

# Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español

# Equality policies and model of employment: the Spanish case

PILAR CARRASQUER\*

CAROLINA RECIO\*

JOAN RODRÍGUEZ-SOLER\*

## 1. INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda las transformaciones en el modelo de empleo en España desde el punto de vista de la influencia de las políticas socio-laborales en la configuración del mismo. Nuestro interés se centra en el papel que las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo así como las de conciliación laboral, personal y familiar, han podido jugar en esos cambios. Nos ha interesado indagar si tales políticas han podido contribuir a la mejora de esa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo<sup>1</sup>, focalizando nuestra

atención en el ámbito de las empresas y en los discursos que acompañan tales actuaciones.

Partimos de considerar que las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres (PIOE en adelante) y las políticas de conciliación, como otras políticas de empleo desarrolladas durante este periodo, inciden en la cantidad y la calidad del empleo. El carácter relativamente positivo de esta relación depende de la propia definición de dichas políticas, según los distintos actores sociales implicados, pero también de la eficacia de las mismas (su gobernanza, articulación y concreción en los distintos niveles territoriales e institucionales) y de la propia estructura socio-productiva sobre la que operan. Por otra parte, a nuestro modo de ver, ambas políticas presentan unas características que las hacen singulares con respecto al resto de políticas de empleo. Principalmente porque (a) son políticas que exceden lo que habitualmente se considera como ámbito laboral, interpelando a la división sexual del trabajo que pauta la relación y la disponibilidad laboral de ambos géneros, (b) su encaje con otras políticas de empleo plantea un importante esfuerzo de coordinación a todos los niveles (empresarial, sectorial y territorial) y (c), más allá de los

\* Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) – Instituto de Estudios del Trabajo (IET) – Universidad Autónoma de Barcelona.

<sup>1</sup> Los resultados que aquí se presentan forman parte de una investigación más amplia, financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación (El cambio del modelo de empleo en España – TRANSMODE, Ref. CSO2008-01321) y llevada a cabo por un equipo de investigadores e investigadoras del Centro de Estudios Sociológicos sobre la vida cotidiana y el trabajo (QUIT) de la Universidad Autónoma de Barcelona. En el subgrupo de investigación que se ocupó del análisis del conjunto de las políticas estudiadas participaron, además de quiénes firman estas páginas, Fausto Miguélez, Andreu Lope, Ramón Alòs, Òscar Molina y Javi Avendaño.

discursos de asentimiento, son políticas cuya definición y aplicación suscita resistencias entre los propios actores e instituciones implicadas.

En ese sentido, entendemos que las políticas llevadas a cabo difícilmente han podido actuar como herramienta capaz de corregir la tendencia de segmentación y de segregación del mercado laboral en España, así como otras formas de desigualdad o de discriminación en el empleo. En el caso de las PIOE porque han tendido a operar más como políticas de promoción del empleo femenino que como correctoras de las desigualdades en el trabajo y el empleo, a través de un diálogo no siempre fructífero con el resto de políticas de empleo, además de estar relativamente ausentes de las empresas y de la negociación colectiva, a pesar de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI 3/2007) abría nuevas vías de actuación que hemos querido explorar. En el caso de las políticas de conciliación, porque su propia definición sesga y limita su capacidad de intervención. En ambos casos, porque se sigue pensando que son políticas “para mujeres” que no inciden sobre el conjunto de la mano de obra ni sobre el trasfondo del mercado laboral que explica las desigualdades de género en el mismo.

La lógica de investigación buscaba estudiar la aplicación de dichas políticas, definiendo el nivel de empresa como el eje de nuestro análisis, sin obviar ámbitos y/o actores sociales complementarios. La razón es que nos interesaba conocer lo que hipotéticamente planteábamos como uno de los principales puntos débiles en el proceso de gobernanza de las políticas, esto es, su despliegue y concreción en las empresas. A través de una diferenciación tipológica de empresas y territorios se ha realizado un conjunto de entrevistas semiestructuradas a empresas, a partir de dos tipos de actores, los representantes de las empresas (responsables de recursos humanos y/o de gestión y dirección) y los representantes de los trabaja-

dores (comités de empresa). Complementariamente, también se han realizado entrevistas semiestructuradas tanto a agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) y actores territoriales (administración local), ambos vinculados con los sectores estudiados (esto es, construcción, industria, sanidad y, de forma diferenciada, el sector de atención y cuidado de personas o *care*).

A pesar de los avances derivados de la aplicación de la LOI 3/2007, los resultados confirman que tanto las orientaciones generales como su traducción en las empresas, adolecen de una visión de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo que pueden calificarse como de adecuación femenina a la norma masculina. La crisis y el limitado despegue de las políticas de bienestar abren nuevos interrogantes sobre un tema que, en estos últimos veinte años, ha pasado a tener un lugar en la agenda política y en las relaciones laborales en Europa.

Estas son las cuestiones que se abordan a continuación. Primero se argumenta la bondad de una aproximación a los modelos de empleo que incorpore una visión amplia de las políticas en clave de género; después se presentan los principales rasgos de las políticas de igualdad en relación al empleo, incluyendo las políticas de conciliación; a continuación, se estudia su percepción y aplicación en el nivel de las empresas estudiadas, para concluir con algunas reflexiones que inviten a seguir trabajando en este campo.

## 2. POLÍTICAS SOCIO-LABORALES, MODELOS DE EMPLEO Y GÉNERO

El concepto de modelo de empleo (Bosch, Rubery y Lehdorff, 2007; Bosch, Lehdorff y Rubery, 2009) surge en el marco de los análisis comparados desarrollados al calor de la discusión sobre los procesos de convergencia europeos, que se interesan por poner de manifiesto las similitudes y diferencias entre paí-

ses y por identificar los elementos de cambio y de continuidad en cada uno de ellos. La tipificación de los principales rasgos del empleo y la búsqueda de patrones repetibles y confrontables en relación a las distintas características de los contextos socio-productivos nacionales suelen considerarse las vías más adecuadas para ello. Así, el concepto de modelo de empleo tiene su origen en los esfuerzos por definir “tipos ideales” de sistemas socio-productivos, que den cuenta de las “variedades de capitalismo” (Hall y Soskice, 2001) y, de ahí, los “modelos nacionales de empleo”. Esta perspectiva se ha visto revisada desde otras propuestas que ven en los “regímenes de bienestar” (Esping-Andersen, 1990 y 1999) y, especialmente, en los “modelos de trabajo y/o de cuidados” (Gardiner, 2000), elementos clave para esclarecer dichos modelos nacionales de empleo. Ello nos ha llevado a definir el modelo de empleo a partir de tres dimensiones básicas: el mercado laboral, las políticas socio-laborales y la división sexual del trabajo.

En lo que aquí concierne, la ampliación del campo de análisis que supone esta visión del concepto de modelo de empleo se orienta en una doble dirección. Por un lado, se amplía el campo de las políticas normalmente consideradas en su definición y, por consiguiente, de los actores implicados. El concepto de modelo de empleo supone tener en cuenta las políticas socio-laborales directamente relacionadas con la actividad laboral y su regulación, pero también aquellas que intervienen en la configuración de las características de los empleos y de la mano de obra, así como en las oportunidades de ésta en el mercado laboral. En este sentido, tal ampliación significa pasar de los actores ligados a la actividad laboral a considerar también el Estado, no sólo como interlocutor o interventor en las relaciones laborales, sino como proveedor de protección social y de bienestar. Por otro lado, en nuestro caso, el concepto de modelo de empleo es deudor de las propuestas que se derivan de la revisión del concepto de trabajo y de la consideración de la dimensión de género como transversal al

análisis del trabajo y del empleo. Ello supone integrar el concepto de modelo de empleo en un esquema teórico que incorpora el sistema de sexo/género como factor explicativo en la conformación de los distintos modelos de empleo.

En el caso europeo, el desarrollo de políticas de empleo, de igualdad y de bienestar impulsadas desde la propia Unión Europea ha favorecido el interés por afrontar el interrogante de cómo esas actuaciones influyen en los respectivos modelos de empleo y en sus convergencias o divergencias nacionales. Un interrogante que, en términos más generales, se propone bajo el prisma de la relación entre modelos de empleo y regímenes de bienestar y, en términos más específicos, se plantea en forma de relación entre modelos de empleo y modelos de cuidados. En cualquier caso, se trata de una problemática que se sitúa en el núcleo de las transformaciones de los modelos europeos de empleo por tres razones fundamentales. En primer lugar, porque atañe a la calidad y cantidad de una parte significativa del empleo generado en Europa. En segundo lugar, porque interviene en las condiciones de disponibilidad de la mano de obra. Y, finalmente, en tercer lugar, porque contribuye a explicar las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo.

Tal es así que, para algunas especialistas, los regímenes de bienestar y los propios modelos de empleo no pueden entenderse al margen de lo que se denomina como “orden de género” y “régimen de género” (Pocock, 2005). De acuerdo con Connell (1987), por “orden de género” se entiende la construcción histórica de las relaciones de poder entre géneros, sobre la base de la división sexual del trabajo. Según esta autora, ese “orden de género” se institucionaliza en un “régimen de género” que impregna el conjunto de instituciones sociales, incluidas el estado de bienestar y los mercados laborales. Los actores y las prácticas sociales que conforman los modelos nacionales de empleo responden a esas relaciones

de poder entre géneros. Las pautas culturales que resultan de esos “órdenes de género” orientan y legitiman las estrategias de los actores (Pfau-Efinger, 2004). En un sentido más amplio, los propios modelos de bienestar producen y reproducen actitudes más o menos favorables a la igualdad de género (Guo y Gilbert, 2012). En otras palabras, las relaciones de género no sólo intervienen en la conformación de los modelos de empleo directamente a través la división sexual del trabajo en el hogar-familia, sino que también conforman los contenidos y orientaciones de las políticas sociales y laborales, así como las estrategias de los actores implicados, tanto individuales como colectivos.

El concepto de *care* y, más concretamente el de *social care* (Daly y Lewis, 1998 y 2000), ha sido crucial para abordar la interrelación entre los modelos de empleo y los modelos de bienestar. Se entiende que la forma cómo se afrontan las necesidades de cuidado en cada sociedad, influye en la disponibilidad de la mano de obra, además de incidir en la creación de buenos o malos empleos en el mercado de trabajo (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006; Simonazzi 2009). Por su parte, las políticas laborales, las formas de regulación del empleo y la negociación colectiva y las propias estrategias empresariales y sindicales, también ofrecerían un marco más o menos propicio a la presencia en el empleo de una mano de obra que no siempre tiene esa actividad como único trabajo obligado. Los modelos de empleo y los modelos de cuidados están interrelacionados hasta el punto de que, en una lectura más arriesgada, los modelos de empleo y de cuidados conformarían un mismo espacio social, siendo la pieza clave de un determinado “orden de género”, definido, también, por las relaciones de clase y por el papel y la naturaleza del Estado (Pocock, 2005). En este prisma se sitúa la propuesta de “modelos de empleo y de cuidados” de Gardiner (2000). La dimensión de género atraviesa el conjunto de esferas sociales que conforman un modelo de empleo y de cuidados. Así, para Gardiner, los actores

que contribuyen a la configuración de un modelo de empleo con unas características de género determinadas son las empresas (más o menos propicias a impulsar políticas favorables a lo que se conoce como conciliación entre vida laboral y familiar), el Estado (a través de las distintas provisiones de bienestar) y el sistema de relaciones laborales, y los individuos y las familias como actores, en conflicto, en el ámbito privado. La manera cómo se concreta la interrelación entre esas tres esferas es indicativa de las características de las relaciones de género en un contexto determinado. En este sentido y de forma específica para los países del sur de Europa, Simonazzi (2009) apunta, desde una óptica que plantea los modelos de empleo y los modelos de cuidados como dos ámbitos sociales interrelacionados, nuevas dimensiones a tener en cuenta, como el grado de formalidad del mercado del cuidado o el grado de delegación del cuidado hacia la mano de obra inmigrante, como dimensiones clave para entender esa relación en el sur de Europa.

