

Máster en Diplomacia y Función Pública Internacional
Especialidad en Relaciones Económicas Europeas e Internacionales

El trabajo no remunerado de las madres en la UE
*Su reconocimiento como indicador de igualdad de género para el
desarrollo sostenible*

Trabajo Final de Investigación

Peña Gallo, Maria Luisa
Abril de 2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	5
1. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UE.....	7
1.1. La evolución normativa de la igualdad por razón de sexo	7
1.1.1. <i>Primera etapa: la igualdad formal en el ámbito laboral</i>	7
1.1.2. <i>Segunda etapa: La transversalidad del principio de igualdad</i>	8
1.1.3. <i>Tercera etapa: La igualdad como derecho fundamental</i>	9
1.2. El Derecho primario vigente para la igualdad entre hombres y mujeres	9
1.3. El funcionamiento orgánico de la UE en materia de género	11
1.4. La colaboración entre la UE y la ONU por la igualdad entre sexos	12
1.5. Los documentos comunitarios políticos claves para la igualdad	13
1.6. La falta de reconocimiento del trabajo no remunerado a nivel comunitario.....	15
2. EL TRABAJO NO REMUNERADO (TNR)	16
2.1. La aproximación conceptual del trabajo en sentido amplio	16
2.2. El contenido del trabajo no remunerado (TNR).....	18
2.3. La comparación entre el trabajo remunerado y el TNR	20
2.4. La consideración del TNR en la macroeconomía	21
2.4.1. <i>El Producto Interior Bruto (PIB)</i>	21
2.4.2. <i>El Sistema de Cuentas Nacionales Internacional y Europeo</i>	22
2.4.3. <i>Las cuentas satélite</i>	23
2.4.4. <i>Los indicadores económicos y el valor social</i>	24
3. LA MUJER-MADRE: PILAR DEL DIVIDENDO DEMOGRÁFICO SOSTENIBLE	25
3.1. El reto demográfico en Europa.....	25
3.2. Las causas de la caída en las tasas de fecundidad y nupcialidad en el mundo.....	26
3.3. La crisis de los cuidados ¿el igualitarismo como solución?.....	27
3.4. Los hijos, clave del nuevo equilibrio del bienestar europeo	28
3.5. Los modelos de política familiar ajustados a las preferencias femeninas.....	29
3.6. Las actitudes respecto a la familia y a la participación laboral de la mujer.....	31
3.7. Las disposiciones de trabajo-familia y su impacto en las parejas	32
CONCLUSIONES	34
BIBLIOGRAFÍA.....	36

INTRODUCCIÓN

La “igualdad de género” ha tenido una fuerte repercusión en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a nivel comunitario, tanto en las instituciones como en los Estados miembros (EE.MM.) de la Unión Europea (UE). La efervescencia del momento puede estar formando mucha espuma diluyendo así la sustancia concentrada de lo que es la esencia del principio de igualdad por razón de sexo, por lo cual es imposible renunciar a la visión crítica de los cambios lingüísticos, de su significado y cómo éstos son aplicados.

El **interés** por este tema surge personalmente por agradecimiento a todas las madres que entregan su vida a los hijos, desde las llamadas “amas de casa” a tiempo completo –como mi propia madre– hasta las mujeres que trabajan dos jornadas, una en su empleo formal y la otra en casa. La inquietud general por asuntos relacionados con la mujer surge tras haber participado en dos ocasiones desde la sociedad civil en el evento mundial anual más concurrido y significativo sobre la mujer, el encuentro de la “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer” –CSW57 en 2013 y CSW59-Beijing+20 en 2015– que se celebra cada mes de marzo en la sede de Naciones Unidas en Nueva York.

La línea temática que sigue la presente investigación es “la independencia económica equivalente para las mujeres y los hombres” –primera prioridad de la Comisión Europea en materia de género– pues es el ámbito más adecuado en el cual articular el **objeto de estudio**: el “trabajo no remunerado” (TNR) de las mujeres-madre en la Unión Europea.

En el último Informe de “Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015” que es publicado anualmente por la Comisión Europea se hizo referencia al TNR en la siguiente frase: *las mujeres trabajadoras siguen ocupándose de tres cuartas partes de las tareas del hogar y dos tercios de los cuidados parentales*¹. En el “Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019” elaborado por la misma institución europea sólo se menciona el objeto de estudio como parte del objetivo de aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral diciendo que *también se requiere una distribución más equitativa del tiempo dedicado al cuidado de los hijos y del hogar*².

En relación con esto el quinto de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda Universal ONU 2030 es: *lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Una de las múltiples metas incluida en este objetivo es la siguiente:

*5.4. Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país*³.

Como indicador para dar seguimiento a dicha meta se ha propuesto el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados desagregado por sexo, edad y lugar obtenido mediante encuestas de uso del tiempo⁴.

¹ Comisión Europea, *Informe de Igualdad entre hombres y mujeres 2015*. [Consulta 29-03-2016]. Disponible en (inglés): http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/160422_annual_report_en.pdf, p. 10.

² Comisión Europea. *Compromiso Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. [Consulta 29-03-2016]. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf, p. 10.

³ Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015, *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [Ref. A/RES/70/1]. [Consulta: 29-03-2016] Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>, p. 20.

⁴ Inter-agencia y Grupo de Expertos en los Indicadores de ODS (IAEG-SDGs). “Propuesta de un marco global de indicadores” *Meta 5, Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas*. [Consulta 10-04-2016]. Disponible en (inglés): <http://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/> p. 20-23.

Un cambio fundamental respecto a los pasados Objetivos del Milenio de Naciones Unidas es que los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible son de aplicación no sólo para los países en vías de desarrollo sino también para los desarrollados⁵.

El invierno demográfico que está atravesando actualmente Europa es uno de los principales retos de la UE debido a que afecta a los cimientos económicos, políticos y sociales en los que se ha construido el Estado del bienestar. El descenso prolongado de la tasa de natalidad provoca que la sociedad europea envejezca y que la prosperidad de sus naciones sea insostenible. Es necesario reflexionar acerca de las razones por las cuales las mujeres europeas retrasan, reducen o incluso descartan definitivamente la maternidad.

La **pregunta de investigación** es: ¿el reconocimiento del trabajo no remunerado realizado por las mujeres europeas se establece también como prioridad para igualdad entre sexos a nivel comunitario? La **hipótesis** que se busca corroborar es la siguiente: “El trabajo doméstico de cuidados no remunerado de las mujeres-madre constituye un factor esencial para el bienestar de las futuras generaciones, por consiguiente, su reconocimiento en el seno de la Unión Europea a través de mecanismos e indicadores es indispensable para avanzar tanto en la Agenda Universal como en el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres a nivel europeo”.

El **tipo de trabajo**, en función de los objetivos, es un trabajo de redescubrimiento pues el objeto de estudio ya ha sido estudiado pero se aborda desde un enfoque nuevo, siendo el resultado un trabajo de recreación. En función de la hipótesis planteada, el trabajo es de razonamiento analítico, pues a partir de unos materiales determinados se busca la mejor solución posible.

