurate diagnosis that encompasses all the complexity of the issue, but it is essential not to get lost in describing the situation and to clearly outline the proposals for improvement, since these are what will clearly tell us what model of family, father, mother, workers, etc. we are advocating.

At work, we can also stress the major role that could be played by collective bargaining in Spain to move towards scenarios of flexicurity that facilitate a work-family balance, with a balance between workers’ needs and the company’s productivity while fostering a good work climate within organisations. Through collective bargaining, flexibility and gender equality measures could be introduced into the specific agreements for each sector and each company. However, the recession has shifted the scale of values, and we seem to once again be prioritising working as many hours as possible, relegating leaving aspects like the work-family balance and company equality plans to a second tier of importance. The 2012 work reform signalled a retreat in this sense, as it focused more on deregulating timetables and giving companies more decision-making power at the expense of societal consensus. In Catalonia,

there is dismay that the 3rd Interprofessional Agreement agreed to by employers and workers was contradicted by the work reform spearheaded by the central state.

In education, while daycare facilities in Norway are a universal, affordable, high-quality public service which has taken decades to implement, in Spain and Catalonia there are cutbacks in early childhood education for children aged birth to 3, leaving universalisation and its implementation in the hands of private initiative, with costs that are unaffordable for the vast majority of families. While in Norway, daycare centres can be managed either publicly or privately, an aspect that has helped them to spread more quickly, they are a public service with maximum prices regulated by the state, which can become quite low depending on the families' socioeconomic level. In fact, in Norway the demands for daycare centres revolve around minor issues like the need to establish two admission periods per year (today there is only one period and that directly influences family organisation), and there are plans to debate the hours that daycare centres are open, since the timetables are very standard and if they could be extended they could better fit the needs of families who work in sectors with timetables different than the usual (such as the healthcare sector). In education, too, there is a need for families to be able to access free-of-charge, high-quality extracurricular activities, a factor that has a direct effect on the work-family balance. In Norway, municipalities are required to offer extracurricular activities after 5 pm, but they are too expensive for many families and some women have decided to reduce their workday since there are no affordable after-school activities for their children.

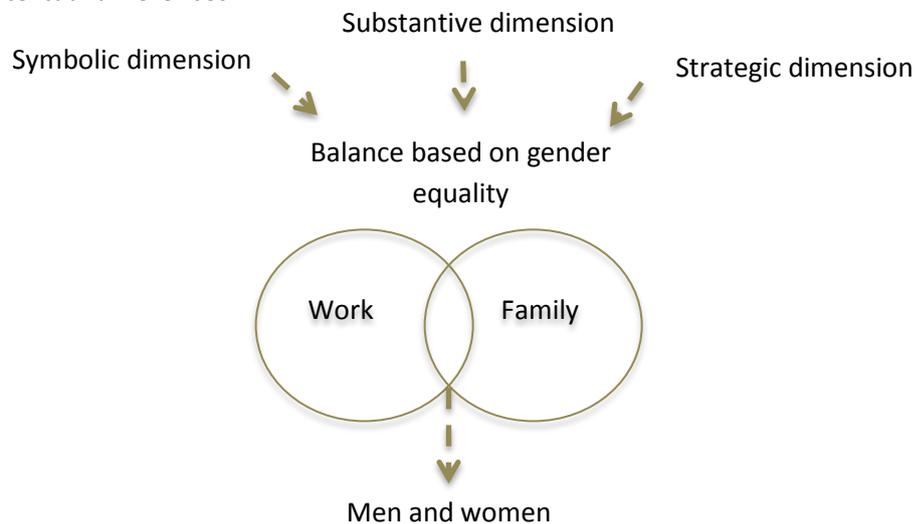
In Catalonia, too, there are social inequalities related to non-formal education. There are families that can pay for their children's extracurricular activities, while other families cannot afford them and their children are often home alone after school, watching TV or playing videogames for many hours, which has repercussions on their poor performance at school. If we add to this the fact that their parents come home from work rather late due to the long workdays in Spain, or even worse, that in Catalonia the continuous timetable is spreading in education (even in primary school), we can find what are called "latchkey kids" (who stay at home alone) or women who can only devote themselves to the family (it should be borne in mind that in our country there are few part-time jobs). The continuous timetable in education entails a view of the school's role as a supplier of contents, setting aside its social role which, however, state-funded private schools do seem to clearly understand, as they have a plethora of extracurricular activities and a school cafeteria. Therefore, it should come as no surprise that full school days are being requested, as in the rest of Europe, with extracurricular activities that are affordable for the families. But to do this, it is necessary to distinguish between the class hours of the students and teachers so that there is no conflict of interests between the rights of children, workers and families.