Desde este punto de vista nos hemos acercado a las PIOE y a las políticas de conciliación que se han llevado a cabo en España, con objeto de indagar su influencia en las transformaciones de modelo de empleo español, y, más en concreto, de explorar si esas transformaciones se orientan hacia la mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una cuestión que, como se ha señalado, se ha situado en el centro de la agenda europea, desde la Estrategia Europea de Empleo definida en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 y relanzada en la Cumbre de Lisboa de 2000. Durante el periodo estudiado, se ha dado un fuerte impulso a unas políticas que tenían ya un largo recorrido en Europa, no siempre exitoso (Moltó, 2005). El carácter productivista, incluso de refuerzo de la división sexual del trabajo, identifica sus principales límites (Rubery, Smith, Grimshaw y Figueiredo, 2002; Rubery, Figueiredo, Smith, y Grimshaw, 2004). Aún así, la consideración de la igualdad como cuarto pilar de la Estrategia Europea de

Empleo en esta última década daba nuevos bríos a esta temática. El aumento del empleo femenino y el impulso a las actuaciones a favor de la así llamada “conciliación de la vida laboral y familiar”, que desde esa misma estrategia se favorece, constituyen el núcleo de los objetivos europeos de empleo. Como novedad, el objetivo de una mayor presencia femenina en el mercado laboral se relaciona con la necesidad de medidas que permitan una mejor adecuación entre el trabajo en el mercado y las exigencias de cuidado. A partir de ahí, igualdad, como empleabilidad, forma parte del discurso europeo en materia de empleo, en el marco de la defensa de un modelo social europeo, hoy quizá en entredicho, que redefine la relación entre empleo y política social (Annesley, 2007; Daly, 2011).

Para el caso español, la perspectiva de los modelos de empleo identifica una serie de rasgos heredados de la dictadura franquista, posteriormente moldeados durante el proceso de transición cuando se creó un sistema de servicios y beneficios sociales públicos y universales, pero que pronto recibieron la influencia de la política económica de corte neoliberal, marcando definitivamente el modelo español de empleo. También cabe resaltar una tradición *familista*, un peso importante de la Iglesia católica y una política social a medio camino entre el universalismo y el asistencialismo (Banyuls, Miguélez, Recio, Cano y Llorente, 2009). Tras las primeras elecciones democráticas es posible distinguir distintos cambios que afectaron a la estructura económica y social, la cultura, las relaciones laborales y los roles de género. Las causas de estos procesos de cambio deben buscarse tanto en procesos externos (globalización, influencia de la política común europea) como en procesos internos (democratización del país, reestructuración territorial, demandas sociales y cambios culturales) (Banyuls et al., 2009). Este conjunto de procesos dan cuenta de una sociedad que ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Una sociedad que envejece y que ha asistido a un cambio en la presencia de las

mujeres en el mercado laboral, aún manteniendo la ausencia masculina en el trabajo doméstico y familiar (Borràs, Moreno y Recio, 2009). Si bien es destacable el incremento de la presencia de mujeres en el mercado laboral español, no parece tan claro que se haya roto con la fuerte división sexual del trabajo, y el trabajo doméstico y familiar siguen recayendo hoy en día y de forma mayoritaria en las mujeres adultas (Torns, Carrasquer, Parella y Recio, 2007; Borràs et al., 2009). Por otro lado, en la actualidad, nos encontramos con una expansión de los servicios que dan cuenta de estos cambios, especialmente en el campo de las necesidades de cuidado a las personas, una evidencia que recoge la aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, de 14 de diciembre de 2006,

### 3. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DE CONCILIACIÓN EN EL MODELO DE EMPLEO EN ESPAÑA

Desde hace más de tres décadas, se desarrollan en España políticas de igualdad que buscan incidir en la igualdad de mujeres y hombres en el empleo. Las políticas de conciliación son más recientes, si consideramos la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LC 39/1999), como punto de partida de las actuaciones. Sin embargo, buena parte de los contenidos desarrollados a partir de esa ley están ya presentes en regulaciones anteriores, bien sea en forma de norma jurídica o en la negociación colectiva, como es el caso de la regulación de los permisos por maternidad. Aunque las políticas de igualdad y de conciliación responden a objetivos y ámbitos de actuación distintos, la LOI 3/2007 introduce un nexo, por lo menos formal, entre medidas a favor de la igualdad y de conciliación, al contemplar la “conciliación” como uno de los ejes a desarrollar, además de promover las actuaciones a favor de la igualdad, a nivel de las empresas.

### 3.1. Las Políticas de Igualdad de Oportunidades y su relación con empleo

La igualdad y, más concretamente, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, ha generado una notable producción normativa y el desarrollo de políticas encaminadas a tal fin. El tema ha pasado a formar parte de los programas y de las agendas de los principales actores de las relaciones laborales. A nivel estatal, los programas-marco son el instrumento utilizado para definir y jerarquizar los objetivos concretos perseguidos en cada periodo de vigencia del plan, siendo el empleo una de las áreas nucleares de actuación. A su vez, esas directrices se reelaboran a nivel autonómico y local, siguiendo un esquema similar, a través de un proceso de gobernanza que pretende atender la especificidad de cada uno de esos ámbitos territoriales. Sus contenidos permiten apreciar el modo cómo se percibe la igualdad, identificando objetivos, prioridades y actores y/o colectivos clave.

En España se han puesto en marcha seis grandes programas-marco de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990), el II Plan de Igualdad de Oportunidades (1993-1995), el III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000) y el IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006). Después de la aprobación de la LOI 3/2007 en lugar del programa correspondiente al quinto Plan se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), con el que se pretende afrontar el desarrollo de los principios de actuación previstos en la ley. Una nueva denominación que se va a mantener en el programa actualmente en vigor, el Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016), cuyo desarrollo e impacto quedan para una futura evaluación. Para una síntesis de sus contenidos, véase el Cuadro 1. Atendiendo a los objetivos y orientaciones, se pueden identificar tres etapas. Una primera

etapa de introducción de esta temática en la agenda política y de creación del soporte institucional para su desarrollo; una segunda etapa de consolidación y de armonización con las directrices europeas en materia de empleo e igualdad; y una tercera etapa de nuevo impulso a la igualdad a partir del marco que ofrece la LOI 3/2007, que va a coincidir, primero, con una cierta reorientación en las propuestas de actuación en relación al empleo y, después, con el nuevo escenario que se abre con la crisis económica. Veámoslo.

#### 3.1.1. El despliegue institucional (1988-1997)

Es común identificar esta primera etapa con la introducción de la problemática de la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda política (Astelarra, 2005). Bajo los auspicios del Instituto de la Mujer, creado en 1983, y de sus homónimos a nivel autonómico, es el momento de empuje al desarrollo del entramado institucional que ampare el diseño y ejecución de las políticas, de impulso de medidas de sensibilización en torno a esa cuestión y de adecuación de la normativa existente a una legislación no sexista. A esta fase corresponden los dos primeros Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOM en adelante), el de 1988 a 1990 y el de 1993 a 1995.

Desde el punto de vista del empleo, el esfuerzo se centra en la revisión de la normativa laboral y, por primera vez de manera explícita, en el objetivo de aumento del empleo femenino. Eje de actuación clave hasta hoy en el que van a confluir tanto el objetivo de igualdad expresado en la idea de independencia económica de las mujeres, como el objetivo de movilización del conjunto de la mano de obra potencial que preside la política europea de empleo, en particular desde la estrategia de Lisboa del 2000. A parte del primer PIOM (1988 a 1990), básicamente dedicado a armonizar el ordenamiento jurídico, los restantes planes van a centrar su atención en la promoción del empleo femenino, aunque con dis-

tintos acentos, fruto tanto de la coyuntura española como de las directrices internacionales que los inspiran. Junto a ello, progresivamente se irán incorporando aspectos orientados a paliar otras formas de desigualdad de género en el empleo, como la segregación ocupacional o la brecha salarial, así como a garantizar la presencia de la igualdad de género en la interlocución laboral, pero siempre con un énfasis limitado.

La preocupación por la incorporación femenina al empleo y la atención al desempleo femenino centran el II PIOM (1993-1995). Se trata de promover la presencia femenina en la actividad laboral. El abordaje de este objetivo parte de considerar la especificidad del empleo femenino como un empleo que siempre va ligado al trabajo doméstico y familiar, especialmente en el caso de las mujeres adultas, de modo que ello merma su disponibilidad hacia la actividad laboral. De ahí que se prevea una doble línea de actuación que, sin embargo, va a tener concreciones e intensidades distintas. Por un lado, y como elemento nuclear, se trata de potenciar la empleabilidad femenina, mediante los mecanismos más habituales: esto es, a través del impulso a la formación y a la capacitación profesional de las mujeres, así como de la mejora de los mecanismos de intermediación en el mercado laboral con medidas, por ejemplo, destinadas a dotar al personal técnico del INEM de la capacitación necesaria en materia de igualdad para identificar y (re)orientar las demandas de empleo de las mujeres. Por otro lado, el reconocimiento de la aportación femenina a través del trabajo doméstico y familiar, en especial del trabajo de cuidado de las personas, y sus efectos sobre la disponibilidad laboral femenina, se traduce en la necesidad de ampliar esa disponibilidad mediante un programa de empleo público “dirigido a identificar y proponer nuevas respuestas a las demandas sociales en los ámbitos del cuidado de las personas y de la calidad de vida”, tal como se indica en el artículo 3.7 del PIOM. Objetivo y líneas de actuación menos precisas que ilus-

tran la debilidad del impulso a las políticas de bienestar que va a caracterizar el modelo de bienestar español.

Como aspectos complementarios, en el eje dedicado a “aplicar y desarrollar la legislación igualitaria”, se promueve el estudio de la aplicación del principio de igualdad y de no discriminación en la negociación colectiva, el estudio de la clasificación nacional de profesiones con objeto de adaptarlas al principio de “igual salario para trabajo de igual valor”, junto a la propia revisión del concepto de “igual trabajo” por el de “trabajo de igual valor” en el Estatuto de los Trabajadores o al incremento del recurso a las autoridades laborales, véase Inspección laboral y Dirección general de trabajo, para velar por el cumplimiento del principio de no discriminación, incluidas las discriminaciones indirectas. Mención aparte merece la medida prevista para que las bajas por maternidad sean consideradas como bajas específicas, distintas de la “incapacidad laboral transitoria”. Una iniciativa que en la actualidad, en pleno debate sobre la responsabilidad, puede parecer como propia de un pasado remoto, pero, probablemente, esa consideración de la maternidad como “incapacidad laboral” o como fuente potencial de absentismo laboral femenino, quizá no esté tan lejos de algunos imaginarios sobre el empleo femenino hoy en día.

Cabe recordar que, según datos de la EPA, la tasa de actividad femenina en el primer trimestre de 1990 era del 37,4%, frente a un valor de 70,2% en el caso masculino, proporciones que van a concretarse en un 42,0% y en un 67,4%, para mujeres y hombres, respectivamente, en el mismo trimestre de 1995. Sin embargo, durante este periodo, las tasas de paro femenino pasan del ya elevado 25,04% en el primer trimestre de 1990 al 31,62% en el mismo trimestre de 1995; unos valores que casi doblan la tasa de paro masculino para el mismo periodo (12,3% en 1990 y 18,5% en 1995) y que, en buena medida, son también reflejo del impacto del paro de larga duración

sobre las mujeres (Torns, Carrasquer y Romero, 1995). De hecho, el tránsito de la inactividad al paro y al paro de larga duración va a caracterizar la trayectoria laboral de buena parte de las mujeres activas que protagonizan el cambio en el comportamiento laboral femenino desde mediados de los ochenta, siendo un rasgo que caracteriza el empleo femenino, en particular en los modelos de empleo del sur de Europa (Cebrián y Moreno, 2008; Torns, Carrasquer, Moreno y Borrás, 2013).