La **metodología** de investigación es proyectiva –también llamada “proyecto factible”– puesto que a través de una propuesta o modelo para solucionar un problema se trata de responder a las preguntas sobre los sucesos hipotéticos del futuro a partir de los hechos del pasado o de los datos actuales. La recolección de datos es mediante vía documental, a partir de fuentes primarias, tales como: libros, material jurídico, informes, artículos de ciencias sociales, declaraciones, comunicaciones y publicaciones en sitios web oficiales de las organizaciones internacionales en cuestión, o de agentes públicos y privados, etc.

Es preciso resaltar que el presente trabajo ha sido desarrollado por la autora de forma autónoma, sin dirección ni bajo la supervisión del profesorado por causas ajenas a su persona.

El primer capítulo tiene un propósito contextualizador pues se hará un recorrido por la acción normativa, política e institucional de la UE en lo referente a los derechos de las mujeres observando la evolución del principio de igualdad por razón de sexo desde su primera aparición a nivel comunitario en 1957 hasta el compromiso estratégico de la Comisión para el próximo lustro, poniendo el foco en el TNR.

El segundo capítulo se dedicará a la discusión sociológica y económica del concepto de “trabajo doméstico de cuidados no remunerado” entendido como auténtico trabajo, explicando sus características intrínsecas y comparándolo con el empleo formal, así como la justificación de su valor social y reconocimiento a nivel macroeconómico.

El tercer capítulo describe la tendencia demográfica de declive en fecundidad y nupcialidad en Europa y su relación con el desarrollo sostenible, poniendo de manifiesto el protagonismo

⁵ Parlamento Europeo, Dirección General para Políticas Internas. Departamento de Políticas C, Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género. *Empoderamiento de las Mujeres y su vínculo con el desarrollo sostenible* [en línea]. Análisis en profundidad [Ref. PE: 556.927], 2016. [Consulta 12-04-2016]. Disponible en (inglés): [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556927/IPOL_IDA\(2016\)556927_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556927/IPOL_IDA(2016)556927_EN.pdf), p. 14.

de la mujer-madre como agente social trascendental para el futuro del Estado del bienestar y la importancia de sus preferencias profesionales y familiares.

MARCO CONCEPTUAL

Igualdad de género: El término “género” es un constructo que comprende una gama de características socioculturales que condicionan roles. Ampliamente utilizado en ciencias sociales, la tesis de la “identidad de género” fue diseñada en 1955 por el sexólogo neozelandés John Money, y en 1975 se introdujo el “sistema género/sexo” por la antropóloga estadounidense Gayle Rubin.

Para el concepto compuesto “igualdad de género” no existe una definición exhaustiva multidisciplinar, teniendo que definirse siempre a partir de una serie de aspectos que denoten su significado. La Comisión Europea⁶ la definió a través de las seis prioridades temáticas para su estrategia de promoción de la igualdad de género⁷: (1) Independencia económica equivalente para las mujeres y los hombres⁸; (2) Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor; (3) Igualdad en la toma de decisiones; (4) Dignidad, integridad y fin de la violencia de género; (5) Promoción de la igualdad de género en el exterior de la UE; (6) Cuestiones horizontales como: roles asignados a los sexos, legislación e instrumentos de gobernanza.

A pesar de que la Comisión vincule el origen de la “igualdad de género” en la UE directamente con el principio de “a igual trabajo, igual sueldo” –enunciado en 1957 y quedando incluido en el Tratado de Roma–, desde entonces hasta el Tratado de Lisboa el lenguaje ha permanecido inalterado en este aspecto tanto en Derecho primario –los tratados fundacionales y la carta de derechos fundamentales– como en el derivado –decisiones, reglamentos, directivas– optándose por la denominación dual de “igualdad entre hombres y mujeres”, o bien, utilizando la otra cara de la moneda, la “no discriminación por razón de sexo”. Por el contrario, en recientes comunicaciones, resoluciones, informes y otros instrumentos de *soft law* sí que se explota el concepto “igualdad de género”, posiblemente con la connotación e implicaciones que el propio léxico puede englobar.

Por su parte, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) creó el “Índice de Igualdad de Género” como *herramienta capaz de conciliar los distintos enfoques y definiciones de la igualdad de género (...), está adaptado al contexto de la UE y se basa en las prioridades de la política de la UE*. El índice está elaborado a partir de seis dimensiones básicas –trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud– y dos dimensiones satélites –intersección de desigualdades y violencia–.

El aspecto más interesante a efectos del presente estudio es la cuarta dimensión del Índice: “el tiempo”, que representa *el equilibrio entre trabajo, cuidados y actividades sociales* [el cual] *cobra relevancia en los documentos estratégicos clave de la UE. La Estrategia Europa 2020, la Carta de la Mujer de 2010 y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020*⁹. Tal y como se describe en el índice de EIGE, la primera dimensión “el trabajo” es sinónimo de empleo, no incluyendo el objeto de estudio del presente trabajo.

⁶ En adelante: “Comisión”.

⁷ Comisión Europea. *Igualdad de Género*. [Consulta: 29-03-2016]. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm

⁸ Prioridad tomada como línea temática del presente trabajo de investigación.

⁹ EIGE, *Índice de Igualdad de Género – Conclusiones principales*. 2014, [Consulta 3-04-2016]. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf>, p. 6.

De conformidad con la explicación desarrollada anteriormente es necesario hacer una diferenciación, por consiguiente a efectos metodológicos e interpretativos en la presente investigación se evitará el concepto compuesto “*igualdad de género*” optando por el de “*la igualdad entre sexos*” a menos que sea indispensable para citar o hacer referencia a trabajos que ya han incorporado dicho lenguaje.

Desarrollo sostenible¹⁰: Según la definición oficial de Naciones es el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Exige esfuerzos concertados para construir un futuro inclusivo, sostenible y resiliente para las personas y el planeta. Es fundamental armonizar tres elementos básicos, a saber, el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. Estos elementos están interrelacionados y son todos esenciales para el bienestar de las personas y las sociedades.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Son 17 objetivos y 169 metas insertados en la Agenda 2030 de Naciones Unidas aprobados en septiembre de 2015 en una Cumbre Histórica, que sustituyen a los Objetivos del Milenio. Entraron en vigor oficialmente el 1 de enero del presente año.

Trabajo¹¹: Actividades dirigidas o proyectadas hacia la producción de potenciales valores de uso o utilidades que además lo pueden ser también para otros; que forman parte de un todo más amplio; que tienen una cierta disciplina interna; y que son percibidas y ejecutadas con una cierta seriedad.

Trabajo no remunerado (TNR) de las madres: Toda actividad realizada en la esfera doméstica proyectada hacia el cuidado de los descendientes que comienza desde la gestación, pasando por las labores más auxiliares como limpieza, vestido o transporte; hasta de aquellas de las que depende la subsistencia y bienestar vital de los hijos como son la alimentación, atención sanitaria y la educación.

Reto demográfico¹²: Es la complicada situación en términos políticos, sociales y económicos, producida por el fenómeno del envejecimiento poblacional unido al declive demográfico, que podría poner en peligro la prestación de servicios públicos y privados adecuados, así como a una base económica sostenible en Europa. Dicha situación debe ser enfrentada y solventada por los estados y los organismos internacionales.