In view of the need to make progress in the sphere of work-family balance, similar to Norway, Catalonia and Spain are advocating for the development of soft measures, such as promoting initiatives from the community or the government by providing incentives to companies to effect timetable rationalisation and implement flexibility measures. Paradoxically, these proposals offer solutions similar to those in Norway, with the major difference that here the hard measures have not been developed and the soft measures aim to serve as a patch instead of complementing universal rights and services precisely because these hard measures have not been developed. For example, the debate on timetables is the one that is having the

greatest media repercussions in Spain and Catalonia. Even though it is totally necessary to adapt to European timetables, if this change does not come with other measures, such as daycare services and a reform of parental leave, it will be difficult to make headway in the realm of work-family balance. Therefore, we can see how Giddens' "life politics" vision (1994) can be beneficial for countries like Norway, which has a high degree of state co-responsibility in the sphere of work-family balance, since by working locally the statewide policies can be adapted to the diversity of needs and lifestyles of the people. However, in countries where there is a dearth of policies and services that ensure the implementation of an egalitarian work-family balance model, the concept of "life politics" can be seen in the proliferation of innovative yet not very effective experiences.

5.4. Final conclusions

In the previous sections, we have seen the symbolic, substantive and strategic factors that can explain and illustrate the differences between the model of work and family reconciliation policies of the northern European countries (which provides more adequate solutions to family balance based on gender equality) and the model of the countries of southern Europe, beyond the major contextual differences.



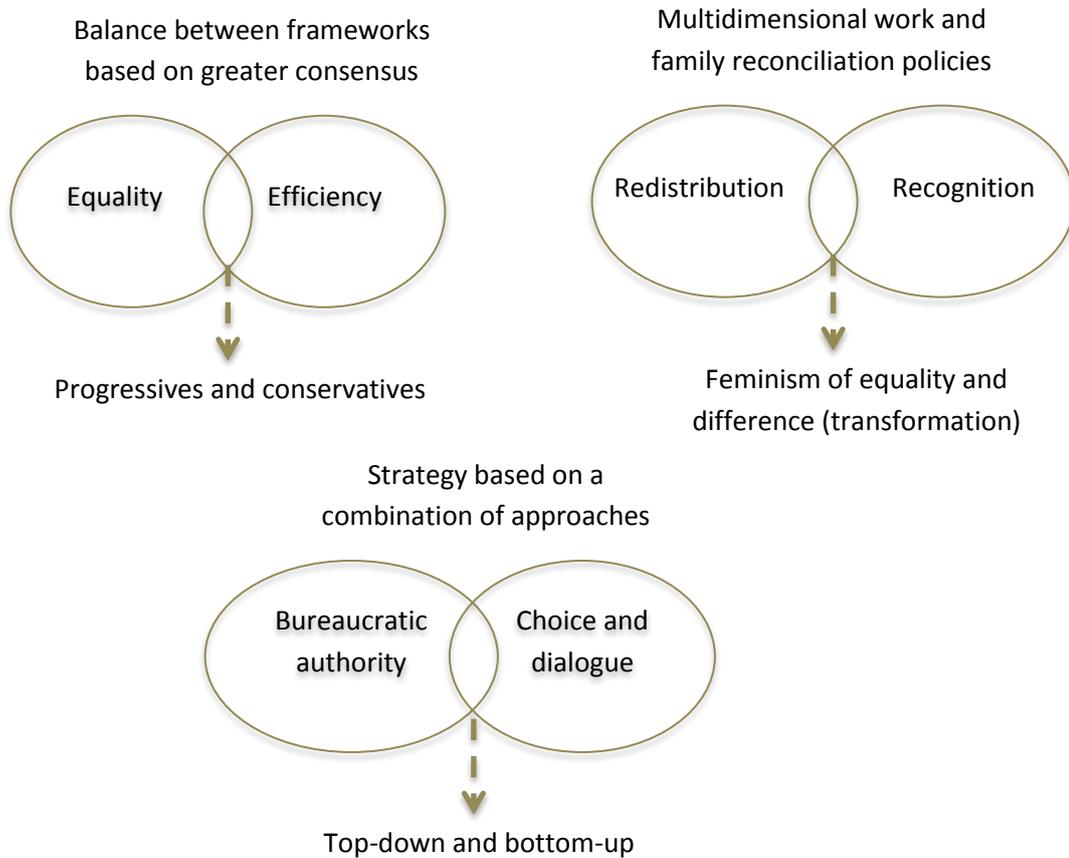
In this last section, we will interrelate the conclusions linked to the symbolic, substantive and strategic dimensions of work and family reconciliation policies in order to reach a final conclusion: the balance among the different variables contributes to greater ideological consensus, which in turn helps these policies to have a higher priority on the political agenda, to be more sustainable over time and to have a wider range of action.

Symbolically, we have seen that it is positive when there is greater balance between the framework of equality and the framework of efficiency of work and family reconciliation policies because these policies are viewed more as a benefit than as a cost, there is greater consensus between progressives and conservatives and the stress on efficiency does not have to jeopardise equality. To the contrary, the economic arguments can open up a window of opportunity, although in neoliberal settings there is the danger that objectives related to transforming gender roles can be relegated to the sidelines.