En definitiva, el II PIOM nos sitúa en el terreno de la no discriminación y de la acción positiva, de conocer y de sensibilizar más que de actuar, mientras que las actuaciones, de proponerse, se centran en la mejora de los niveles de empleo femenino, entendiéndose que la formación es clave para ello. El trabajo doméstico y de cuidados se identifica como aportación y, al mismo tiempo, como rémora para la disponibilidad laboral femenina y que superar tal situación va a exigir actuaciones de carácter estructural que van más allá del ámbito específico del empleo (Varella, 2000).

### 3.1.2. La consolidación (1997-2006)

Esta segunda etapa se caracteriza por la armonización con las directrices europeas en materia de empleo y de igualdad, donde el impulso a la presencia femenina en el mercado laboral juega un papel nuclear (Moltó, 2005). Objetivo que, de acuerdo a las orientaciones europeas, va a ir acompañado por el desarrollo de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Es la etapa de cambio formal en el desarrollo de políticas de igualdad, asumiendo la idea de *gender mainstreaming* o transversalidad de género suscrita en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. En esta etapa se incluyen el III y IV PIOM, abarcando el periodo de 1997 a 2006.

El III PIOM (1997-2000) ejemplifica ese cambio de rumbo, tanto en los contenidos como en las formas de promover la igualdad.

Este cambio supone pasar de la idea de “actuaciones o políticas específicas” a favor de las mujeres, a la introducción de la dimensión de género como elemento consustancial al conjunto de las políticas, incluidas las políticas de empleo. El III Plan combina ambos tipos de medidas. En lo que respecta al empleo, este cambio de orientación no supone, sin embargo, grandes cambios en cuanto a los objetivos previstos en el II Plan. Se insiste en la orientación y capacitación profesional de las mujeres, en la sensibilización de los organismos encargados de la mediación en el mercado laboral, así como en el estudio de las barreras que impiden la plena incorporación femenina al empleo. En este sentido, en el Plan se aborda, a través de una línea de actuación específica, la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, como forma de encarar algunas de esas barreras, con aspectos que van desde el impulso de reformas en la legislación que impidan el despido de las trabajadoras por embarazo o durante el periodo de baja por maternidad, a la adecuación a la normativa europea en esta materia. Como veremos más adelante, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LC 39/1999) pretende afrontar esas cuestiones. A estas preocupaciones se añade el impulso a la presencia femenina en las mesas de la negociación colectiva y en el propio Consejo Económico y Social, entre otros, con objeto de potenciar los contenidos y las demandas relacionados con la igualdad de género, además de favorecer la presencia femenina en puestos de decisión.

Por su parte, el IV PIOM se inscribe de lleno en la estrategia comunitaria de empleo y de igualdad de género en el empleo. Asume sus objetivos y terminología. También supone continuidad con los planes anteriores. En materia de empleo, se plantean, pues, tres grandes objetivos: impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, con énfasis en la cualificación y la formación; promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de

las mujeres; y eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Como novedad respecto a los planes anteriores, la mayor insistencia en la cuestión del fomento de la capacidad emprendedora de las mujeres, así como el abordaje de discriminaciones indirectas como la discriminación salarial (ya presente en planes anteriores) o el acoso sexual. En el diseño de este plan destaca la identificación de los organismos encargados de cumplir con los objetivos y líneas de actuación previstas, con la finalidad de poder identificar mejor los puntos fuertes y los puntos débiles en el proceso de implementación de las medidas y en la evaluación del propio plan. Sin embargo, se sigue trabajando más en términos de sensibilización que de aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades (Instituto de la Mujer, 2005).

### *3.1.3. El impulso a la igualdad en tiempos de crisis*

Finalmente, una tercera etapa marcada por dos cuestiones que van a incidir en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. Por un lado, la promulgación de la LOI 3/2007, verdadero programa de declaración de intenciones sobre cómo encauzar la igualdad entre mujeres y hombres en España y, por otro, el inicio de la crisis y de los cambios socioeconómicos a ella asociados, que va a marcar tanto el despliegue de la Ley de Igualdad, como el conjunto de programas de igualdad, hasta hoy. Es la etapa de acentuación de objetivos más cualitativos, como la segregación ocupacional, de emergencia del concepto de corresponsabilidad entre géneros y de una lectura de la relación con el empleo que incorpora la idea de trayectoria de vida. A esta etapa corresponden los Planes estratégicos de Igualdad de 2008-2011 y el vigente de 2014-2016.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), es deudor de la aprobación de la LOI 3/2007. Una ley que supone

un cambio de rumbo en las actuaciones en materia de igualdad en España. En este texto se establecen las bases para la promoción y transmisión de valores igualitarios y de equidad social entre hombres y mujeres en múltiples aspectos y dimensiones, incluido el del empleo. Dicha ley se centra en la transmisión del concepto de igualdad para el conjunto de políticas públicas en España, sean estatales, autonómicas o locales. En su articulado se establecen las características de los principios de igualdad, mientras que es en la sucesión de disposiciones donde se modifican las numerosas leyes previas que aparecen en el texto. Por primera vez, se insta a las empresas a actuar en materia de igualdad y a coordinar esas actuaciones a través de “planes de igualdad”, como ya sucedía a nivel territorial. De ese modo se abre un campo de actuación, la empresa, donde los distintos actores pueden intervenir para definir, controlar y evaluar las medidas que se lleven a cabo.

En relación al empleo se observa el seguimiento de los objetivos europeos en la materia, siempre presididos por la idea de mejorar la empleabilidad femenina y de activación, que incluye el impulso a la capacidad emprendedora de las mujeres. Como en la etapa anterior, la igualdad salarial merece atención específica. Asimismo, se apunta la necesidad de velar por un uso equitativo del contrato a tiempo parcial entre hombres y mujeres. La novedad es la idea de corresponsabilidad en relación al trabajo doméstico y familiar que acompaña, sin suplantar, la idea de conciliación como apuesta necesaria para conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo. Ello significa incorporar a los varones en el foco de atención de las políticas de igualdad.

Después de casi tres años sin un programa marco de actuación, el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) retoma los objetivos de fondo ligados al empleo. Desde un punto de vista formal, el Plan se estructura en 7 ejes de actuación clave. Los dos primeros se refieren al empleo y a la conciliación y la corresponsabilidad. Tal como se puede apreciar en el Cuadro 1, se intuyen

novedades en cuanto a la toma en consideración tanto del papel y la responsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, así como en la necesidad de estudiar el impacto que la fiscalidad tiene sobre los in-

gresos femeninos dentro del hogar-familia o de la repercusión del trabajo a tiempo parcial en los sistemas de protección social y en el acceso femenino a los mismos. Está por ver cuál puede ser su desarrollo.

### CUADRO 1. LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA Y SUS OBJETIVOS EN MATERIA DE TRABAJO Y EMPLEO

Plan y Vigencia	Objetivos en relación al trabajo y al empleo
I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990)	Adecuación de la normativa a los principios de igualdad y no discriminación
II Plan de Igualdad (1993-1995)	Avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, a través de acciones positivas. Énfasis en equilibrar la presencia cuantitativa y cualitativa de las mujeres en el empleo. Importancia formación (adscripción a la red europea IRIS). Importancia a la creación de servicios que faciliten presencia femenina en empleo. Fomento del debate entre empleo, desarrollo local y calidad de vida.
III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000)	De acuerdo con los objetivos de Beijing: Introducción de los conceptos de mainstreaming y de transversalidad. Fomento presencia en empleo. Promover actividad empresarial. Impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan presencia, permanencia y promoción. Conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres. Programa ÓPTIMA.
IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006)	De acuerdo con la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), con respecto al empleo se definen tres grandes objetivos: Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, con énfasis en cualificación y formación; promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres; eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral (acoso sexual). Como séptima línea de actuación, un capítulo dedicado a la conciliación. Programa EQUAL.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)	Se recogen expresamente los principios rectores de la Agenda Renovada de Lisboa y de la Estrategia Europea de Empleo. Así, el segundo eje de actuación dedicado al empleo contempla: Fomento de la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial. Velar por igualdad de oportunidades y fomento de la responsabilidad social en las empresas. Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento. Aparece, como tercer eje de actuación del plan, la idea de corresponsabilidad que, en el campo laboral, implica promover un nuevo modelo de RRLL y de empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)	Se definen 7 ejes principales de intervención. Los cinco primeros corresponden a actuaciones sectoriales (igualdad en el empleo, conciliación y corresponsabilidad, violencia, participación en órganos de decisión, educación) mientras que los dos restantes, fijan actuaciones transversales. En relación al empleo, además de los consabidos objetivos ligados a la presencia en el mercado laboral, se añade el estudio del impacto del doble ingreso (fiscalidad) y del tiempo parcial (prestaciones sociales). Se mantiene la brecha salarial como objetivo prioritario, así como el impulso al emprendimiento. En cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad, los objetivos se enmarcan en el Plan Integral de Apoyo a la Familia. Además de medidas de sensibilización, se insiste en el impulso a medidas de conciliación en las empresas, al impulso a la corresponsabilidad y de un mejor balance en los usos del tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2. Las políticas de conciliación o el impulso hacia la disponibilidad femenina

Mención aparte merecen las actuaciones en relación a las políticas de conciliación. Tales políticas se inscriben en el desarrollo de la Estrategia europea de empleo (acuerdo del Consejo extraordinario sobre el empleo de Luxemburgo de noviembre de 1997 y Consejo de Cardiff de junio de 1998). Tales acuerdos debían propiciar un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, mediante el desarrollo de políticas de igualdad y de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que debían contar con un doble eje de actuación: el desarrollo de permisos laborales y servicios orientados al cuidado de las personas. Como resultado de dichos compromisos, en España se aprueba la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Su articulado incluye una serie de modificaciones de diferentes disposiciones legislativas previas, con el objetivo de establecer el escenario normativo general con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para los casos de nacimiento, adopción y/o acogimiento como para los casos de cuidado de familiares dependientes, adecuando la normativa española a la europea.

Desde su aprobación, la LC 39/1999 suscitó reservas (para una síntesis, véanse los números monográficos de las revistas *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, vol.1, de 2005 y de *Papers. Revista de Sociologia*, nº 83, de 2007). Las principales tienen que ver con dos cuestiones. Por un lado, su clara orientación hacia el colectivo femenino y su visión del modelo familiar en que se inscribe (Quintanilla, 2005), focalizando su atención a las “madres que trabajan”, por emplear el adecuado título de Tobío (2005), sin acertar a situarlo entre las relaciones de género y de empleo (Prieto, 2007). Por otro lado, el grueso de las medi-

das consisten en permisos laborales planteados de modo que no permiten afrontar ni la sincronía que preside el trabajo femenino ni los imprevistos que acompañan al trabajo de cuidados (Torns, Borràs y Carrasquer, 2003-2004). Unas críticas que persisten en el contexto europeo<sup>2</sup>, a pesar de la diversidad de políticas concretas adoptadas.

Algunos de los aspectos más controvertidos han sido revisados por normas posteriores. La propia LOI 3/2007, introduce la creación del derecho exclusivo de paternidad de 13 días, además de la nulidad de los despidos en casos de maternidad, paternidad, embarazo, etc., y mayores prestaciones económicas en determinados supuestos (p. e. en caso de riesgo por embarazo). Destaca, en este sentido, el cambio de discurso respecto a la LC 39/1999. Así, en la exposición de motivos se reconoce “el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”. De ese modo, el nuevo redactado asumiría una de las principales críticas formuladas a la LC 39/1999: la de considerar, de hecho, que las políticas de conciliación se dirigían a un colectivo (las mujeres) con vistas a una cuestión específica (la maternidad). Un aspecto que la Ley 9/2009, de 6 de octubre, pretendía reforzar al recoger de forma expresa los objetivos de la Disposición transitoria novena de la LOI 3/2007. Es decir, la Ley 9/2009 introduce la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, aunque su entrada en vigor se ha visto aplazada *sine die* por razones de índole económico.