Dividendo demográfico sostenible: Los beneficios distribuidos ente los miembros de una sociedad generados por un crecimiento económico a largo plazo basado en la salud de las familias –el rol positivo del matrimonio y la fecundidad– que propician la viabilidad del Estado del bienestar.

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas. *Objetivos de desarrollo sostenible*. [Consulta 29-03-2016]. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/la-agenda-de-desarrollo-sostenible/>

¹¹ NOGUERA, J. A. “El problema de la definición del trabajo” [en línea]. En *I Encuentro entre Humanidades y Ciencias Sociales*. Barcelona: Institut Universitari de Cultura, Universitat Pompeu Fabra, 2000. [Consulta: 10-04-2016]. Disponible en: <http://gsadi.uab.cat/images/pdfs/noguera/EI%20problema%20de%20la%20definici%C3%B3n%20del%20trabajo.pdf> (el documento es inédito s/n de páginas).

¹² Comisión Europea, Política Regional. *Proyecto Declive demográfico, envejecimiento y transformación regional (DART)*. [Consulta: 7-04-2016]. Disponible en: http://ec.europa.eu/regional_policy/es/projects/austria/interregional-cooperation-to-meet-the-challenges-of-declining-and-ageing

1. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UE

La igualdad de género es hoy un derecho fundamental reconocido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, un principio reconocido en el derecho primario, un valor, y uno de los objetivos de la Unión Europea. Así se desprende de la evolución de los Tratados comunitarios, de la emblemática jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de la acción normativa de las instituciones comunitarias e, incluso, de las líneas estratégicas formuladas por los representantes de los Estados miembros en el marco de la Unión Europea¹³.

1.1. La evolución normativa de la igualdad por razón de sexo

El presente apartado pretende explicar de donde se viene para entender hacia donde se va en este campo. El avance progresivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea se desarrolla en tres etapas. Paralelamente al proceso de integración la UE, se evidencia *la clara interrelación entre el desarrollo normativo y el desarrollo jurisprudencial del principio de igualdad de género a nivel comunitario¹⁴.*

1.1.1. Primera etapa: la igualdad formal en el ámbito laboral

En la primera etapa, la aparición en los años cincuenta del principio de igualdad entre hombres y mujeres *en el Tratado fundador de la Comunidad Económica Europea tuvo una finalidad básicamente económica (...). El término ‘mujer’ no aparece en los tratados originarios más que en su condición de femenino del verbo ‘trabajador’, factor de producción¹⁵.*

A partir de los años setenta el “Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas” (TCE) comienza a producir abundante jurisprudencia en base a los principios generales del derecho, utilizando como guía de interpretación el “Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales” (CEDH).

En base al Art. 119 del “Tratado de la Comunidad Económica Europea” –que estipula *la igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*– el Tribunal deduce el principio de no discriminación por razón de sexo, teniendo *un impacto en los derechos de las mujeres muy superior al que su texto literal permitía prever, [permitiendo así] abarcar otros aspectos de la vida laboral de las mujeres¹⁶.* La jurisprudencia del TCE transformó lo que hasta entonces se consideraba un principio general del Derecho comunitario, a un derecho fundamental declarando que *no se puede poner en duda el hecho de que la eliminación de las discriminaciones fundadas en el sexo forma parte de los derechos fundamentales¹⁷.*

En este periodo se aprobó el primer paquete de directivas referentes a la igualdad de: retribución¹⁸, al acceso al trabajo¹⁹, a la seguridad social²⁰, y en los 80’s de sus regímenes profesionales²¹. Se eligió el instrumento normativo de “directiva” por su carácter vinculante,

¹³ ZAPATER, E., “La acción de la Unión Europea en materia de igualdad de género: el reconocimiento progresivo de derechos a través del derecho derivado y la jurisprudencia”. En ESTEVE, F., ILLAMOLA, M. (coords.), *La igualdad por razón de sexo en la Unión Europea. Especial referencia a España y al sector público*. Girona: Ed. Universitat de Girona, 2011, p. 38.

¹⁴ *Ibid.*, p. 44.

¹⁵ PI, M. “La protección de los derechos fundamentales en el Tratado de la Unión Europea: la igualdad de género como derecho fundamental”. En ESTEVE, F., ILLAMOLA, M. (coords.), *La igualdad por razón de sexo en la Unión Europea. Especial referencia a España y al sector público*. Girona: Ed. Universitat de Girona, 2011, p. 17.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*, p. 21.

¹⁸ Directiva 75/117/CEE.

¹⁹ Directiva 76/207/CEE.

²⁰ Directiva 79/7/CEE.

²¹ Directiva 86/378/CEE.

que permite una forma más atenuada y flexible de intervención en los sistemas jurídicos y económicos nacionales, [y] posibilita la toma en consideración de las particularidades de los Estados miembros.

Es destacable una exclusión al principio de igualdad de trato advertido en este paquete de directivas, pues se exceptúa de su campo de aplicación toda medida adoptada en los ordenamientos internos *que tuvieran por objeto la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad. El Tribunal ha interpretado esta exclusión desde una perspectiva de igualdad substancial mas que formal*²².

Desde principios de los años ochenta se cambió la estrategia de dictar normativa de igualdad formal por lo que se formuló una política de igualdad optando por otro tipo de instrumentos para alcanzar la igualdad de oportunidades.

1.1.2. Segunda etapa: La transversalidad del principio de igualdad

El Tratado de Maastricht a principios de los años noventa representa un hito en el progreso en esta materia pues *no es hasta la creación de la Unión Europea cuando se puede hablar de un claro avance, abriéndose una segunda etapa en materia de derechos fundamentales en general y de derechos de las mujeres en particular.*²³ Se extiende su campo de actuación al incluir el objetivo social –no sólo el económico– y las medidas de discriminación positiva para favorecer al sexo menos representado.

Posteriormente, con el Tratado de Ámsterdam se establecen nuevas bases jurídicas y se incorpora la novedosa perspectiva de la transversalidad del género, integración de la dimensión de género, o el “*gender mainstreaming*” [que] *es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles, y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*²⁴.

El Art. 141 del TCE –que sustituyó el antiguo Art. 119– estipula que las instituciones comunitarias podrán adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, trascendiendo de la igualdad meramente formal. Por otro lado, el –en aquel momento– nuevo Art. 13 faculta al Consejo para adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, etc. Así pues, *con la reforma introducida en el Tratado de la Comunidad Europea por el Tratado de Ámsterdam se produjo una “constitucionalización” de las medidas de acción positiva en el derecho primario*²⁵.

Asimismo, en la década de los noventa se lanza el segundo paquete de directivas, mediante las cuales *las instituciones comunitarias proseguirán su acción normativa haciendo especial hincapié en la protección de la familia (...)*²⁶, como la relativa a la protección a la maternidad²⁷, el embarazo, la lactancia y la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres trabajadoras²⁸, o el permiso parental²⁹.

²² ZAPATER, E., *Op. Cit.*, p. 46.

²³ PI, M., *Op. Cit.*, p. 22.

²⁴ *Ibid.*, p. 27.