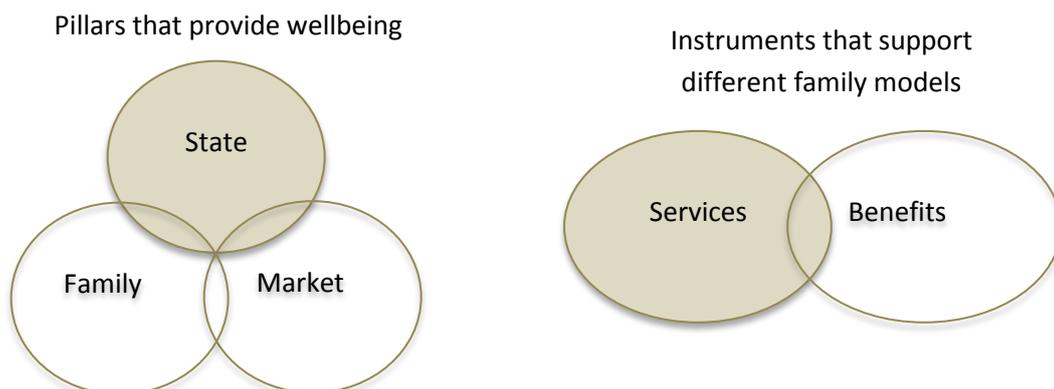
Substantively, we have seen how it is possible to reconcile the dilemma between the feminism of difference and the feminism of equality through a balanced combination of policies based on redistribution and recognition as long as they strive to transform and not affirm. With the recognition of the household (long paid parental leaves), including men through exclusive paternity leaves, the work traditionally performed by women is valued beyond just helping women join the job market through redistributive policies (caregiving services for children and the elderly).

Strategically, we have seen how it is effective to have a balanced combination of hard policies based on universal rights and services (by the central state) and soft policies more adapted to the local reality (spearheaded at the regional and local levels). This combination of approaches allows the overarching policies to go beyond what is stipulated by law, combatting cultural patterns that can be better addressed by generating spaces of dialogue with local actors such

as town halls, companies and schools. However, we must bear in mind that soft policies without hard ones only serve as a patch.



Once we have affirmed the importance of balance in bringing together postures and approaches that are beneficial to the development of reconciliation policies, we have to stress that this balance is not always ideal for generating an egalitarian model of work and family reconciliation policies. For this reason, when we refer to the state's level of co-responsibility in the strategic dimension, we stress the importance of the state taking on a greater burden than the family and the market when providing solutions to work-family balance problems. The state is the only actor that can guarantee greater gender equality as well as greater class equality, beyond individual strategies based on the family or the market. The same holds true of the instruments that support different family models, which was stressed in the substantive dimension. Services are believed to be more important than economic benefits if the goal is truly to move towards an egalitarian model in which the specialisation of gender roles gradually disappears and the norm for everyone is to combine work and family.



Therefore, if the southern European countries like Spain/Catalonia want to make headway in developing an egalitarian model of work and family reconciliation policies, it is important to bear in mind the symbolic, substantive and strategic dimensions of these policies, since by affecting all three factors there is a greater chance of success. And in order for this effort to be fruitful, we must understand the dilemmas and ideological differences lying behind these three dimensions, since a consensus must be reached among the different actors in order to ensure that the issue of balance between work and family life does not become a marginal topic on the public agenda.

There are dilemmas that can be reconciled. These are dilemmas in which the different perspectives can be drawn closer together and even feed into each other, facilitating agreement and the sustainability of work and family reconciliation policies over time. These include differences between frameworks of policies (equality vs. efficiency), kinds of policies (redistribution vs. recognition) and implementation styles (hard vs. soft approach). Other dilemmas, such as the burden of the state vs. the burden of the market and family, or services vs. benefits, will depend more on the prevailing ideology at any given point in time. However, if inroads are made in balancing these three factors, there is a greater chance that the egalitarian model of work and family reconciliation policies (based on both the state and services) will take root.

In the Scandinavian countries like Norway, we have seen how a balance has been achieved between the framework of efficiency and equality, redistributive and recognition policies, and the hard and soft approach. There is still progress to be made, but even when conservative positions want to change aspects like the state's burden in these policies, we find a deeply entrenched egalitarian model of work and family reconciliation policies in which there is unlikely to be much backsliding. These countries show that it is possible to start with very little and to make huge strides in just 30 years, even though the changes are gradual and require going through different phases before reaching the conclusion that, as stated by one person interviewed in Norway, "there are no long major challenges for the country in the sphere of balancing work and family".