Todo este dispositivo supone un aumento de la variedad y cantidad de algunos de los

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, el editorial de Gregory y Milner, “Work-life Balance: A Matter of Choice?”, en el monográfico de *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 No. 1, pp. 1-13, o el también monográfico de *Travail, Genre et Sociétés*, nº 24, justamente titulado “Maudite conciliation”.

permisos (maternidad, paternidad, lactancia, excedencia, adopción,...), entre los que destaca el tratamiento al permiso de paternidad, así como una mayor opcionalidad (maternidad-paternidad, lactancia, excedencia) a la hora de atender las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras que se recoge en el conjunto de la legislación sobre conciliación.

En relación a este último punto, esa mayor opcionalidad puede suponer, en primer lugar, un mayor riesgo de poca implicación del padre (en caso de nacimiento o adopción), dejando en exclusiva la responsabilidad (carga respecto al mercado de trabajo) al colectivo femenino. En segundo lugar, se puede dar una mayor posibilidad de conflictos con la empresa a la hora de pactar los horarios, jornadas, etc. De hecho, en la norma subyace el discurso de que la conciliación se concibe como una actuación individual, dejando a la mano de obra en una posición débil respecto a la empresa (Gibert, Lope y de Alòs, 2007). Para el caso de la maternidad-adopción, en el texto queda claro que dicha responsabilidad individual recae sobre las trabajadoras.

Siguiendo el discurso, hay una clara y desigual responsabilidad en el cuidado de hijos entre hombres y mujeres. La LC 39/1999 no contempla el permiso de paternidad como tal. Éste existe en tanto que “utiliza” parte del permiso de maternidad, dejando la decisión de la utilización de dicho permiso a la decisión personal y privada de las propias familias. No es hasta la LOI 3/2007 y la Ley 9/2009, que aparece el concepto de permiso de paternidad (ver Cuadro 2). Aún así, la duración del mismo resulta claramente inferior al de maternidad. En este sentido, la maternidad es concebida en el texto como un objetivo de salud pública, por encima de un objetivo de reproducción social dentro de unos parámetros de igualdad de género. Esto es, la conciliación por nacimiento se concibe para la madre como

una obligación, por motivos de salud, mientras que la conciliación por nacimiento para el padre se concibe como un derecho. En parte, esta desigual concepción genera, a su vez, una desigual (dis)posición frente al mercado de trabajo. En caso de nacimiento, para las mujeres es obligado conciliar, mientras que para los hombres es una elección. Es una visión productivista y reproductora de la división sexual del trabajo que poco contribuye a la igualdad de género: “Si estas políticas se concentran en regular permisos, reducciones de jornada y excedencias laborales que asumen ante todo las mujeres, y si el tiempo liberado de la actividad laboral se dedica por ellas al cumplimiento de su rol de *dispensadoras de cuidados*, cabe preguntarse si tales políticas están contribuyendo a la reproducción de la división sexual del trabajo, más que a modificarla estructuralmente” (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010:49). En realidad, a los diferentes permisos y coberturas no se les acompaña ninguna medida de promoción de igualdad de género. Hasta la Ley 9/2009, no se recoge una directriz de fomento de la promoción de igualdad entre hombres y mujeres que apunte hacia un cambio de cultura respecto a la conciliación. Por el momento, los padres se acogen al permiso de paternidad, pero ello no contribuye en demasía ni a un cambio de fondo en el papel de padre o de madre, aunque algo de ello haya cambiado en España (Tobío, 2012) ni, sobre todo, al cambio en la percepción de la maternidad (y los cuidados, en general) como un coste para las empresas. Por último, los derechos respecto al cuidado de personas dependientes (entendiendo éstas más allá de los hijos menores de edad) aparecen muy poco desarrollados en las leyes. Este tipo de cuidado se ve como algo secundario y, por tanto, poco protegido desde el punto de vista laboral y legislativo. Una limitación que se traslada al terreno de las empresas, cuyas actuaciones, de haberlas, también han estado centradas en el cuidado de los hijos e hijas.

**CUADRO 2. PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA. 2007-2012**

Tipo de permisos	2007*	2008	2009	2010	2011	2012
Permisos Paternidad	173.161	279.756	273.024	275.637	269.715	245.867
Permisos maternidad/ paternidad	331.642	359.160	340.512	332.557	324.405	298.732
Percibidos por la madre	326.438	335.585	334.786	326.752	318.607	293.704
Percibidos por el padre	5.206	5.575	5.726	5.805	5.798	5.028

(\*) Los datos del permiso de paternidad para 2007 no son comparables con los de los años siguientes ya que están recogidos a partir del 24 de Marzo, día de entrada en vigor de la LOI 3/2007.

*Permiso de paternidad:* permiso de 13 días recogido en la LOI 3/2007.

*Permiso de Maternidad/paternidad:* 16 semanas, las 6 primeras son obligatorias para la madre, las otras 10 se pueden ceder al padre.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Cabe señalar que todo este entramado normativo ha tenido un desarrollo especial en un sector en particular, la Administración Pública, estatal y autonómica, a través de regulaciones específicas, como el Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado, aprobado por Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005<sup>3</sup>, o el Plan CONCILIA de 2006, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de la Administración general del estado, que amplían lo contemplado en las normas generales. A destacar, en el caso del Plan CONCILIA que, entre otras medidas, apuesta por el teletrabajo como fórmula para mejorar la combinación del trabajo doméstico y del empleo, aparte de otras relacionadas con la flexibilización de la jornada laboral o los permisos para el cuidado de hijos/as, personas mayores y personas dependientes. En realidad, desde el II Plan de Igualdad, la Administración pública se presenta como un buen banco de pruebas de las políticas desarrolladas en España en materia de igualdad

de oportunidades y de conciliación. Dadas las características del empleo en este sector (mayor estabilidad, a pesar de su tendencia hacia la contratación temporal, garantías, etc.) se podría argumentar que el alcance y la capacidad de disfrutar de los beneficios de las políticas de conciliación (y quizá de las de igualdad) sean comparativamente mayores con respecto a las empresas privadas. En particular, las pequeñas y medianas empresas y/o los sectores más feminizados. Algo que dada la presencia femenina en dicho sector abundaría en la posible idea de una cierta polarización del empleo femenino en España.

En definitiva, las políticas de conciliación en España suponen una puesta al día de la normativa española en relación a los permisos de maternidad y, en menor medida, de paternidad, así como una adecuación de la misma a los mínimos definidos desde la UE. El desarrollo de las políticas de conciliación como eje de las políticas europeas de empleo ha supuesto la visibilidad de esta problemática, pero en cierto modo también, su limitación: se supeditan las políticas de conciliación a los objetivos de empleo. O, para expresarlo con mayor dureza, a unos objetivos de empleo

<sup>3</sup> Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

inscritos en el contexto de cuestionamiento del estado de bienestar y bajo la presión que supone el envejecimiento de la población en Europa (Stratigaki, 2004; Mcinnes, 2005). Las respuestas a esa tensión han sido variadas, poniendo en juego específicas configuraciones en la relación entre familia, mercado y estado. Como apunta Stratigaki, el desarrollo de las políticas de conciliación en cada uno de los Estados miembro de la UE se produce en el marco de los distintos *gender orders* propios de cada país. En el caso español, eso significa ubicarse en el marco de los modelos mediterráneos de empleo y bienestar.

### 3.3. Un balance agrídulce

En términos generales, el balance de las actuaciones es agrídulce. Astelarra (2005) distingue tres ejes de actuación en las políticas de igualdad: el de mejora del conocimiento y de sensibilización sobre la cuestión, el de actuación directa sobre las discriminaciones y el de favorecer la creación de un tejido asociativo capaz de promover y vehicular las actuaciones. Su análisis de las actuaciones llevadas a cabo hasta el año 2000 muestra que la mayoría de ellas se inscribirían en el primer eje, mientras que el menos atendido y efectivo sería el segundo de ellos. En otras palabras, se insiste en poner el tema en la agenda política, de algún modo con éxito, pero fallarían las actuaciones capaces de modificar el statu quo y de mejorar la igualdad de oportunidades (Varela, 2000).

Otras autoras apuntan que los límites nacen unos de la propia definición de la estrategia europea (Moltó, 2005), muy dirigida por la política neoliberal de crecimiento económico que impera en los discursos y actuaciones europeas, y los otros provienen de la propia tradición patriarcal de la sociedad española, un contexto poco favorable para emprender actuaciones en pro de la igualdad real (Lombardo, 2003). En definitiva, el objetivo pasaba por movilizar a las mujeres hacia el mercado

de trabajo, pero sin tener en cuenta las condiciones de los empleos en los que se insertarían, ni otras esferas sociales dónde cabía intervenir para lograr sociedades más igualitarias (Lombardo 2003; Varela, 2000). En general, entre las estudiosas de las políticas de igualdad existe un cierto acuerdo sobre los motivos principales que explicarían el relativo fracaso de las PIOE. Una orientación centrada en la importancia del mercado es el rasgo distintivo de las políticas de igualdad a nivel europeo (Rubery et al. 2001; Rubery et al. 2004; Plantenga, Remery y Rubery, 2008; Rubery y Rafferti, 2013) – trasladadas posteriormente a nivel nacional – (Lombardo, 2003; Bustelo y Lombardo, 2007). Una orientación que persigue unos objetivos concretos en materia de crecimiento económico pero que no logra incidir en las causas de la desigualdad. Muchos ámbitos quedan fuera de las intervenciones propuestas o bien son abordados de manera muy limitada, por ejemplo la distribución del trabajo doméstico familiar entre hombres y mujeres. De hecho y sin menospreciar el alcance de las medidas en torno a la idea de “work and life balance”, el tiempo parcial femenino se ha convertido en el principal medio de movilizar a la mano de obra femenina en Europa (Meulders, 2000), siendo un eficaz reproductor de la división sexual del trabajo y de las relaciones de género.

En un territorio más concreto, en la propia evaluación del III PIOM se apuntaban ya algunos aspectos explicativos de los límites de las políticas de igualdad en el empleo. Primero, la insistencia en abordar la problemática sólo desde la oferta (formación y autoempleo). Segundo, las dudas respecto a la bondad de los programas específicos (sectoriales) en relación a los generales (más transversales); unas dudas que se extienden hacia la viabilidad de mimetizar las políticas llevadas a cabo en otros países. Pero junto a esas consideraciones, en tercer lugar, vale la pena señalar uno de los principales puntos débiles de este tipo de políticas: la posibilidad de que sean efectivamente llevadas a cabo por los actores o

instituciones implicados. Dicho de otro modo, en lo que concierne al empleo, lo que marca la pauta de las políticas son las políticas de empleo y no las políticas de igualdad (Instituto de la Mujer, 2005:5-6).

En este sentido, se trata de unas políticas de empleo cuyas principales medidas adoptadas durante la vigencia del III y del IV PIOM se han desarrollado en una triple dirección: la definición de las mujeres como colectivo prioritario en la formación ocupacional y en la formación continua; la del fomento a la contratación femenina indefinida, específicamente para determinados colectivos y supuestos; y la del reconocimiento de los permisos por maternidad derivados de la aprobación de la LC 39/1999 (Alujas, 2010). Actuaciones que si bien están en la línea de lo propuesto desde los PIOM, limitan su campo de intervención sólo a los aspectos más comúnmente vinculados a la presencia “cuantitativa” en el empleo, pero no inciden ni en otros elementos más cualitativos (la segregación ocupacional) ni en otros considerados “extra-mercado” (el trabajo doméstico y familiar o el cuidado en sentido amplio). Unas limitaciones que no son exclusivas del caso español, sino que se aprecian en la propia estrategia europea, como bien explica Stratigaki (2004) para el caso de la conciliación de la vida laboral y familiar. En resumen, los PIOM o los Planes estratégicos de igualdad encuentran dificultades para ver plasmadas sus directrices, en particular pero no exclusivamente, en lo referido al empleo.