²⁵ ZAPATER, E., *Op. Cit.*, p. 57.

²⁶ *Ibid.*, p. 52.

²⁷ Directiva 76/207/CEE.

²⁸ Directiva 92/85/CEE.

²⁹ Directiva 96/34/CEE.

1.1.3. Tercera etapa: La igualdad como derecho fundamental

Con la entrada del nuevo milenio entró en vigor el Tratado de Lisboa, cuya mayor aportación en materia de igualdad es el nuevo estatuto jurídico vinculante que se atribuye a la “Carta de Derechos Fundamentales de la UE” (CDFUE); pues es el punto que marca la tercera y última etapa, que *al incluir en su articulado una prohibición de discriminación por razón de sexo y una exigencia de garantía de la igualdad en todos los ámbitos, consagra y culmina el reconocimiento del principio de igualdad como derecho fundamental que ya hiciera en su día el Tribunal de Justicia*³⁰.

El Art. 21.1 CDFUE sobre la prohibición de discriminación se inspira en el Art. 19 del TFUE y el Art. 14 del CEDH pero la norma de la Carta solo tiene efectos vinculantes para las instituciones y órganos de la UE en el ejercicio de sus competencias, por tanto sólo tendría aplicación directa si se produce en el ámbito del derecho comunitario.

El tercer y último paquete legislativo o “las nuevas directivas” a partir del año 2000 reflejan un gran interés *por dotar de mayor coherencia y eficacia el derecho comunitario relativo a la igualdad de género en vigor*³¹. Éstas sirven tanto para cubrir nuevas posibilidades como colmar lagunas. Entre estas destacan la que modifica la directiva sobre acceso al trabajo³²; la de igualdad de trato más allá del ámbito del empleo³³ que sólo abarca el acceso y suministro de bienes y servicios debido a la gran resistencia de otros sectores; y la directiva de refundición³⁴, cuyo objetivo era *aportar claridad a la fragmentada regulación de esta materia e incorporar ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*.

1.2. El Derecho primario vigente para igualdad entre hombres y mujeres

Actualmente la UE tiene los siguientes fundamentos jurídicos recogidos en las fuentes primarias del Derecho comunitario en relación a la igualdad por razón de sexo:

En los Tratados Fundacionales, es decir, el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea:

Art. 2 TUE: La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y *la igualdad entre mujeres y hombres*.

Art. 3.3.2º TUE: La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, *la igualdad entre mujeres y hombres*, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

Art. 8 TFUE: En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de *eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer* y promover su igualdad.

Art. 19 TFUE:

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a

³⁰ PI, M., *Op. Cit.*, p. 35.

³¹ *Ibid.*, p. 70.

³² Directiva 2002/73/CE.

³³ Directiva 2004/113/CE.

³⁴ Directiva 2006/54/CE.

un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, (...).

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los principios básicos de las medidas de la Unión de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1.

Art. 153 TFUE (antiguo artículo 137 TCE):

1. Para la consecución de [los derechos sociales fundamentales del Art. 151 TFUE], la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en:

i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

2. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo:

a) podrán adoptar medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros mediante iniciativas para mejorar los conocimientos, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas, promover fórmulas innovadoras y evaluar experiencias, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros.

b) podrán adoptar, en [la letra i) del apartado 1], mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente (...).

Art. 157 TFUE (antiguo artículo 141 TCE):

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

En la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:

Art. 21.1 CDFUE: Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, etc.

Art. 23 CDFUE: La *igualdad entre hombres y mujeres* será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

1.3. El funcionamiento orgánico de la UE en materia de género

En el interior de la Comisión, la Dirección General de Justicia y Consumidores alberga el Directorado D que se ocupa de los temas de igualdad en términos generales, éste se divide en las unidades de: legislación sobre igualdad, igualdad de género, y políticas de no discriminación.

La Comisión tiene como propósito la implementación del *gender mainstreaming* como parte integral de la elaboración de sus políticas a través de la evaluación de impacto de género, el manual sobre la integración de la dimensión de género para todos los actores, especialmente los dedicados a políticas de empleo, inclusión y protección social en los países miembros.

En lo referente a estadísticas e indicadores, la Comisión apoya el desarrollo de los mismos para dar seguimiento a la evolución de ciertos aspectos como la brecha salarial, cuidados infantiles, uso del tiempo, entre otros. Además, cada año publica un informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres donde se analiza la evolución de los indicadores clave en el campo de la igualdad.

El año pasado se formó la red conjunta de juristas expertos en temas de igualdad de género y no discriminación que informa a la Comisión sobre los avances en el marco legal nacional de los EE.MM., los países candidatos de acceso –Turquía, Macedonia, Montenegro y Serbia–, así como los tres países de la “asociación europea de libre comercio” EFTA –Islandia, Liechtenstein y Noruega–. Dicha red presta consultoría independiente, análisis e información referente a la trasposición de directivas, un constante monitoreo al cumplimiento de las mismas, el impacto de la jurisprudencia nacional y europea en la materia, entre otros servicios.

La Comisión organiza tres seminarios-intercambios al año como parte del “Programa de Aprendizaje Mutuo” (MLP) en igualdad de género centrándose en la Carta de la Mujer y en la Estrategia para la Igualdad con el objetivo de que representantes gubernamentales, expertos independientes, e interesados clave debatan sobre medidas políticas, aborden las oportunidades y limitaciones para su implementación, y se facilite la diseminación de las buenas prácticas por el continente europeo.

Además, existe un comité asesor en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que presta asistencia a la Comisión en la formulación e implementación de todas aquellas actividades de la UE encaminadas a la promoción de la igualdad. También presenta opiniones a la Comisión sobre problemas destacados relativos a la igualdad que comprenden aportaciones de representantes gubernamentales, actores sociales a nivel europeo y organismos no gubernamentales (ONG).

El grupo informal de alto nivel en la integración de la dimensión de género apoya a la *troika* de presidencias –Comisión/Consejo/Parlamento– identificando los ámbitos relevantes y los temas que deben ser abordados. Es el foro principal para la planeación del seguimiento estratégico de la Plataforma para la Acción de Beijing. Desde 2003 asiste a la Comisión en la preparación del Informe anual de igualdad para su presentación ante el Consejo Europeo.

Dentro del Parlamento Europeo (PE) se encuentra la Comisión Parlamentaria de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), la cual define, promueve y protege los derechos de la mujer en el interior y exterior de la Unión; es responsable de crear una política de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; y tiene por objetivo la eliminación de toda forma de discriminación por motivos de género³⁵.

Por otra parte, el PE contribuye al desarrollo general de las políticas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres a través de sus informes de propia iniciativa y llamando la atención de otras instituciones sobre aspectos concretos a través de la Dirección General para Políticas Internas, Departamento de Políticas C: Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales. Igualmente la institución parlamentaria europea intenta integrar la perspectiva de género en los trabajos de todas sus comisiones mediante una red de presidentes y vicepresidentes con el apoyo de administradores especializados. El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género promueve la formación y la sensibilización del personal del PE y los grupos políticos en cuestiones del *gender mainstreaming*³⁶.