5.5. Areas of further research

A list of suggested areas of further research in the field of work and family reconciliation policies is presented below:

- Firstly, it would be worth examining whether the opportunities that arise from economic debates in favour of reconciliation and equality policies do indeed provide a benefit to this area, even within neoliberal-dominant contexts, where gender equality could be undermined by economic efficiency.
- Secondly, it would be relevant to further investigate the effects generated by policies such as the father quota within parental leave. This is justified by the fact that the evolution of men's role and identity appears to be a critical factor in the establishment of reconciliation policies following the gender-equality model. These type of policies influence the transformation of gender roles and could contribute to the future use of new terms such as the "deconstruction" of gender in society.
- Thirdly, studying the progress and effects of reconciliation policies carried out at local and regional level could help develop strategies specifically tailored for the target population, who would, in turn, participate in the design and implementation of such policies. This would be particularly relevant in countries where significant progress at legislative level has already been achieved, and hence there is now an opportunity to develop smaller scale initiatives, other than those defined by the laws.
- Finally, it would be pertinent to analyse how an environment of economic crises affects the state's level of co-responsibility, as well as the limited development, or even withdrawal, of public services dedicated to work and family life reconciliation. In addition, it would be of interest to study whether an improvement of the overall economic situation results in a recovery of public services and if so, how rapidly (or slowly) the recovery occurs.

6. Bibliografía y anexos

6.1. Bibliografía

- Aarseth, H. (2007). Between Labour and Love: The Re-erotization of Home-making in Egalitarian Couples within a Nordic Context. *NORA-Nordic Journal of Women's Studies*, 15(2-3), 133-143.
- Anttonen, A., & Sipilä, J. (1996). European social care services: is it possible to identify models?. *Journal of European Social Policy*, 6(2), 87-100.
- Bacchi, C. (1999). *Women, policy and politics: The construction of policy problems*. Sage.
- Bacchi, C. (2009). *Analysing policy: What's the problem represented to be?*. Pearson Education.
- Bacchi, C. (2010). *Foucault, policy and rule: Challenging the problem-solving paradigm*. Feminist Research Centre in Aalborg (FREIA), Institute for History, International and Social Studies, Aalborg University.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Harvard University Press.
- Berman, Y. (2006). Book review. *Journal of Social Policy*, 35, 324-5.
- Bianchi, S., Robinson, J., & Milkie, M. (2006). *Changing rhythms of American family life*. Russel Sage.
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1989). Fertility, employment, and child-care costs. *Demography*, 26(2), 287-299.
- Brighouse, H., & Wright, E. O. (2008). Strong gender egalitarianism. *Politics & Society*, 36(3), 360-372.
- Brugué, Q., & Gomá, R. (1998). Gobierno local: de la nacionalización al localismo y de la gerencialización a la repolitización. *Gobiernos Locales y Políticas Públicas*.
- Bullet, C. (2012). *Les polítiques de suport a les famílies amb fills i filles a Catalunya*. UNICEF Catalunya.
- Bryson, V., & Heppell, T. (2010). Conservatism and feminism: the case of the British Conservative Party. *Journal of political ideologies*, 15(1), 31-50.
- Bustelo, M., & Peterson, E. (2005). Conciliación y (des) igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. *SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 7, 32-37.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2006). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 117-140.
- Congreso de Diputados (2013). *Publicaciones de la Subcomisión para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad* (septiembre-octubre).
- Elder, R. W., & Cobb, C. D. (1983). *Participation in American politics: The dynamics of agenda-building*. John Hopkins University Press.
- Cooke, L.P. (2004). The gendered division of labour and family outcomes in Germany. *Journal of marriage and the family*, 66, 1246-59.

- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *The British journal of sociology*, 51(2), 281-298.
- Durán, M. A. et al. (1998). *The future of work in Europe (gendered patterns of time distribution)*. Report for the European Commission, Brussels, Directorate General for Employment, Industrial relations and Social Affairs.
- Ellingsæter, A. L. (2003). The complexity of family policy reform: The case of Norway. *European Societies*, 5(4), 419-443.
- Ellingsæter, A. L., & Leira, A. (Eds.). (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*. Policy Press.
- Ellingsæter, A. L. (2007). 'Old' and 'new' politics of time to care: Three Norwegian reforms. *Journal of European Social Policy*, 17(1), 49-60.
- Ellingsæter, A. L., & Gulbrandsen, L. (2007). Closing the childcare gap: The interaction of childcare provision and mothers' agency in Norway. *Journal of Social Policy*, 36(04), 649-669.
- Ellingsæter, A. L. (2010). "Feminist policies and feminist conflicts: daddy's care or mother's milk?" in *Gender Inequalities in the 21st Century: New Barriers and Continuing Constraints*, Scott, J. L., Crompton, R., & Lyonette, C. (Eds.). Edward Elgar Publishing.
- Ellingsæter, A. L. (2012). Ideational Struggles over Symmetrical Parenthood: the Norwegian Daddy Quota. *Journal of Social Policy*, 41(04), 695-714.
- Ellingsæter, A. L. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*.
- Ellingsæter, A. L. (2014). "Towards universal quality early childhood education and care: the Norwegian model" in *An Equal Start?: Providing Quality Early Education and Care for Disadvantaged Children*, Gambaro, L., Stewart, K., & Waldfogel, J. (Eds.). Policy Press.
- Elomäki, A. (2013). *The economic case for gender equality in the European gender equality discourse*. ECPG European Conference on Politics and Gender. (Próxima publicación en el *European Journal of Women's Studies*)
- Elson, D. (2009). Gender equality and economic growth in the World Bank World Development Report 2006. *Feminist Economics*, 15(3), 35-59.
- Elster, J. (1985). *Sour grapes: Studies in the subversion of rationality*. Cambridge University Press.
- Escobedo, A., & Navarro, L. (2007). Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea. *Colección Estudios Sociales*, (3).
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A., & Myles, J. (2002). *Why we need a new welfare state*. Oxford University Press.

- Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*. Polity.
- Evers, A., & Svetlik, I. (1993). *Balancing pluralism: New welfare mixes in care for the elderly* (Vol. 13). Avebury.
- Evertsson, M., & Nermo, M. (2007). Changing resources and the division of housework. *European Sociological Review*, 23, 455-70.
- Finch, J., & Groves D. (1983). *A Labour of Love: Women, Work and Caring*. Routledge and Kegan Paul.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Fundación "La Caixa".
- Fraser, N. (1989). *Unruly practices: Power, discourse, and gender in contemporary social theory*. University of Minnesota Press.
- Fraser, N. (1994). After the family wage: Gender equity and the welfare state. *Political theory*, 591-618.
- Fraser, N. (1995). From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'post-socialist' age. *New left review*, 68-68.
- Fraser, N. (2009). Feminism, capitalism, and the cunning of history. *New Left Review*, 56, 97-117.
- Generalitat de Catalunya (2009). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018)*. Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late Modern Age*. Polity, Cambridge.
- Giddens, A. (1994). *Beyond left and right: The future of radical politics*. Stanford University Press.
- Giddens, A. (2013). *The transformation of intimacy: Sexuality, love and eroticism in modern societies*. John Wiley & Sons.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 96, 1-21.
- Gullestad, M. (2006). *Plausible Prejudice: Everyday Experiences and Social Images of Nation, Culture, and Race*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen, K., & Stjernø, S. (2008). *Work, oil and welfare: the welfare state in Norway*. Universitetsforl.
- Hernes, H. M. (1987). *Welfare state and woman power: Essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hobson, B. (1990). No exit, no voice: Women's economic dependency and the welfare state. *Acta sociologica*, 33(3), 235-250.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Viking.

Hochschild, A. R. (1995). The culture of politics: traditional, postmodern, cold-modern, and warm-modern ideals of care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2(3), 331-346.

Institut d'Estadística de Catalunya, Idescat (2009). *Enquesta de condicions de vida*.

Jamieson, L., & Jameison, L. (1998). *Intimacy*. Cambridge: Polity Press.

Jamieson, L. (1999). Intimacy Transformed? A Critical Look at the Pure Relationship. *Sociology*, 33(3), 477-494.

Jenson, J. (2004). Changing the paradigm: Family responsibility or investing in children. *The Canadian Journal of Sociology*, 29(2), 169-192.

Kantola, J., & Squires, J. (2012). From state feminism to market feminism?. *International Political Science Review*, 33(4), 382-400.

Kantola, J., & Saari, M. (2014). "Conservative women MPs constructions of gender equality in Finland" in *Gender, Conservatism and Political Representation*, Celis, K., & Childs, S. (Eds.). ECPR Press, p. 183-205.

Kingdon, J. W., & Thurber, J. A. (1984). *Agendas, alternatives, and public policies* (Vol. 45). Boston: Little, Brown.

Kitterød, R. H. (2002). Mothers' housework and childcare: Growing similarities or stable inequalities?. *Acta Sociologica*, 45(2), 127-149.

Kitterød, R. H., Rønsen, M., & Seierstad, A. (2013). Mobilizing female labour market reserves What promotes women's transitions between part-time and full-time work?. *Acta Sociologica*, 56(2), 155-171.

Korpi, W. (2000). Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics: international studies in gender, state & society*, 7(2), 127-191.

Leira, A. (1992). *Welfare states and working mothers: The Scandinavian experience*. Cambridge University Press.

Leira, A. (1993). Concepts of care: loving, thinking and doing. *Informal care in Europe*, 23-39.

Leira, A. (2002). *Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in Scandinavia*. Cambridge University Press.

León, M. (2011). "The quest for gender equality" in *The Spanish welfare state in European context*, León, M., & Guillén, A. M. (Eds.). Ashgate Publishing, Ltd.

Lewis, J. (1984). *Women in England 1870-1950: Sexual Divisions and Social Change*. Wheatsheaf books.

Lewis, J. (1991). *Women and social action in Victorian and Edwardian England*. Aldershot: Edward Elgar.

Lewis, J. (2007). *Work, care, gender equality and the problem of "instrumental" social policies*. Sociologisk Forskning.