Las conclusiones del Segundo informe del CES sobre La situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, de 2003, alertaban ya sobre esas limitaciones. En cuanto a la formación, destaca la menor inserción laboral de las mujeres, tanto en la formación reglada como en la ocupacional, en parte por la persistencia de la segregación en los itinerarios formativos y en el propio mercado laboral, con la excepción de la formación continua que parece ofrecer mejores resultados, aunque cuantitativamente la cobertura

de este tipo de formación sea limitada. En el campo del empleo, el título del propio informe para este epígrafe ya es significativo: “Luces y sombras en la mayor participación laboral de las mujeres”. Las luces vienen de la realidad de la mayor presencia femenina en el mercado laboral. Las sombras, de lo insuficiente de esa presencia y de la persistencia de los rasgos estructurales de desigualdad de la misma. En ese momento, el balance situaba al empleo femenino lejos de los objetivos europeos para 2010. Las recomendaciones en este sentido, se dirigían hacia la necesidad de resolver una cuestión de base: “la suficiencia de una política social que supliera, en el ámbito de los hogares familiares, el trabajo que hasta ahora recaía casi exclusivamente en las mujeres” (CES, 2003: 247). Para ello, se ve necesario el impulso a políticas de conciliación que, en cualquier caso, como hemos señalado, han sido también insuficientes y/o abocadas prioritariamente al colectivo femenino, además de las actuaciones encaminadas a la mayor provisión de servicios vinculados con este ámbito.

Como ya se ha apuntado, la promulgación de la LOI 3/2007 abría nuevos horizontes. Su enfoque integral de la igualdad, con su atención particular a las empresas, y partiendo de una lectura de la igualdad de género que, en mayor medida que en el pasado, incluye al género masculino como protagonista, parecía ofrecer un marco capaz de propiciar un giro en las políticas. Unos años después de la aprobación de la ley ya se cuenta con diversos informes que evalúan el impacto de ese conjunto de actuaciones, mostrando su alcance en las empresas y en la negociación colectiva (Añino, Aragón y Rocha, 2009; CES, 2011; CCOO, 2010 y 2012; Escudero, 2008; UGT, 2011 y 2013; Valdés Dal-Re, 2011).

Los dos Planes estratégicos de igualdad suscritos desde su aprobación, incorporan ese nuevo lenguaje. Sin embargo, en materia de empleo, de nuevo, son las políticas de empleo las que llevan la batuta de las actuaciones. Más si se tiene en cuenta la crisis y las respu-

estas a la misma que desde 2007 orientan las políticas socioeconómicas en Europa. En este sentido, el objetivo de la igualdad de género parece haber quedado en un segundo plano, por más que todos los planes de empleo incorporen dicho objetivo en su enunciado. Queda por ver qué puede dar de sí el actual Plan Estratégico, diseñado ya en plena crisis.

En este sentido, el activo principal de lo hecho hasta ahora es la inclusión de la igualdad de género en la agenda de los interlocutores sociales. Así mismo, la eclosión de la idea de conciliación y después de corresponsabilidad, aún con todas las reservas, permite “resituarse” la consideración del empleo femenino (compromiso con el empleo, disponibilidad), si bien con notables diferencias según características del empleo (público/privado; cualificado y/o bien situado en la jerarquía empresarial o lo contrario, estable/inestable...). La legitimación de la empresa como terreno “directo” de intervención permite concretar las actuaciones allí donde también se dirime la igualdad de género en la actividad laboral. Como puntos débiles, cabe destacar las dificultades de implementación de las directrices en materia de igualdad en los distintos niveles de gestión y de gobierno. También en el campo de las relaciones laborales. En este caso, igualdad y empleo no suelen converger, como sucede con el impulso al trabajo a tiempo parcial femenino, hoy en aumento en España. Persiste la dificultad para actuar más allá del empleo y para implicar al género masculino en el trabajo doméstico y de cuidados. De ese modo se mantienen las “barreras” hacia una disponibilidad femenina en el empleo que sigue midiéndose bajo parámetros masculinos.

#### 4. LA PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: AVANCES Y RESISTENCIAS

Las empresas representan un territorio clave para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De ahí el interés en captar cómo

se percibe esa cuestión en uno de los niveles más importantes pero también habitualmente menos permeables en relación a las políticas de igualdad. Las empresas suelen ser un punto débil en la gobernanza de las políticas de igualdad en el empleo. En este sentido, la LOI 3/2007 proporcionaba una vía de mejora en dicha gobernanza al introducir un nexo de unión entre el diseño, el despliegue y la concreción de las políticas de igualdad, a través de los planes de igualdad en las empresas. Ello significaba poner a prueba la solidez del cambio en los discursos entorno a la igualdad observados en la sociedad española, en uno de los niveles básicos de actuación de las políticas.

En este sentido, por más que la igualdad de género ya esté presente en la negociación colectiva y en las empresas antes de la LOI 3/2007, las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto que, efectivamente, dicha Ley ha favorecido la toma en consideración de esa problemática, ya sea en los discursos de los agentes sociales ya sea en las prácticas concretas en las empresas. Se percibe un cambio generalizado en los discursos de los actores sociales, aunque el alcance de las prácticas haya sido limitado y desigual. En este sentido, se observan ciertos elementos comunes en los discursos de los actores sociales. Existe una aceptación y reconocimiento generalizados de las medidas de igualdad, aunque éstos se asientan sobre una confusión persistente entre políticas de igualdad (más difusas) y de conciliación (más identificables alrededor de la idea de “permisos”). Si bien se constatan diferencias con respecto a las formas e intensidades a la hora de diseñar y aplicar las medidas concretas según el tipo de empresa (sector, tamaño, titularidad, presencia de hombres y mujeres en la plantilla) y según los distintos tipos de colectivos laborales (en una misma empresa, se justificará o no la posibilidad de introducir medidas según la posición de éstos en la estructura de la empresa y de acuerdo con la organización del trabajo en cada ámbito y/o empresa estudiada). Todas

comparten una cierta contradicción entre discursos y prácticas. Asimismo se observa una gran similitud entre los discursos de la representación laboral y la de las propias empresas. Las medidas de igualdad y conciliación no parecen entrañar un grave conflicto entre las exigencias de unos y otros.

#### 4.1. Consenso en torno a la idea de la necesidad de actuar

Todas las organizaciones analizadas asumen que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor a fomentar. También se aprecia una concienciación general sobre la oportunidad de introducir este tipo de medidas. Así, uno de los posibles logros de las políticas de igualdad es la ausencia de discusión sobre la idoneidad de pensar en soluciones para paliar la desigual posición de mujeres y hombres en el mercado laboral. La idea de igualdad se ha hecho un hueco en el imaginario colectivo en el campo de la gestión empresarial y de las relaciones laborales.

En este sentido, parece observarse que la LOI 3/2007 ha tenido un reflejo claro en el mundo de la empresa. La obligatoriedad de impulsar planes de igualdad en determinados tipos de empresas, ha llevado el discurso de la igualdad a las mismas. Existen planes de igualdad y discurso sobre igualdad. Pero ello no parece apuntar, necesariamente, a cambios efectivos en materia de igualdad de oportunidades en las empresas (exceptuando el tímido avance del permiso de paternidad). Aquello que parece ya afianzado son las medidas sobre conciliación, especialmente los permisos y una cierta flexibilización de la jornada laboral, aunque estas medidas se perciban como idóneas sobre todo para las mujeres con objeto de facilitar “su” gestión cotidiana del trabajo doméstico y familiar. Ahora bien, todo parece indicar que este discurso sobre la igualdad se sitúa más en el campo de “lo políticamente correcto” que en el de la asunción efectiva de la igualdad, a través de prácticas transformado-

ras en el seno de la empresa. En parte, quizá, por la falta de una apuesta decidida por una cuestión que, de hecho, sigue percibiéndose como ajena al ámbito laboral. De hecho, son las empresas quienes están liderando el discurso y la puesta en marcha de actuaciones sobre igualdad y conciliación, a través de los responsables de recursos humanos, entendiendo que promover la igualdad es una competencia más en la gestión de la mano de obra. Mientras, los comités de empresa parecen ir a remolque de las iniciativas de las direcciones de empresa, y su capacidad y, a veces, también la voluntad de introducir cambios en las propuestas empresariales, es más bien limitada, sea por falta de iniciativa o sea por falta de comunicación y de apertura de vías de negociación por parte de la dirección de empresa. En otras palabras, ante el relativo éxito del discurso de la igualdad, existen elementos que rebajan esta evaluación positiva. En más, a menudo el clima favorable a la implementación de las políticas responde a una estrategia de mejora de la imagen corporativa y no a una apuesta real por unas condiciones de trabajo y de empleo más igualitarias desde el punto de vista de género.

*“Le dije [la representante del CE al representante de la Dirección] que el plan de igualdad es obligatorio. Y me dijo: Sí, lo tenemos. A... pues ¿quién se ha enterado?”*

*P: Porque en teoría el comité tiene que estar al corriente*

*Claro, claro, sí. Pues no, no sabemos nada. Sé porque me lo dijo así, hablando por los pasillos de que está hecho, pero no tenemos notificación ninguna, ni hemos colaborado, o sea que está hecho pero no sabemos nada”* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de atención y cuidado de personas).

*“Siempre venían desde dirección. Entonces nosotros lo planteábamos y ellos [el comité de empresa] decían que*

*sí, que vale, que cualquier mejora para los trabajadores y para la empresa era bueno. Pero no era iniciativa del comité de empresa, ni por parte del comité de empresa ni por parte del comité de seguridad y salud.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector de la construcción).

*“Consideramos también que, ya que lo hacíamos (lo de la subvención es lo de menos, porque al final esto te lleva más trabajo que el dinero que te dan)... pero también es una cuestión de imagen. Nosotros consideramos que hoy en día, también hay que aportar una buena imagen. Igual que tenemos el sello de calidad o de medio ambiente, consideramos que la responsabilidad social y, últimamente también la igualdad, es un trabajo distintivo en las empresas. Y ya que lo hacíamos pensábamos que era positivo.”* (Responsable de recursos humanos de una gran empresa del sector de la construcción).

En cuanto a los posibles contenidos de políticas de igualdad en la empresa, se aprecia una visión de la igualdad focalizada en los aspectos culturales y normativos, así como en aquellos ámbitos de actuación que se perciben como propios de las empresas. Así, en ocasiones se justifica la no aplicación de determinadas medidas, como por ejemplo las encaminadas a paliar la segregación ocupacional, por considerar que responden a cuestiones ajenas a la empresa. Se ven como opciones formativas y de orientación profesional distintas entre hombres y mujeres, naturalizando dichas diferencias. En otros casos, se piensa sencillamente que el Plan de Igualdad no ha supuesto ningún cambio porque sólo ha servido para poner por escrito aquello que ya se estaba haciendo, por lo común, medidas de conciliación, sin mayor reflexión ni evaluación de su impacto en términos de igualdad. Se trata de algo que la empresa tiene la obligación de hacer, pero se percibe como un trámite. En cualquier caso se adoptan aquellas medidas

que no suelen tener costes adicionales para la empresa, ni materiales ni humanos.

*“No, porque la empresa se rige por lo que marca directamente el puesto de trabajo. El puesto de trabajo determina muchas veces qué tipo de persona, si un hombre o una mujer. Lo que sí puedo decir es que nosotros tenemos diplomados de enfermería que son hombres, auxiliares de enfermería que son hombres, en menor medida sí, es cierto, porque quizá no es tanta la demanda del sexo masculino en esta actividad”* (Miembro del comité de empresa de una PYME del sector de atención y cuidado de personas).