A finales de 2006 se constituyó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y comunitarias de la UE. Esta agencia europea combate contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

1.4. La colaboración entre la UE y la ONU por la igualdad entre sexos

Como consecuencia del reconocimiento de su personalidad jurídica internacional tras el Tratado de Lisboa, la UE *desarrolla relaciones y colaboraciones con terceros países y organizaciones internacionales, regionales, o mundiales que comparten sus principios y valores. Favorece el reglamento multilateral de los problemas mundiales, en particular en el marco de la organización de las Naciones Unidas (ONU)*³⁷.

La Unión ostenta el estatuto de observador en Naciones Unidas desde 1974 y tiene capacidad de representación única –es decir, derecho de legación activa– en todos los Estados miembros de la ONU. La función de representación se desempeña por el Consejo Europeo, la Alta Representante, la Comisión y las delegaciones de la UE.

La colaboración entre la UE y la ONU se basa en una cooperación política y operativa para realizar programas y proyectos comunes. Uno de los principales ámbitos de cooperación es *la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género, y la democracia*.

La Presidencia de la UE –equivalente a la del Consejo Europeo– es la máxima instancia representativa de las relaciones exteriores de la Unión, asume tareas cotidianas de coordinación y representación de la Unión en la mayoría de los campos de actividad de la ONU y es la figura interlocutora principal.

El Grupo “Derechos Humanos” formado por expertos nacionales y representantes del Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE), se ocupa de todos los aspectos relacionados con derechos humanos en las relaciones exteriores de la UE y apoya el proceso decisorio del

³⁵ Grupo PPE en el Parlamento Europeo, *Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género*. [Consulta: 2-04-2016]. Disponible en: <http://www.eppgroup.eu/es/femm>

³⁶ Parlamento Europeo, Ficha técnica: *La igualdad entre hombres y mujeres* [Consulta: 2-04-2016]. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

³⁷ Unión Europea, *El Papel de la Unión Europea en el sistema multilateral de la ONU* [Consulta: 5-04-2016]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:rx0034&from=ES>

Consejo en este ámbito. También coordina las posiciones de los EE.MM. de cara a la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

La Comisión participa activamente en las tareas de la ONU y respalda los puntos de vista la Presidencia de la UE en numerosos ámbitos, especialmente el desarrollo, el medio ambiente, entre otros.

En el marco del sexagésimo periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW-60) en marzo de este año la comisaria para la Justicia, Consumidores e Igualdad de Género de la UE hizo una declaración sobre la insuficiencia de la legislación por si sola y la necesidad por ende de implementación y creación de estructuras para conseguir la igualdad, así como la importancia que tiene la monitorización a través de encuestas para dar seguimiento a la Agenda Universal 2030³⁸.

1.5. Los documentos comunitarios políticos claves para la igualdad

El primer documento relevante es la “Carta de la Mujer”³⁹; una declaración política promulgada por la Comisión en 2010, en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la “Declaración y la Plataforma de Acción” de la “Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer” celebrada en Beijing, y el 30º aniversario de la “Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW).

En dicha Carta se enuncia que *la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental [y] uno de los valores compartidos sobre los que se construye la Unión Europea. Además sostiene que la cohesión económica y social, el crecimiento sostenible y la competitividad, así como las soluciones al desafío demográfico, dependen de este derecho y valor. Pero, hasta qué punto se cumple lo que en esta Carta se da por hecho... ¿Europa les permite [a las mujeres] realizarse más plenamente [utilizando] más sus competencias?*

En el 2º principio de la Carta, referente al “Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor” declaran lo siguiente:

Por término medio, las mujeres de la Unión Europea aún ganan un 18% menos que los hombres por hora trabajada. Disponen de menos recursos durante su vida activa y en la jubilación, se enfrentan a más dificultades para acceder a financiación y, por tanto, se ven más afectadas que los hombres por todas las formas de pobreza, incluida la pobreza en situación de empleo.

El segundo documento objeto de estudio es el “Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)”⁴⁰ del Consejo de la UE. En el se dice que *igualdad entre hombres y mujeres constituye un valor fundamental de la Unión Europea (...), incorporar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades representa un objetivo general para la Unión.*

En los puntos 1º y 2º del Pacto se comprometen a:

³⁸ Intervención de la UE por la Comisaria Jourova en CSW, ECOSOC, Naciones Unidas: *Mesa redonda ministerial para fortalecer marcos para la igualdad de género* [Ref: EUUN16-024EN]. [Consulta 5-04-2016]. Disponible en: <http://eu-un.europa.eu/eu-intervention-by-commissioner-jourova-united-nations-commission-on-the-status-of-women-ministerial-roundtable-on-strengthening-frameworks-for-gender-equality/>

³⁹ Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010. *Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer* [Ref. COM(2010)78]. [Consulta: 5-04-2016]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:EN:PDF>

⁴⁰ Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. [Ref. DOUE: 2011/C 155/02]. [Consulta 6-04-2016]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

1) **Reducir las desigualdades** en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea

2) Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y **contribuir a superar los desafíos demográficos**.

En relación con esto, entre las medidas para promover dichos puntos, las enunciada en los siguientes incisos son de especial interés para este análisis.:

a) **promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad** y reducir las desigualdades en materia de empleo, por medios como **la lucha contra toda forma de discriminación**,

c) **promover modalidades de trabajo flexibles y diversas formas de permisos para mujeres y hombres**.

La investigadora echa en falta alguna referencia al TNR tanto en el Pacto Europeo como en la Carta, convirtiéndose en materia pendiente de ser abordada por la UE en su dimensión intracomunitaria.

Por otro lado, el Consejo en su formación de Asuntos Exteriores adoptó recientemente su “Plan de Acción en materia de Género para la acción exterior de la UE (2016-2020)”⁴¹, que *constituye una oportunidad para resaltar la función transversal de la igualdad de género en consonancia con la acción interna de la UE (...), [y] refuerza la coherencia política en la aplicación de los objetivos de igualdad de género de la UE*.

En sintonía con la Agenda Universal, el Plan Exterior de Género sirve de herramienta para la aplicación del 5º ODS. En uno de los ejes fundamentales del Plan –*la promoción de derechos sociales y económicos y el empoderamiento de las mujeres y las niñas*– se inserta el objetivo 14º: *acceso a un trabajo digno de mujeres de cualquier edad*, en el que se toma como referencia uno de los indicadores de los ODS, el: *número medio de horas empleadas en trabajos remunerados y no remunerados combinados (carga laboral total) por sexo*. Como ejemplos de actividades propuestas en el Plan se destacan dos:

- *Apoyar las reformas financieras públicas y legislativas sensibles al género, que tengan en cuenta el papel de las mujeres en la economía asistencial, el trabajo no asalariado, la distribución desigual de las responsabilidades familiares entre géneros, representación excesiva en la economía informal, mujeres en la agricultura y la brecha salarial entre hombres y mujeres.*
- *Apoyar los desafíos de las actitudes y las normas sociales que impiden la capacitación económica de las mujeres, incluido el reconocimiento económico y social del trabajo no asalariado y asistencial.*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la duración de la jornada en un trabajo “digno” ha de tener en cuenta cinco criterios: preservar la salud y la seguridad; favorecer a la familia; promover la igualdad entre sexos; aumentar la productividad; y facilitar la libertad de elección del trabajador en cuanto a su jornada de trabajo. *La OIT define la campaña de trabajo digno como la suma de las aspiraciones de la gente en sus vidas de trabajo, sus aspiraciones de oportunidades e ingresos; los derechos, voz y reconocimiento; la estabilidad familiar y el desarrollo personal; la justicia y la igualdad de género*⁴².