- Lombardo, E., & Meier, P. (2008). Framing gender equality in the European Union political discourse. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 15(1), 101-129.
- Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (2010). Discursive Dynamics in Gender Equality Politics What about 'Feminist Taboos'? *European Journal of Women's Studies*, 17(2), 105-123.
- Mahon, R. (2002). Child care: Toward what kind of "social Europe"? *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 9(3), 343-379.
- Meier, P., et al. (2005). *Frame description and critical analysis: family policy*. Institut für die Wissenschaften des Menschen.
- Moreno, S. (2008). *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Moroney, R. (1976). *The family and the state. Considerations for social policy*. Longman.
- Moss, P., & Deven, F. (Eds.). (1999). Parental Leave: Progress Or Pitfall?. *Research and Policy Issues in Europe* (Vol. 35). NIDI/CBGS Publications.
- Navarro, V. (2006). "Los servicios de ayuda a la familia" en *El subdesarrollo social de España: causas y consecuencias* (Vol. 340). Barcelona: Anagrama.
- Norwegian Ministry of Education and Research (2012). *In the best interest of children. New legislation for kindergartens*. NOU 2012:1.
- Norwegian Ministry of Children, Equality and Social Inclusion (2011). *Structure for Equality*. Official Norwegian Report NOU 2011:18 Summary.
- Norwegian Ministry of Children, Equality and Social Inclusion (2012). *Policy for Equality*. Official Norwegian Report NOU 2012:15 Summary.
- Norwegian Ministry of Children, Equality and Social Inclusion (2014). *Equality 2014 action plan*.
- OECD (2007), The OECD family database.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. *American sociological review*, 303-328.
- Ostner, I., & Lewis, J. (1995). "Gender and the evolution of European social policies". in *European social policy: between fragmentation and integration*, Leibfried, S., & Pierson, P. (Ed.). Brookings Institution.
- Pasqua, S. (2002). Wives' work and income distribution in European countries. *The European Journal of comparative economics*, 5(2), 197-226.
- Pateman, C. (1988). "The patriarchal welfare state" in *Democracy and the welfare state*, Gutmann, A. (Ed.). Princeton University Press.
- Quintana, I. (2010). *Polítiques urbanes del temps. Marc conceptual i operatiu*. Diputació de Barcelona, Àrea d'Igualtat i Ciutadania.
- Rönblom, M. (2009). "Bending towards growth: discursive constructions of gender equality in an era of governance and neoliberalism" in *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policy-making*, Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (Eds.). Routledge.

- Salido, O., y Moreno, L. (2009). "Familia y género" en *Reformas de las políticas del bienestar en España*, Moreno, L. (Ed.). Siglo XXI de España Editores.
- Salido, O. (2011). "Female employment and policies for balancing work and family life in Spain" in *The Spanish welfare state in European context*, León, M., & Guillén, A. M. (Eds.). Ashgate Publishing, Ltd.
- Sarasa, S. (2005). How do mid-life women reconcile adult care and employment?. In *ESPANET Conference, Friburg September* (Vol. 25).
- Sarasa, S., & Mestres, J. (2007). *Women's employment and the adult caring burden. Family formation and family dilemmas in contemporary Europe*. Madrid: Fundación BBVA.
- Síndic de Greuges de Catalunya (2007) *L'escolarització de 0 a 3 anys a Catalunya. Informe extraordinari* (setembre).
- Sleebos, J. (2003). *Low fertility rates in OECD countries: facts and policy responses* (No. 15). OECD Publishing.
- Snow, D. A., & Benford, R. D. (1988). Ideology, frame resonance, and participant mobilization. *International social movement research*, 1(1), 197-217.
- Stratigaki, M. (2004). The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of "reconciliation of work and family". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11(1), 30-56.
- Tobío, C. y Fernández, J.A. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales* (Vol. 2). Madrid: Fundación Alternativas.
- Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 399-422.
- Torns, T. (2003). *Les Politiques de temps: un repte per a les polítiques de l'estat del benestar*. Fundació Nous Horitzons.
- Valiente, C. (1996). The rejection of authoritarian policy legacies: Family policy in Spain (1975–1995). *South European Society & Politics*, 1(1), 95-114.
- Valiente, C., Threlfall, M., & Cousins, C., (2005). "The changing roles of men in family in Spain" in *Gendering spanish democracy* (Vol. 20). Psychology Press.
- Verloo, M. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis. *The Greek Review of Social Research*, 117 B', 11-34.
- Waerness, K. (1984). Caring as women's work in the welfare state. *Patriarchy in a Welfare Society, Universitetsforlaget*, Oslo, 67-87.
- Wall, G. (2001). Moral constructions of motherhood in breastfeeding discourse. *Gender & Society*, 15(4), 592-610.
- Williams, F. (1995). Race/ethnicity, gender, and class in welfare states: A framework for comparative analysis. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2(2), 127-159.
- Williams, J. (1999). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

6.2. Anexos

Entrevistas realizadas para el trabajo de campo del caso de Cataluña/ España:

Ámbito	Persona	Cargo	Fecha, hora y lugar
Generalitat de Catalunya y Ayuntamiento de Barcelona	1. Sara Berbel Sánchez	Directora General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat de Catalunya (mandato 2006-2010)	05/06/2012, 12h30, Can Jaumandreu de Barcelona Activa (Barcelona)
	2. Marta Selva Masoliver	Presidenta del Instituto Catalán de las Mujeres de la Generalitat de Catalunya (mandato 2006-2010)	25/09/2012, 9h, Plaza Sant Pere les Puelles (Barcelona)
	3. Carme Porta Abad	Secretaria de Políticas Familiares y Derechos de Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya (mandato 2006-2010)	03/10/2012, Fundación Maria Aurelia Capmany (Barcelona)
	4. Esther Sánchez Torres	Secretaria de Ocupación de la Generalitat de Catalunya (mandato 2010-2012). Profesora del Departamento de Derecho Privado de ESADE	21/02/2013, 13h30, ESADE (Barcelona)
	5. Raquel Saco Coya	Responsable del Área de Calidad en el Trabajo de la Generalitat de Catalunya (mandato 2010-2012 y 2012-2016)	17/10/2012, 9h30, Departamento de Empresa y Educación (Barcelona)
	6. Montserrat Gatell Pérez	Presidenta del Instituto Catalán de las Mujeres de la Generalitat de Catalunya (mandato 2010-2012 y 2012-2016)	23/10/2012, 13h, ICD (Barcelona)
	7. Dolors Gordi Julià	Secretaria de Familia de la Generalitat de Catalunya (mandato 2012-2016)	13/02/2013, Respuesta recibida por correo electrónico
	8. Mònica Ribas Gironès	Subdirectora General de Atención a las Personas y Promoción de la Autonomía Personal de la Generalitat de Catalunya (mandato 2012-2016)	11/01/2013, 12h, Departamento de Bienestar Social y Familia (Barcelona)
	9. Imma Moraleda Pérez	Concejala de Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2007-2011)	24/05/2012, 10h, Grupo Municipal PSC (Barcelona)
	10. Ricard Gomà Carmona	Segundo Teniente de Alcalde de Acción Social y Ciudadanía del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2007-2011)	22/10/2012, 13h, Grupo Municipal ICV (Barcelona)
	11. Montserrat Ballarín Espuña	Concejala de Educación del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2007-2011)	28/11/2012, 16h, Hotel H10 Itaca (Barcelona)
	12. Elena Sintés Pascual	Responsable de Investigación de la Dirección de Usos del tiempo del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2007-2011).	04/12/2012, 9h30, sede Rational Time (Barcelona)

		Responsable de Proyectos en Rational Time	
	13. Irma Rognoni Viader	Concejala de Familia, Infancia, Usos del Tiempo y Discapacitados del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2011-2015)	13/02/2013, 17h, Concejalía Ayuntamiento (Barcelona)
	14. Bàrbara Melenchón Serrano	Directora del Programa de Mujeres del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2011-2015) (anteriormente Subdirectora General de Comunicación y Atención a la Comunidad Educativa de la Generalitat)	10/12/2012, 13h, Gerencia de Calidad de Vida, Igualdad y Deportes (Barcelona)
	15. Lucía Artazcoz Lazcano	Directora del Instituto de Servicios a la Comunidad de la Agencia de Salud Pública del Ayuntamiento de Barcelona (mandato 2011-2015)	12/06/2013, 9h30, ASPB (Barcelona)
Sindicato, Patronal y Empresa	16. Raquel Gil Eiroá	Secretaria de Igualdad y Políticas Sociales de la UGT de Cataluña	08/10/2012, UGT de Catalunya (Barcelona)
	17. Yésika Aguilar Granados	Abogada de Relaciones Laborales y Aferes Sociales de Foment del Treball Nacional	10/01/2013, 11h, Foment del Treball Nacional (Barcelona)
	18. Josep Ginesta Vicente	Director del Área de Personas de la UOC	23/11/2012, 12h, Bruc 65 (Barcelona)
	19. Imma Pérez	Técnica de dinamización empresarial de Foment de Terrassa y Experta en Responsabilidad Social	20/06/2013, 17h, Zurich (Barcelona)
Expertos y otras organizaciones	20. Cristina Brullet Tenas	Profesora de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona	07/10/2012, Biblioteca Jaume Fuster (Barcelona)
	21. Nuria Chinchilla Albiol	Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones del IESE Business School	27/09/2012, 8h30, IESE (Barcelona)
	22. Ismael Palacín Giner	Director de la Fundación Jaume Bofill	23/01/2013, 16h, sede Fundación Jaume Bofill (Barcelona)
	23. Ignacio Buqueras Bach	Presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)	05/11/2012, Respuesta recibida por correo electrónico
	24. Fabian Mohedano	Promotor de la Iniciativa para la reforma horaria "Ara és l' hora"	23/05/2014, 13h30, Velòdrom (Barcelona)
	25. Susana Ros Martínez	Diputada y Vocal de la Subcomisión Racionalización Horarios, Conciliación y Corresponsabilidad del Congreso de Diputados	12/06/2013, 13h30, Entrevista telefónica

Entrevistas realizadas para el trabajo de campo del caso de Noruega:

Ámbito	Persona	Cargo	Fecha, hora y lugar
Gobierno de Noruega y Ayuntamiento de Oslo	1. Arni Hole	Directora General del Departamento de Aferes Familiares e Igualdad del Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social del Gobierno de Noruega	27/08/2013, 10h, Akersgata 59 (R-5), 5th floor (Oslo)
	2. Ragni Hege Kitterød	Investigadora Sénior en Estadísticas Noruega	10/09/2013, 12h, Statistics Norway (Oslo)
	3. Knut Oftung	Asesor Sénior del Ombud (Defensor del pueblo) a favor de la Igualdad y la Antidiscriminación	27/09/2013, 11h, 13 Mariboestgt, 4th floor (Oslo)
	4. Ronald Craig	Miembro de la Comisión sobre Igualdad de Género en Noruega y Asesor Sénior del Ombud (Defensor del pueblo) a favor de la Igualdad y la Antidiscriminación	18/10/2013, 10h, Mariboe gate 13 (Oslo)
	5. Cathrine Holst	Miembro de la Comisión sobre Igualdad de Género en Noruega e Investigadora Sénior en ARENA – Centro para los estudios europeos	10/10/2013, 15h, ARENA (Oslo)
	6. Paal Rasmussen	Psicólogo en la dirección para la Infancia, la Juventud y los Aferes Familiares del Gobierno Noruego	02/11/2013, 11h, Opera Café (Bergen)
	7. Eli Aspelund	Project Manager de Oslo Kindergarten del Departamento de Conocimiento y Educación del Ayuntamiento de Oslo	11/09/2013, 10h30, Rådhuset (Oslo)
	8. Line Brandt	Leader Manager de Margarinfabrikken Kindergarten	23/09/2013, 10h, Margarinfabrikken (Oslo)
Sindicato, Patronal y Empresa	9. Synnøve Konglevoll	Asesora en el Departamento de Economía y Aferes Sociales de LO – Confederación Noruega de Sindicatos	03/09/2013, 12h, Kroghs in operapassasjen at youngstorget (Oslo)
	10. Kristina Jullum Hagen	Asesora en Igualdad y Diversidad de NHO – Confederación de Empresas Noruegas	05/09/2013, 10h, Næringslivets Hus Middelthuns gate 27 Majorstuen (Oslo)
	11. Tone Øvregård	Directora de Recursos Humanos en Evry	18/09/2013, 14h, Nydalen (Oslo)
	12. Anne Sødem	Directora de Recursos Humanos en Sweco	11/10/2013, 10h, Fornbuveien 11, Lysaker (Oslo)
	13. Anne Lise Ellingsæter	Profesora en el Departamento de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo	16/09/2013, 15h30, Departamento de Sociología y Geografía

Expertos y otras organizaciones			Humana (Oslo)
	14. Gunn Elisabeth Birkelund	Profesora en el Departamento de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo	25/10/2013, 13h, Departamento de Sociología y Geografía Humana (Oslo)
	15. Torkild Hovde Lyngstad	Profesor asociado en el Departamento de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo	26/08/2013, 14h, Departamento de Sociología y Geografía Humana (Oslo)
	16. Sylvi Birgit Endresen	Profesora asociada en el Departamento de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo	28/10/2013, 11h, Departamento de Sociología y Geografía Humana (Oslo)
	17. Helene Aarseth	Postdoctoral fellow en el Departamento de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo	20/08/2013, 14h, Departamento de Sociología y Geografía Humana (Oslo)
	18. Eirin Pedersen	PhD en políticas familiares en el Departamento de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo	05/09/2013, 12h30, Departamento de Sociología y Geografía Humana (Oslo)
	19. Beret Bråten	Investigadora de Fafo - Instituto para el Trabajo y la investigación Social	22/10/2013, 10h, Fafo. Borggata 2B (Oslo)
	20. Mathilde Fasting	Project Manager de Civita	21/10/2013, 10h30, Akersgaten 20, 5th (Oslo)

Guión genérico de las entrevistas semiestructuradas, que se ha adaptado en función de la persona entrevistada:

DIAGNÓSTICO (¿POR QUÉ?)

- ¿En tu ámbito de actuación, cuál es el objetivo de las políticas que se impulsan para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y qué problemáticas pretenden resolver?

PRONÓSTICO (¿QUÉ?)

- ¿Cuáles son las actuaciones concretas que se han puesto en marcha/ se quieren poner en marcha y los recursos humanos y económicos que se han dedicado?

VOZ E INTERACCIÓN (¿QUIÉN? ¿CÓMO?)

- ¿Cuáles son los actores que están implicados por parte de los diferentes ámbitos/ niveles de gobierno y de la sociedad civil, y qué dinámicas y procesos deliberativos han tenido lugar (oportunidades/ resistencias)?

NORMATIVIDAD/ IDEAL

- ¿Cuál es el enfoque general del gobierno sobre las políticas de conciliación y los principales discursos dominantes en la sociedad? ¿Y cuáles crees que tendrían que ser las estrategias para avanzar en el futuro en este ámbito y conseguir que sea prioritario en la agenda política?