En cambio, en relación a las políticas de conciliación, el discurso sobre lo realmente hecho parece menos difuso, y se reconocen prácticas específicas ya aplicadas y afianzadas. La “lógica del permiso”, típica de las medidas de conciliación, permite su mejor identificación como práctica. En este sentido, cuando se trata de medidas relacionadas con la conciliación, podríamos afirmar que la mayoría de empresas analizadas han implementado alguna medida específica, más allá de lo contemplado en la normativa vigente. Se dibuja una confusión recurrente (o consciente) entre las medidas de igualdad y las de conciliación. En este sentido, las políticas de igualdad que se están aplicando a través de los planes de igualdad en las empresas, remiten a medidas relativas a permisos o a flexibilización jornada laboral, actuaciones ya incluidas en las políticas de conciliación. Lo más frecuente es que se introduzcan pequeñas medidas que flexibilizan las horas de entrada y salida, se amplían los supuestos contemplados por la ley para acogerse a permisos puntuales para el cuidado de personas dependientes o, en pocos casos, se arbitren cambios en la organización de la jornada laboral para poder asistir a actividades formativas.

*“Tenemos una chica en esta misma planta. Ella entra más tarde porque tie-*

*ne que llevar a los niños al colegio y, a cambio, pues esas horas las recupera el viernes por la tarde. Una de las medidas que adoptamos ya hace un tiempo fue que ajustamos el horario para los viernes por la tarde no trabajar: fin de semana más largo, puedes disfrutar de los niños desde el viernes por la tarde. Esto no está en el convenio.”* (Responsable de recursos humanos de una gran empresa del sector de la construcción).

De lo observado se deduce que la igualdad se sigue traduciendo en medidas de conciliación concebidas y planteadas para el colectivo de mujeres: son ellas las que las solicitan y las que las disfrutan, cuando así lo permite la empresa y/o el lugar de trabajo que ocupan en la misma. Se sigue, pues, recurriendo al binomio entre conciliación y mujeres en tanto que se las ve como responsables del trabajo reproductivo. El tipo de medidas y el tipo de impacto previsto parece indicar, por tanto, que no se discute la división sexual del trabajo, sino que tan sólo se ponen las bases para que las mujeres ocupadas puedan llevar más fácilmente una doble carga de trabajo: el laboral y el trabajo doméstico-familiar. Por ello, el factor desencadenante para la aplicación de medidas de conciliación es la existencia de mujeres en las plantillas, puesto que estas medidas no son reclamadas ni por parte de los comités de empresa ni por parte de las direcciones de las empresas, ni tampoco por parte de los propios trabajadores masculinos, excepción hecha del permiso de paternidad de 13 días introducido por la LOI 3/2007.

*“Las mujeres, por lógica, se acogen más... las que solicitan más derechos son ellas, pero se entiende que este colectivo, en teoría, es el que lo necesita...”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector de la construcción).

“El hecho de que la mujer coja la baja maternal ya está asumido, pero que el hombre se acoja, todavía no [...] El por-

qué los hombres no se acogen: Supongo que... por el tema del hombre, porque ya se lo coge la mujer [...] es una cuestión personal también, cada uno...” (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector industrial).

*“Los hombres no suelen acogerse a las medidas... no existe ninguna medida en concreta para fomentarlo tampoco.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector de la construcción).

En conjunto, se aprecia que las empresas no contemplan otro tipo de medidas que las señaladas. Aunque en algún caso se reconoce que impulsar la igualdad dentro de la empresa exigiría afrontar otras estrategias, como por ejemplo, las destinadas a paliar la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, cosa que no sucede. Por ello, lo más significativo es que en la mayoría de casos las medidas finalmente aplicadas parecen estar lejos del sentido y significado de la igualdad, mientras que se consolidan las medidas que sitúan la conciliación en el núcleo de actuación.

#### 4.2. Límites y resistencias hacia las posibles actuaciones en las empresas

Junto a esos aspectos comunes, debemos poner de relieve *algunas diferencias* entre las empresas analizadas, ya que se perciben formas distintas de lidiar con el tema de la igualdad y la conciliación en función de factores como el tipo de empresa, la relación de la empresa con la Administración o el segmento laboral en que se sitúa el sector de actividad analizado. Asimismo, las diferencias pueden ser percibidas incluso en el seno de las propias empresas, donde se aplican distintas políticas según el ámbito jerárquico o funcional de que se trate.

Un primer elemento distintivo lo ofrece el tamaño de la empresa. Sin duda, las grandes empresas tienen mayor capacidad de introducir medidas específicas, tanto de igualdad como de conciliación, además de constituir el centro de atención de la propia LOI 3/2007. Por otro lado, y más allá de dicha obligatoriedad para grandes empresas, la propia existencia de la ley ha podido impulsar acciones positivas en organizaciones con una plantilla inferior a 250 personas. Así ha sido en nuestro estudio, donde hemos detectado algunas empresas que, sin cumplir ese requisito, o bien habían aprobado un Plan de Igualdad o estaban en vías de realizarlo. En estos casos, la razón principal que explica este interés por los planes de igualdad se halla en el papel de la Administración pública. Este papel se refiere no sólo a la tutela que la Administración autonómica o local pueda ejercer sobre las empresas con sede en su territorio, sino también a su poder para exigir y/o incentivar la aplicación de políticas de igualdad en aquellas empresas que o bien son públicas o a las que la propia Administración contrata obras o servicios. Así, por un lado, hemos constatado que allí donde existen canales de comunicación fluidos entre el tejido empresarial y la Administración local, se ha producido un mayor avance en el desarrollo de planes de igualdad en las empresas. De forma más específica, dicha influencia se acentúa cuando el Plan de igualdad supone un incentivo para la empresa. A este respecto destaca, por el ejemplo la valoración positiva de la existencia de un Plan de Igualdad a la hora de optar a los concursos públicos de adjudicación y concertación de obras y servicios.

*“Esto nos interesa mucho, primero, porque es un logo más que podemos publicitar. Y aparte, en las licitaciones de obra, te puntúan más si tienes el distintivo de igualdad. Nosotros cuando presentamos obras a cualquier entidad, también mandamos nuestro plan de igualdad, los premios que hemos recibido,... Y es cierto que cada vez que las administraciones te exigen más en este*

*sentido. Te lo puntúan. Este también es uno de los temas por los que tiras para adelante el plan de igualdad.”* (Responsable de recursos humanos de una gran empresa del sector de la construcción).

El sector de actividad también parece explicar ciertas diferencias respecto al desigual desarrollo de este tipo de medidas. Ya se ha visto que las empresas y sectores con gran presencia masculina tienden a justificar la ausencia de actuaciones porque piensan que el tema no atañe al género masculino, pero también es posible encontrar sectores muy feminizados donde se percibe una baja incidencia de las políticas de igualdad y de conciliación. Este es el caso de un sector tan feminizado como el de la atención a las personas, donde las plantillas se componen casi en un 95% de mujeres. Resulta paradójico que en empresas donde la presencia de mujeres es muy mayoritaria existan pocas medidas sobre igualdad y conciliación. A priori, y a juzgar por el conjunto de discursos, podría parecer que organizaciones con una alta presencia de mujeres tendieran a desarrollar más todo aquello que tiene que ver con planes y medidas de igualdad. Sin embargo, esto no ha podido ser constatado para sectores muy feminizados y sobre todo en aquellos donde la precariedad laboral es la norma. Todo apunta que en sectores claramente femeninos pero situados en segmentos precarios del mercado laboral español, no se están desarrollando de forma significativa políticas de igualdad ni beneficiándose de las de conciliación. Unas resistencias que, en esta ocasión, deben leerse también en clave de segmentación del mercado laboral. Allí donde las condiciones laborales son precarias, las políticas de igualdad y conciliación están ausentes, como en el sector de atención a las personas. No sólo es difícil pensar en medidas específicas de conciliación, sino que las reivindicaciones sobre la igualdad están ausentes de las demandas colectivas.

*“Te ponen un plan con un horario y ese es el que hay y punto, según lo que manda el servicio.”* (Miembro del comi-

té de empresa de una gran empresa del sector de atención y cuidado de personas).

*“¿Pero sabes cuál es el problema de conciliar aquí? Que el convenio lo puede regular, pero si a ti te están pagando 890 euros y haces una jornada de cuarenta horas en un centro por las mañanas; con esto tienes que doblar. Si eres trabajadora familiar, por la mañana a lo mejor trabajas vinculada a algún ayuntamiento y haces servicios, por la tarde haces servicios privados o vas a un geriátrico. Con lo cual lo de conciliar pues como que...que se cae. Porque incluso hay algunas que hacen mañana, tarde y fines de semana. Aquí hay mucha mujer sola, con cargas familiares.”* (Representante sindical autonómico del sector de atención y cuidado de personas).

Respecto a las medidas específicas de conciliación, también cabe señalar los límites que, a juicio de las empresas, impone la propia organización del trabajo. Es decir, la posibilidad de pensar en mejoras topa con las estructuras rígidas de organización del trabajo de las empresas y con cierta falta de voluntad de cambio de las mismas por parte de las direcciones empresariales. En menor medida, sucede lo mismo en relación a la organización de la jornada laboral, de los sistemas de promoción y/o sistemas retributivos. Se trata de elementos que las empresas no suelen estar dispuestas a plantear y que los comités de empresa no parecen tener la necesidad o capacidad de negociar.

*“El convenio te admite o el contrato de jornada de mañana o jornada de tarde, y sobre todo jornadas que no son completas no se pueden partir. Si tú tienes una jornada de 30 horas no le hagas hacer unas horas de mañana y unas horas de tarde. Eso lo dice el convenio claramente, sólo se pueden partir las jornadas que son completas. De 37 horas.”*

*P: ¿Y ahora están las partiendo todas?*

*Ahora....a veces funciona como empresa y por lo tanto tiene que ser rentable la cosa, no? Yo lo veo así, ellos no lo verán así claro, pero tienen que dar salida a los horarios de todas las horas. Pero lo que no puedes hacer es tener a una persona trabajando 4 horas por la mañana y hacerle que vaya de 7 a 9 a hacer un servicio de higiene y meterle en la cama. Y más con este salario.”* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de atención y cuidado de personas).

En este sentido, es común que las medidas más singulares o novedosas en el contexto de cada empresa, se apliquen sólo en determinados departamentos de la misma (Carrasquer y Martín Artiles, 2005; Gibert et al., 2007). En general, estos departamentos suelen ser de carácter administrativo, técnico o de gestión y dirección, con independencia del sector productivo al que pertenecen. Unos departamentos que, por otra parte, ya suelen tener formas distintas de organización del trabajo y de fijación de la jornada laboral con respecto a los directamente productivos. Tal es el caso de las empresas industriales estudiadas, donde la organización del tiempo de trabajo en las secciones de administración y en las líneas de producción es totalmente distinta. Ahí donde predomina el trabajo administrativo (más feminizado) se ha generalizado la jornada partida, que admite fórmulas aparentemente sencillas para flexibilizar, hasta cierto punto, la jornada laboral, según las necesidades concretas de las personas trabajadoras; mientras que en las líneas de producción (más masculinizadas) se suele organizar la jornada mediante turnos rotativos, y se argumenta que es el funcionamiento de la maquinaria el que impone el ritmo y la organización de los tiempos de trabajo. Por esa razón, las empresas argumentan que si bien el trabajo administrativo puede ser susceptible de organizarse de distinta forma, existe una imposibilidad obje-

tiva de insertar formas alternativas de organización de los turnos de las cadenas de montaje. Pero esas consideraciones son válidas también para los sectores más feminizados. En el sector sanitario, también se apunta que el personal de administración tiene mayores facilidades que el personal de enfermería y/o personal médico, ya que las características y requerimientos del puesto de trabajo facilitan o entorpecen las posibilidades de aplicación de medidas más novedosas. En el caso del sector de atención a las personas, y especialmente en actividades relacionadas con la ayuda domiciliaria, la pauta observada es parecida, puesto que las ventajas sobre permisos están supeditadas a las necesidades del servicio y de las disponibilidades y/o necesidades de los usuarios.