Para culminar con la línea argumental de material ordenado cronológico, a finales del año pasado la Comisión publicó el “Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019)” para dar seguimiento a la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres” del pasado lustro. A diferencia de este último que contaba con el respaldo de todas las instituciones de la UE, el vigente compromiso estratégico es un mero documento de trabajo –

⁴¹ Conclusiones del Consejo de 26 de octubre de 2015. *Plan de Acción en materia de género 2016-2020*. [Ref. 13201/15]. [Consulta 8-04-2016]. Disponible en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13201-2015-INIT/es/pdf>

⁴² DURÁN, M.A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, Bilbao: Fundación BBVA, 2012, p. 82-83.

de carácter interno para la Comisión– que, como lamenta el Parlamento Europeo, carece *tanto de valores de referencia concretos como de un presupuesto específico, sin los cuales no puede ni medirse ni producirse evolución alguna en cuanto a los objetivos e indicadores*⁴³.

1.6. La falta de reconocimiento del trabajo no remunerado a nivel comunitario

Como puede comprobarse a lo largo de este capítulo, la UE lleva una trayectoria de avances significativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres centrada en la esfera pública, concretamente en el ámbito del mercado laboral, dándole una prioridad cuasi absoluta a los aspectos relativos al empleo y vida profesional de las mujeres, tratando la protección a la maternidad como excepción, la conciliación como un bien instrumental para los intereses del trabajo remunerado y prescindiendo por completo del reconocimiento del TNR.

El Plan Exterior de Género es el único documento político que menciona el reconocimiento del TNR como elemento hacia la igualdad, pero la UE tiene que actuar en consonancia con su acción interna y con coherencia política según sus objetivos generales, por lo que resulta contradictorio que plantee como objetivo de exportación de igualdad de género un elemento que está sin aplicarse a nivel comunitario, agravándose por el hecho de ser una de las metas dentro de los ODS que deben perseguir todos los países, incluidos los EE.MM. de la UE.

Los informes de los expertos tanto de la Dirección General para Políticas Internas, Departamento de Políticas C: Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo, como de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) son el poco material disponible donde se insiste extendidamente sobre el TNR.

Lo único que se podría rescatar como normativa hacia el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados sería por un lado en Derecho primario el Art. 3.3.2. del TUE que vincula los problemas –la exclusión social y la discriminación– y soluciones –protección social, solidaridad intergeneracional y protección de los derechos del niño– propios del TNR con la igualdad entre hombres y mujeres; y en Derecho derivado el segundo paquete de directivas en los años 90's que priorizaban en las cuestiones relacionadas con la protección de la familia pero sin que sean subordinadas a las necesidades de la economía y del mercado laboral.

⁴³ Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de febrero de 2016, sobre *la nueva estrategia para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en Europa después de 2015*. [Ref. P8_TA(2016)0042]. [Consulta 8-04-2016]. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0042+0+DOC+XML+V0//ES>

2. EL TRABAJO NO REMUNERADO (TNR)

En la actualidad, la búsqueda del reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como “verdadero trabajo” forma parte de la lucha política de las mujeres, y es la base de programas de redistribución que requieren no solo el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres sino entre las instituciones básicas de las economías contemporáneas: los hogares, las empresas y el Estado⁴⁴.

El objeto de la economía era originalmente la gestión y administración del hogar, pero con el desarrollo industrial y el estudio científico de la economía, su relación con lo doméstico se ha sustituido por el empleo asalariado, masculino y extradoméstico⁴⁵.

Que el trabajo doméstico carezca de remuneración monetaria no significa en absoluto que carezca de valor económico. La contribución económica real del “trabajo doméstico de cuidados no remunerado” (TNR) puede llegar a ser más alta de la que lograría cualquier trabajador incorporándose al mercado laboral en muchos casos aunque este tipo de trabajo no posea las peculiaridades de la inmediatez, la individualización y el sentido de periodicidad y disponibilidad que vienen dados por el salario.

A diferencia de trabajo forzoso y del voluntariado –los cuales son otros tipos de trabajo no remunerado–, la magnitud del trabajo doméstico es enorme en todo el mundo, el cual es asumido mayoritariamente por mujeres. Algunos han considerado que este tipo de trabajo ya está remunerado indirectamente al tomarse en cuenta en el salario medio –primordialmente masculino– porque éste incluye el coste de reproducción, bastando para el trabajador asalariado y el sostenimiento de su familia, además de acompañarse de primas o deducciones fiscales por situación familiar⁴⁶.

En el ámbito doméstico se ofrecen servicios que ningún otro sector productivo iguala o supera ni en volumen, calidad, o importancia económica. Se incide en la idea de que *el resto de las instituciones económicas se han inventado para satisfacer las necesidades de las personas y de los pequeños núcleos en que éstas se organizan –es decir, los hogares–; y la economía y sus entidades debieran ser para las personas, no a la inversa⁴⁷*. Ninguno de los modelos económicos – marxista o liberal – toman en cuenta el TNR.

2.1. La aproximación conceptual del trabajo en sentido amplio

Este apartado se dedicará a explicar de forma sintetizada el desarrollo cognitivo que el Prof. José Antonio Noguera realiza en su presentación titulada “El problema de la definición del trabajo”⁴⁸ con el objeto de responder a la necesidad actual de redefinir la categoría de trabajo, sin que ésta quede encorsetada en la identificación tradicional de “empleo formal”, puesto que aquella categoría debe englobar otro tipo de actividades, como son las tareas doméstico-familiares, las cuales son el principal motivo por el cual es necesario emprender una aproximación más comprensiva del trabajo.

El trabajo doméstico es el punto paradigmático de cómo la teoría corrige al sentido común sobre lo que cabe considerarse como trabajo. *La delimitación de la frontera entre trabajo y empleo no es una cuestión lingüística, es sobre todo, una cuestión política, porque el estatuto del trabajador va asociado con algunos de los más importantes derechos y obligaciones sociales y económicas⁴⁹.*

⁴⁴ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 41.

⁴⁵ SAINZ, C., “Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado” [en línea]. Madrid: RES. Revista Española de Sociología, 2002, 2. [Consulta: 12-04-2016]. Disponible en: <http://www.fes-sociologia.com/files/res/2/09.pdf>, p. 139.

⁴⁶ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 40.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ NOGUERA, J. A., *Op. Cit.*, (s/n).

⁴⁹ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 21.

El trabajo se ha identificado tradicionalmente desde cinco grandes perspectivas:

1. Trabajo entendido como “gasto de energía o esfuerzo”
2. Trabajo entendido como “producción” en tres sentidos diferentes:
 - a. *Producción en general*
 - b. *Producción de riqueza, de valor de uso o de alguna utilidad*⁵⁰: El trabajo sería actividad productora de valores de uso potencialmente utilizables.
 - c. *Producción de valor de cambio*: Equiparar el trabajo a la actividad remunerada. La ciencia social actual y las luchas político-sociales – en especial de las mujeres– están haciendo entrar en crisis esta equiparación.