*“Además de oficinas, se aplica [la flexibilidad] a la parte de taller que hacen horario partido, sí. Pero producción, normalmente hacen de seis a dos o de dos a diez. Es más rígido, porque tienen sus horarios establecidos.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector industrial).

*“[Sobre la aplicación de las medidas a toda la empresa (oficinas y obra)] No, no, no. Evidentemente no. No tiene nada que ver la parte de administración, que es donde hay más mujeres. La parte, digamos, de oficina. Y el otro es la parte de pie de obra. Entonces, aquí se pueden hacer dos partes. La parte de administrativo, que es donde está todo el papeleo. Y la parte de producción, que es en la obra. Y a la obra, hay administrativas de obra, hay mujeres jefes de obra, arquitectos (...) Todo el mundo produce, pero hay dos parcelas: la parte de papeleo y despacho y la parte de producción. Aquí, en la parte de producción últimamente [han] entrando bastante mujeres: jefe de producción, jefe de obra,... Aquí, en este apartado hay bastantes mujeres. Pero lo que es de encargado hacia abajo, todo es*

*hombre. Y de encargado hacia arriba, sí puede haber bastantes mujeres. Y la parte de las oficinas centrales, más todavía”.* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de la construcción).

Finalmente, hay que tener en cuenta que la crisis parece estar alterando las posibilidades de desarrollo de estas políticas. Los discursos apelan a la situación económica actual cómo un freno a las mismas. Sin embargo, esos argumentos sólo podrían tener sentido con respecto a aquellas medidas que exigiesen, por ejemplo, una mayor inversión en recursos humanos, mientras que, en realidad, ese tipo de restricciones no afectaría a otro tipo de actuaciones como las orientadas hacia la revisión de la jornada laboral o de los sistemas de promoción.

*“Para nosotros la crisis lo fue todo, porque a nivel departamental yo me quedé sin recursos para poder llevar a cabo todo lo que quería llevar a cabo con el plan de igualdad. Y la propia empresa, de estar reduciendo el personal de la manera que lo redujimos, pues la verdad es que no podía.”* (Responsable de recursos humanos de una PYME del sector industrial).

*“Estas medidas se recogen en el día a día... hay un plan de igualdad que se está aplicando, pero claro, tal y como está el trabajo, si la empresa ha estado despidiendo a gente, lo que no puede hacer es despedir a una persona para coger a otra por el hecho de buscar la igualdad... se está haciendo desde el año pasado el plan, y en ese aspecto, yo como miembro del comité, que soy el presidente, no veo ni he tenido ninguna queja de ninguna compañera mía, o de ningún compañero en ese aspecto.”* (Miembro del comité de empresa de una gran empresa del sector de la construcción).

En definitiva, las medidas y políticas realizadas (y las que se considera deseable realizar) siguen estando preferentemente en el campo de las políticas de conciliación. Por ello las medidas finalmente desarrolladas se limitan a permisos laborales, excedencias y/o pequeñas concesiones en las horas de entrada y salida, por citar algunos de los ejemplos más extendidos, que, de hecho, no suponen un revulsivo de la forma tradicional de organizar la jornada laboral, más allá de los hoy ya comunes vinculados a la lógica empresarial de la flexibilidad. La idea que orienta dichas actuaciones es la de hacer más compatible los tiempos de trabajo de las mujeres con hijos/as menores a cargo, desapareciendo de los discursos la problemática del cuidado de personas dependientes adultas y el propio colectivo masculino como colectivo diana de las mismas. Las mujeres se siguen concibiendo como el único colectivo dispuesto a utilizar este tipo de derechos laborales, con el añadido de que ni los comités de empresa ni los gestores de recursos humanos parecen dispuestos a promover vías para que los hombres también perciban dichas políticas de conciliación como algo propio.

*“Todos los colectivos se acogen prioritariamente... bueno, se acogen más mujeres que hombres, pero voluntariamente. No se llevan a cabo medidas para que los hombres se acojan más.”* (Miembro del comité de empresa en la sanidad pública).

*“... la empresa que se subcontrató para hacer un estudio, elaboró encuestas entre todos los trabajadores para ver qué necesidades tenían los trabajadores... se tuvieron en cuenta los resultados, lo que pasa que en ellos se reflejaba que muchos trabajadores [la mayoría hombres], no veían como una necesidad el implantar medidas de igualdad, porque a veces yo creo que el tema de las medidas de igualdad se enfoca mucho desde el ámbito de género hombre-mujer, cuando también*

*puede tratarse, por ejemplo, de igualdad de salario en mismas categorías profesionales... pero eso no se le ocurre a las personas.”* (Miembro del comité de empresa de una PYME del sector de la construcción).

Así, la escasa innovación en las medidas realizadas y la continuidad con un modelo de políticas de conciliación orientado a las mujeres avalan la limitada repercusión de este tipo de políticas en la división sexual del trabajo. Parece claro que el régimen de doble presencia sigue siendo la norma social que explica el trabajo femenino, no discutiéndose, pues, la vigencia del modelo *male breadwinner*, salvo en lo que concierne a la propia aceptación del empleo femenino (Crompton, Brockmann y Lyonette, 2005). Quizá, como sostienen algunas especialistas, las actitudes y las representaciones en torno a la igualdad y a las relaciones de género responden a los regímenes de género (Guo y Gilbert, 2012).

En cuanto a otros tipos de medidas a favor de la igualdad de oportunidades, las actuaciones se circunscriben a aquellas actuaciones que no implican cambios de fondo en el funcionamiento de la empresa. Es el caso de la vigilancia en cuanto a un uso no sexista del lenguaje, una medida recurrente en los planes de igualdad de las empresas estudiadas. En cambio, sólo en una de ellas se ha llevado a cabo una tímida experiencia a favor de la incorporación de mujeres en un ámbito masculinizado. Cabe puntualizar que, en este caso, tal actuación fue aplicada antes de la decisión de poner en marcha un plan de igualdad y que, en buena medida, esa iniciativa se produjo gracias a una cierta coordinación con las políticas locales de igualdad desarrolladas en el territorio donde se ubica dicha empresa. Nuevamente, la importancia del territorio y del actor público (en este caso, la Administración local) como motor o tractor de actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 5. CONCLUSIONES

Las políticas de igualdad y las políticas de conciliación han tenido y tienen unos efectos limitados de cara a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo. Hay más y, hasta cierto punto, mejores políticas (planificación, diseño y posibilidades de evaluación) de modo que, bajo este prisma, las políticas y las normativas han tenido un efecto positivo. Pero su orientación, coordinación con otras políticas como las de empleo y, sobre todo, su aplicación concreta, ponen en tela de juicio su éxito en términos de igualdad de oportunidades y de la mejora de la calidad del empleo y de la calidad de vida en el empleo. Parafraseando el título del informe del CES (2003) ya mencionado, podría definirse el impacto de las políticas de igualdad como un proceso con algunas luces y muchas sombras. Las luces se refieren al desarrollo formal de las políticas, a su inclusión en la agenda de los actores y a la propia institucionalización de las mismas, a través de programas y organismos encargados de velar por la igualdad. Las sombras tienen que ver con su definición, su nivel de aplicación y su capacidad para mejorar no sólo los niveles de empleo femenino sino también su carácter más igualitario desde el punto de vista de género.

Entre las posibles explicaciones, destacan tres tipos de factores. Primero, la propia definición de partida de dichas políticas. Segundo, su relativo alcance en el terreno del empleo y de las relaciones laborales, donde siguen siendo consideradas como un elemento secundario de las mismas. Tercero, la persistencia de unos imaginarios que siguen viendo la mano de obra femenina como peculiar y/o secundaria, en relación a la masculina.

El principal objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo ha sido el del aumento del empleo femenino. Así se contempla tanto en los PIOM como en los Planes Estratégicos posteriores. Un objetivo que hasta mediados los años noventa ha estado connotado por el fenómeno del paro que ha

lastrado la incorporación de las generaciones de mujeres que entran al mercado laboral en las décadas de los ochenta y de los noventa en España. Desde la segunda mitad de los noventa y principios del 2000, el objetivo de empleo se inscribe ya en la lógica de la Estrategia Europea de Empleo, asumiendo la idea de empleabilidad y activación como principios rectores de la misma. En los PIOM y en los Planes Estratégicos, ese objetivo cuantitativo de empleo aparece formalmente vinculado al desarrollo de políticas que faciliten la disponibilidad laboral femenina, a través de políticas de conciliación, primero, y de corresponsabilidad, después, así como al reconocimiento de la necesidad de mejorar los servicios de atención a las personas. Sin embargo, el objetivo cuantitativo de empleo ha primado sobre el impulso a las políticas de bienestar. Como en buena parte de los países europeos, la mayor presencia femenina en el mercado laboral formal ha significado la extensión de la doble presencia femenina, donde las mujeres suelen acumular mayor carga total de trabajo cotidiano. En el caso español, ese aumento de la participación femenina en la actividad laboral se ha producido, además, en un mercado laboral que ha tendido a caracterizarse por una precarización o desregulación crecientes, incluso antes de la crisis de 2007.

En ese contexto, la pregunta de si las políticas han tenido un efecto positivo hacia lograr un empleo presidido por la igualdad de oportunidades tiene más bien una respuesta negativa. Igualar cuantitativamente la presencia de ambos géneros en el mercado laboral sin modificar sus distintas disponibilidades redundaría en un aumento de la desigualdad entre ambos. Las políticas se han mostrado poco adecuadas para contribuir a la transformación efectiva de la división sexual del trabajo. Las políticas de conciliación, las únicas que parecen identificarse claramente como políticas de igualdad, sin serlo, son vistas como políticas orientadas a favorecer una mejor adecuación entre empleo y responsabilidades familiares. La conciliación se entiende como un derecho (y quizá como un

deber) orientado hacia el colectivo femenino, reforzando el imaginario de las mujeres como “trabajadoras” y cuidadoras. La irrupción del permiso de paternidad es apreciada de forma favorable por parte de los agentes sociales, pero su limitada duración no posibilita romper el esquema mujer-cuidadora, de modo que las mujeres siguen teniendo el protagonismo cuando se habla de conciliación.

Así, en el terreno específico del empleo y de las relaciones laborales, tanto las políticas de igualdad como las de conciliación ofrecen un resultado ambivalente. Ambas han servido para legitimar la cuestión de la igualdad de género y, muy superficialmente, para paliar la consideración de la mano de obra femenina como poco implicada en el empleo. Sin embargo, los efectos de las políticas sobre la mano de obra femenina parecen ser dispares. Para algunos colectivos de mujeres, los mejor situados, han supuesto una posibilidad de afianzamiento en el empleo. Para otros, la propia debilidad del empleo o la organización del trabajo en el que se inscribe, merman las posibilidades de disfrutar de las posibilidades que esas políticas ofrecen. El sector productivo, más o menos feminizado y la organización del trabajo y del proceso productivo de bienes y servicios son elementos significativos para observar la mayor o menor concreción de estas políticas. Las medidas, especialmente aquellas más innovadoras y no expresamente contempladas en convenio colectivo, se aplican sobre todo en determinado tipo de secciones (técnicas, de administración o de gestión) y muy poco en otras áreas en las que se aduce las dificultades que generaría su aplicación para el buen funcionamiento de la actividad. En cambio, el sector público tiende a aplicar unas políticas de conciliación más amplias, derivadas de la legislación y de la normativa particular del sector, sin que interfiera la complejidad de la organización del trabajo, tal como destacan los responsables de las empresas entrevistadas en relación al personal médico y de enfermería en el sector sanitario. En todo caso, las experiencias más novedosas, o simplemente su aplicación, suelen ubicarse

en el marco de una individualización de las Relaciones laborales: esas medidas se dan cuando se piden, pero no existe norma general o regulación colectiva. En muchas ocasiones el logro es simplemente trasponer la normativa en cuestión al convenio colectivo. Ese es el caso que en particular se observa en relación al desarrollo de los planes de igualdad de las empresas, que queda en manos de las empresas. Es más, sólo en el marco de esas experiencias y en ese contexto de primacía empresarial a la hora de definir e implementar las políticas, el género deja de ser sinónimo de mujer para abarcar a hombres y mujeres, eso sí, generalmente, sólo de aquellas y aquellos mejor situados en el organigrama de la empresa.

Pero esas dificultades mostrarían una imagen incompleta si no tenemos en cuenta también la creciente debilidad del empleo para ambos géneros, aunque mayor en el femenino, y las características del tejido socio-productivo en el que se insertan. El crecimiento del empleo en España de los años previos a la crisis ha estado basado en unos pocos sectores en torno a la construcción, por un lado, y en el crecimiento de las actividades ligadas al cuidado. Un crecimiento que, con independencia de las características de dicho empleo, no ha hecho más que reforzar las pautas de segregación ocupacional existentes, sin que las directrices o las políticas llevadas a cabo hayan sido capaces de modificar esa pauta. De ahí la resistencia que parecía mostrar el empleo femenino ante la crisis actual.

El futuro inmediato no parece augurar mejoras. Del conjunto de entrevistas realizadas se sigue que, como resultado de la crisis, las políticas de igualdad, incluso la aplicación de medidas de conciliación o de corresponsabilidad, se ven relegadas a un segundo plano en el marco de las políticas de empleo y a un aspecto marginal entre las estrategias de las empresas. La falta de recursos se deja notar en el ámbito autonómico y en el local en lo que atañe al desarrollo de políticas sociales, imprescindibles para fomentar la igualdad en el

empleo. Las empresas, por su parte, destinan sus recursos a otros elementos que consideran más necesarios en su actividad.

En ese escenario de futuro, el papel de la Administración, especialmente la local, dada su capacidad para intervenir de manera integral en el conjunto de factores que intervienen en la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo, se perfila como un elemento clave para mejorar la eficacia de las mismas. El análisis cualitativo deja entrever que la falta de coordinación de las propias políticas a nivel local, dificulta la extensión y profundidad en las actuaciones. En otras palabras, se intuyen dificultades de gobernanza de las políticas que cabría explorar mejor.

En definitiva, la falta de provisión de servicios para el cuidado, las resistencias hacia el cambio, incluidas las culturales, la asunción de la igualdad como algo discursivo-formal, pero no práctico y real, pesan a la hora de efectuar balance de las actuaciones. Unos factores que son clave para entender el alcance y las limitaciones de las políticas de igualdad y de conciliación, desde su propia definición y percepción, hasta su reconocimiento y aplicación en las empresas. Todas ellas contribuyen a explicar las características del modelo de empleo en España.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ALUJAS, J.A. (2010): La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España. *RUCT. Revista de Ciencias del Trabajo*, 11, 61-80.
- ANNESLEY, C. (2007): Lisbon and social Europe: towards a European 'adult worker model' welfare system. *Journal of European Social Policy*, 17 (3), 195-205.
- AÑINO, S., ARAGÓN, J. Y ROCHA, F. (2009): *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- ASTELARRA, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- BANYULS, J, MIGUÉLEZ, F., RECIO, A., CANO, E. Y LLORENTE, R. (2009): The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism? En G. Bosch, S. Lehn-dorff y J. Rubery (Eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries* (pp. 247-268). New York: Palgrave Macmillan.
- BETTIO, F., SIMONAZZI, A. Y VILLA, P. (2006): Change in care regimes and female migration: the care drain in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*, 16 (3), 271-285.
- BORRÁS, V., MORENO, S., Y RECIO, C. (2009): La incorporación de los hombres a la esfera doméstica. *Sociología del Trabajo*, 67, 97-125.
- BOSCH, G., LEHNDORFF, S. Y RUBERY, J. (2009): (Eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave Macmillan.
- BOSCH, G., RUBERY, J. Y LEHNDORFF, S. (2007): European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 146 (3-4), 253-277.
- BUSTELO, M. Y LOMBARDO, E. (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.
- CARRASQUER, P. Y MARTÍN ARTELES, A. (2005): La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 131-150.
- CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. (2008): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-137.
- CCOO- Secretaría Confederal de la Mujer (2010): *Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad*. Madrid: Secretaría de la mujer confederal de CCOO.
- (2012): *Las políticas de igualdad de género. La transversalidad de género en los objetivos de CCOO*. Madrid: Secretaría de la mujer confederal de CCOO.
- CONNELL, R.W. (1987): *Gender and power*. Oxford: Polity Press.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003): *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española..* Madrid: CES.

- (2011): *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*.. Madrid: CES.
- CROMPTON R., BROCKMANN, M. Y LYONETTE, C. (2005): Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves. *Work Employment & Society*, 19 (2), 213-233.
- DALY, M. (2011): What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, 18 (1), 1-23.
- DALY, M. Y LEWIS, J. (1998): Introduction: Conceptualizing social care in the context of welfare state restructuring. En J. Lewis (Ed.) *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe* (pp. 1-24). Aldershot: Ashgate.
- DALY, M. Y LEWIS, J. (2000): The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *Sociology*, 51 (2), 281-298.
- ESCUADERO, T. (Coord.) (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: CCOO- Ediciones Cinca.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- (1999): *Social Foundation of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- GARDINER, J. (2000): Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare. *Cambridge Journal of Economics*, 24, 671-689.
- GIBERT, F.; LOPE, A. Y DE ALÓS, R. (2007): Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 57-82.
- GUO, J. Y GILBERT, N. (2012): Public Attitudes and Gender Policy Regimes: Coherence and Stability in Hard Times. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 39 (2), 163-181.
- HALL, P. A. Y SOSKICE, D. (2001) (Eds.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005): *Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres autonómicos y nacional*. Madrid: Instituto de la Mujer- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- LOMBARDO, E. (2003): La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Igualdad de género*, 9, 63-80.
- MACINNES, J. (2005): Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 35-71.
- MEULDEERS, D. (2000): La flexibilidad en Europa. En M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns, *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (pp. 345-361). Barcelona: Icaria.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010): *Informe de evaluación estratégica temática de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración-Fondo Social Europeo. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/uafse/es/evaluando/informesEvaluacion/pdf/InformeIgualdad.pdf> (Consulta 10 de marzo de 2015)
- MOLTÓ, M. L. (2005): *La estrategia europea de empleo en España desde la perspectiva de género*. Ponencia presentada en el Seminario de investigación "Política fiscal y género". Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004): *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- PLANTENGA, J.; REMERY, C. Y RUBERY, J. (2008): *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries*. Disponible en: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?doCID=2059&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?doCID=2059&langId=en).
- POCOCK, B. (2005): Work/Care Regimes: Institutions, Culture and Behaviour and the Australian Case. *Gender, Work and Organization*, 12 (1), 32-49.
- PRIETO, C. (2007): De la "perfecta casada" a la "conciliación de la vida familiar y laboral" o la *querelle des sexes* en la modernidad española. En C. Prieto (Ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona-Madrid: Editorial Hacer - Editorial Complutense.
- QUINTANILLA, B. (2005): La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 95-129.
- RUBERY, J., FIGUEIREDO, H., SMITH, M J. Y GRIMSHAW, D. (2004): The ups and downs of European gender equality policy. *Industrial Relations Journal*, 35 (6), 603-628.

- RUBERY, J Y RAFFERTI, A. (2013): Women and recession revisited. *Work, employment and society*, 27 (3), 414-432.
- RUBERY, J., SMITH, M J., GRIMSHAW, D. Y FIGUEIREDO, H. (2002): *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National action plans for employment*. EGGE, European Commission's Expert Group on gender and employment.
- SIMONAZZI, A. (2009): Care regimes and national employment models. *Cambridge Journal of Economics*, 33 (2), 211-232.
- 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 and Society*, 11 (1), 30-56.
- TOBÍO, C. (2005): *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- (2012): De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2), 399-422.
- TORNS, T., BORRÁS, V. Y CARRASQUER, P. (2003-2004): La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible? *Sociología del Trabajo*, 50, 111-137.
- TORNS, T., CARRASQUER, P., MORENO, S. Y BORRÁS, V. (2013): Career Paths in Spain: Gendered division of Labour and Informal Employment. *Revue Interventions Economiques / Papers in Political Economy*, 47.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P. Y ROMERO, R. (1995): *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*. Madrid: Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TORNS, T., CARRASQUER, P., PARELLA, S. Y RECIO, C. (2007): Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- UGT (2011): *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: CEC UGT.
- (2013): *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: CEC UGT.
- VALDÉS DAL-RE, F. (Coord.) (2011): Informe *El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad*. Madrid: UGT.
- VARELLA, R. (2000): Las políticas de igualdad. En J. Adelantado (Coord.) *Cambios en el estado de bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España* (pp. 443-472). Barcelona: Icaria.

**RESUMEN** Este artículo sintetiza los resultados en torno a la incidencia de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, fruto de una investigación más amplia sobre las transformaciones en el modelo de empleo en España. Junto a otras políticas de empleo y de bienestar, las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en sus distintas manifestaciones, contribuyen a conformar los distintos modelos nacionales de empleo. En el caso español, estas políticas son en buena medida deudoras de las orientaciones y compromisos en materia de empleo e igualdad a nivel europeo. En nuestra investigación hemos querido explorar cómo se materializan esos procesos, mediante el análisis de las actuaciones y de los discursos en materia de igualdad, desde las directrices de los programas marco hasta su concreción en la empresa. Los resultados confirman la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política y, en lo que aquí interesa, de los actores sociales de las relaciones laborales, a todos los niveles (estatal, autonómico, local y de empresa). En este proceso, el nivel de empresa emerge como uno de los principales puntos débiles. Por un lado y como elemento nuclear, porque esas políticas no se consideran “centrales” en la actividad laboral. A menudo se perciben como algo impuesto, más propio de inquietudes sociales generales que estrictamente laborales (las de igualdad) o bien como una ampliación de medidas de soporte a la maternidad (las de conciliación). Por otro lado algunas de las experiencias más novedosas, como las relacionadas con la reordenación de la jornada laboral, suelen desarrollarse bajo el prisma de la individualización de las relaciones laborales en las empresas, actuando, así, como factor de dualización en las condiciones de trabajo y de empleo. Sin embargo, el tipo de empresa, el sector de actividad y la organización del trabajo, matizan ese escenario general, tanto a nivel de los discursos como de las actuaciones. Finalmente, la crisis económica supone un factor añadido que condiciona el desarrollo y aplicación de dichas políticas.

**Palabras clave:** modelo de empleo, políticas de igualdad de oportunidades, políticas de conciliación, empresa, condiciones de trabajo.

**ABSTRACT** This article summarizes the results regarding the impact of policies on equal opportunities between men and women in business. These results are part of a wider research on transformations in the Spanish employment model. In addition to other employment and welfare policies, policies on equal opportunities between men and women help shape the different national employment models. In the Spanish case, these policies are largely indebted to the European guidelines and commitments on employment and equality. In our research we wanted to explore how these processes are realized by analyzing the actions and discourses on equality, from the European guidelines' level to its realization in the company level. The results confirm the consolidation of equal opportunities between women and men on the political agenda and especially, social actors in labour relations at all levels (national, regional, local and company level). In this process, the company level appears as one of the main weaknesses, first, because these policies are not considered “core policies” in labour activity. Often, they are perceived as something imposed, as general social concerns rather than labour issues (equality policies); or as an extension of support measures for maternity (reconciliation policies). Second some of the most innovative experiences, such as those related to the reorganization of the working day, often have been developed under the prism of the individualization of labour relations in companies, as a factor of duality in working conditions and employment. However, the type of company, sector of activity and work organization, qualify this general scenario, both at the level of discourses and performances. Finally, the economic crisis is a new factor that affects the development and implementation of these policies.

**Keywords:** national employment model, equal opportunities policies, reconciliation policies, company level, working conditions.