La diferencia que puede implicar adoptar el criterio el valor de uso o utilidad en general, o el de valor de cambio o remuneración es considerable en cuanto a sus efectos. Si se adopta el primero, la consideración o no de una actividad como trabajo dependerá de lo que histórica y socialmente se pueda considerar como algo útil, agradable o deseable por otras personas. Pero si se adopta el segundo, sólo aquellas actividades por las que alguien quiera o pueda pagar dinero serían consideradas trabajo, es decir, sólo valdrían aquellas que pasen por unas determinadas relaciones sociales marcadas por el mercado o el Estado, soslayando así a la comunidad y a la familia o el hogar doméstico.

3. Trabajo como “reproducción”: Refiriéndose a la interpretación estricta del término y enmarcándola como actividad impagada de producción de valores de uso en la esfera doméstico-familiar.

El propio Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) define “producir” en su primera acepción como *engendrar, procrear, criar*. La teórica feminista-marxista Maria Mies fue quien incluye dentro del concepto marxista del trabajo las actividades “reproductivas” que realizan las mujeres –incluidas la gestación y el parto de los hijos–. Tales actividades son trabajo porque son una forma de apropiación de la naturaleza –en este caso, del propio cuerpo de la mujer–, son producción de valores de uso, son actividades conscientes humanas y sociales, y para la realización de las cuales se adquieren habilidades y se utilizan herramientas. *En este sentido, la actividad de las mujeres en la gestación y la cría de los niños debe ser entendida como trabajo.*

4. Trabajo como “obligación o falta de autonomía o autorrealización”: El hecho de que una actividad sea necesaria para la subsistencia, o sea una actividad material, o produzca un resultado útil, no excluye en absoluto que pueda ser autorrealizadora, libre, o satisfactoria, como se ha tendido a pensar⁵¹. Aún más: el hecho de que una actividad pueda resultar esforzada no excluye la autonomía y la autorrealización, por el contrario, es más bien una condición para la autorrealización activa⁵². Una actividad difícilmente puede ser autorrealizadora si no implica el tener que vencer obstáculos (que pueden perfectamente ser obstáculos auto-impuestos), esto es, un cierto despliegue de nuestras capacidades y una cierta auto-superación.

5. Trabajo como “acción teleológica o instrumental”: Acción que supone siempre la utilización de unos medios para conseguir instrumentalmente unos fines externos. Es una condición necesaria pero no suficiente para considerar a una actividad como trabajo. Además,

⁵⁰ Cuando hablamos de producción de valores de uso estamos hablando, por tanto, de una producción causada por alguna actividad humana que debe ser buscada, bastando con que exista una cierta expectativa de utilización, la posibilidad potencial de que se realice esa utilidad tal como se ha proyectado, y de que se disfrute algún beneficio causado por el resultado de la actividad.

⁵¹ NOGUERA, J. A., *Op. Cit.*, (s/n).

⁵² *Ibid.*

cualquier actividad –incluido el trabajo– puede ser un fin en sí mismo o un medio para otra cosa.

Una aproximación más adecuada es la propuesta del filósofo Richard Burke, quien dijo que *el trabajo es una actividad que es parte de un todo más amplio o sirve para unir partes en un todo, está regida por una disciplina impuesta a las partes de ese todo*⁵³.

Steiner por su parte, consideró el trabajo como una *actividad socialmente integradora*⁵⁴, esto es, que confiere a quien la realiza una cierta posición y/o identidad social por difusa que sea, o que va ligada a un cierto desempeño de “roles” estables y/o institucionalizados.

Una vez se han recorrido las aproximaciones con sus pros y contras, Noguera define el trabajo como: *actividades dirigidas o proyectadas hacia la producción de potenciales valores de uso o utilidades que además lo pueden ser también para otros; que forman parte de un todo más amplio; que tienen una cierta disciplina interna; y que son percibidas y ejecutadas con una cierta "seriedad"*⁵⁵.

El trabajo como concepto abstracto y unitario puede seguir siendo de utilidad si se relaciona con actividades que permiten tres cosas esenciales para el ser humano: la realización-creación de productos-obras-resultados que tienen un valor de uso potencial; la constitución del ser humano como ser social inscrito en una red de relaciones mayor que él mismo; y la expresión y manifestación de sus capacidades como individuo a través de la superación de obstáculos según una cierta disciplina interna.

Otra definición que se adecúa a la noción de trabajo que se utilizará a lo largo de este estudio es el trabajo que comprende *cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee y distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humanos*⁵⁶.

En definitiva, el TNR es trabajo, y debe reconocerse como tal, ya sea considerado desde la perspectiva de *la producción como riqueza, valor de uso o utilidad*, o desde la primera acepción del verbo “producir” en el diccionario que equivale a *engendrar, procrear, criar*, o desde la interpretación estricta del trabajo como reproducción.

2.2. El contenido del trabajo no remunerado (TNR)

En la obra de la Dra. María Ángeles Durán “El trabajo no remunerado en la economía global” que se ha tomado como referencia principal para el presente capítulo, el TNR se operativiza como “el tiempo de esfuerzo aplicado al mantenimiento y transformación del entorno”. El criterio de no remuneración es relativamente fácil de delimitar si por ello se entiende “el trabajo que no se intercambia directamente por una contrapartida monetaria en el mercado laboral”. Podría incluirse la compensación indirecta del trabajo por la vía de la participación en la propiedad y el disfrute del patrimonio y las rentas de la unidad familiar a la que se destina el trabajo⁵⁷.

Los hogares son unidades de producción de bienes y servicios, sus recursos provienen tanto de la propiedad de patrimonio, de la recepción de beneficios sociales del Estado y de los recursos conseguidos por los convivientes en el hogar que exportan al mercado su trabajo remunerado, como de la aportación de TNR. *Un hogar es un taller que produce servicios*

⁵³ BURKE, R. “Work and Play”, *Ethics*, 82, 1. 1971.

⁵⁴ STEINER, F.B., “Towards a Classification of Labour” en Clifton D. Bryant (ed.): *The Social Dimensions of Work*. New Jersey, 1972.

⁵⁵ Definición principal adoptada en el marco conceptual de la presente investigación.

⁵⁶ CASTILLO, J.J.: “Trabajo”. En GINER, S., LAMO de ESPINOSA, E. Y TORRES, C.: *Diccionario de sociología*.

⁵⁷ DURÁN, M. A., *Op. Cit.*, p. 207.

*ininterrumpidamente; servicios de protección y seguridad, de compañía, de educación, sexuales, de representación social, de descanso, de alimentación, de cuidado de la salud y de atención en la enfermedad. Una larga lista de servicios no monetarizados que se prolonga incluso cuando sus miembros duermen o se encuentran fuera de la vivienda*⁵⁸.

Las familias son distintas de los hogares pues aquellas son redes de relaciones afectivas cuyo marco territorial desborda el del hogar. En muchas ocasiones, pero no siempre, las redes de relaciones afectivas se superponen con las redes de intercambio o donación de TNR⁵⁹. Por esta razón las actividades más difíciles de identificar como trabajo son las que habitualmente se acompañan de un alto contenido afectivo⁶⁰.

Bajo la categoría de TNR se encuentran *desde los trabajos duros y penosos de los hogares que carecen de las infraestructuras materiales mínimas (agua potable, energía, red sanitaria y de alcantarillado) hasta los trabajos de gestión patrimonial y representación social que se realizan en los hogares de las clases acomodadas*⁶¹. Al ser desbordantes las actividades que pueden encuadrarse en esta categoría, se mencionarán sólo tres de los aspectos básicos incluidos en el TNR enfocados a los descendientes que son muy ilustrativos para comprender la importancia de su realización tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo:

- a. *Gestación: Aunque los niños no tengan precio, ni su valor pueda estimarse con criterios de mercado, el esfuerzo de la gestación y el parto se incorpora parcialmente a la Contabilidad Nacional por la vía de las excedencias remuneradas, las subvenciones a la natalidad y las prestaciones sociales relacionadas con la infancia*⁶². Como dato interesante los hijos de las mujeres muy cualificadas cuestan más al Estado y/o a la empresa en términos de lucro cesante y permisos laborales que los de las menos cualificadas.
- b. *Alimentación: La tarea de obtener los alimentos, almacenarlos, cocinarlos y ofrecerlos diariamente a los miembros del hogar es una de las que consume mayor cantidad de trabajo no remunerado*⁶³. La totalidad del tiempo invertido en este sector a lo largo del año resulta que consume aproximadamente el mismo tiempo de trabajo que toda la industria como bien explica Durán.
- c. *Educación: Los hogares se ocupan durante más tiempo del cuidado de los niños que ninguna otra institución educativa y ofrecen una gama de servicios más variada. Si la atención a los niños se presta fuera de los hogares, se considera parte del PIB y se computa como inversión en capital humano, lo que no sucede si se hace en los hogares*⁶⁴.

La alimentación y la educación son dos ámbitos que tradicionalmente han sido asignados a las madres, sin embargo el ingreso masivo de las mujeres adultas en edad fértil al mercado laboral en Europa en las últimas décadas, sin el debido acompañamiento de unos servicios de cuidado infantiles públicos o privados accesibles ha significado transferir gran parte de estas responsabilidades a las abuelas⁶⁵.

La gestación en cambio, es un ámbito que se entiende intransferible –aunque actualmente es posible transferirla mediante la práctica de maternidad subrogada– al ser un proceso biológico propio de la mujer que es madre por lo que es fundamental valorar y proteger la maternidad

⁵⁸ DURÁN, M. A., *Op. Cit.*, p. 91.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 209.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 211.

⁶¹ *Ibid.*, p. 21.

⁶² *Ibid.*, p. 219.

⁶³ *Ibid.*, p. 216.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 232.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 301.

para garantizar un futuro sostenible en términos demográficos que sólo es posible a través de las decisiones y condiciones reproductivas del sexo femenino.

2.3. La comparación entre el trabajo remunerado y el TNR

Los dos pilares en los que se asienta la vida económica de una sociedad son el trabajo remunerado y el no remunerado. El grado de dedicación a uno y otro varía a lo largo del ciclo vital, resultando muy influido por valores sociales y culturales⁶⁶.

Para facilitar un análisis comparativo entre uno y otro, la Dra. Durán tomó como referencia los rasgos básicos del empleo tomando como referencia las condiciones de trabajo en el mercado laboral, sin que pasen desapercibidas las consecuencias negativas que supondría someter el TNR a los criterios de mercado, como la pérdida de *matices que incorporan ciertas tareas (cuidado personalizado, socialización diferenciada, calidad de los servicios según gustos individualizados, etc.)*; un valor adicional que se diluye cuando se traduce en precio⁶⁷.

Por empezar con un rasgo sencillo, en relación a los “aspectos físicos o ambientales” condición de todo trabajo, en el TNR los electrodomésticos, por ejemplo, han contribuido a reducir el esfuerzo físico que conllevan ciertas tareas del hogar. Pero éstas a su vez no están exentas de riesgos o accidentes como quemaduras, caídas, cortes, intoxicaciones, etc.

En cuanto al “tiempo de desplazamiento” pese a que casi todas las tareas son realizadas en el lugar de residencia, no es desdeñable si se toma en cuenta el tiempo acumulado de pequeños desplazamientos en zonas urbanas para el aprovisionamiento, la gestión, y el transporte de otros miembros del hogar.

Por otra parte, la “promoción” es un reconocimiento individual que significa mejor remuneración, más prestigio y más poder en el ámbito del empleo. No hay posibilidad de promoción en el trabajo del hogar porque no tiene un horizonte de carrera personal independiente de la situación familiar. Quizás lo que más se puede asemejar en este aspecto es el reconocimiento vitalicio de tipo afectivo por los miembros de la familia, así como el otorgar una dignidad simbólica al TNR por la sociedad en su conjunto, es decir, que ser una “ama de casa” sea un estatus de buena reputación en la cultura y no una condición de minusvaloración de la mujer como ocurre actualmente en los países desarrollados.

En cuanto a la “estabilidad”, significando continuidad en la relación laboral con el mantenimiento de las restantes condiciones de trabajo, si se observa como actividad a la que se dedica tiempo, el TNR es muy estable. Sin embargo, dicha dedicación no garantiza la continuidad del partenariado económico con los restantes miembros del hogar. *En los hogares de estricta división del trabajo y dedicación plena y exclusiva por uno de los familiares al del hogar, la ruptura de las relaciones matrimoniales, la viudez o la emancipación de los hijos puede equivaler a una pérdida de empleo*⁶⁸.

La condición laboral de “tipo de jornada” en el sector doméstico es muy heterogénea y su duración difícil de precisar por su carácter discontinuo. *El trabajo no remunerado se extiende más a lo largo del día, se realiza frecuentemente en horario nocturno y se prolonga más allá de la edad teórica de jubilación*⁶⁹.

Además hay que tomar en cuenta su acumulación con el trabajo remunerado, utilizando como concepto clave la “carga global de trabajo” que equivale al trabajo total desempeñado por el trabajador/a. Este fenómeno también conocido como “la doble jornada” provoca una situación

⁶⁶ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 43.

⁶⁷ SAINZ, C., *Op. Cit.*, p. 144.

⁶⁸ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 79.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 80.

no elegida de agotamiento sufrida especialmente por mujeres, pero que ellas prefieren en lugar de la jornada única, sea de trabajo remunerado o de no remunerado. *La doble jornada es el alto precio de la nueva identidad personal y de la integración social*⁷⁰.

En la UE-27 las mujeres que participaban en el mercado laboral en 2012 dedicaban casi 12 horas más de trabajo doméstico no remunerado que los hombres, dicho tiempo se incrementaba aproximadamente en una hora por cada hijo adicional. La fase de maternidad-paternidad frecuentemente implica una cristalización de los roles de género con un incremento muy pronunciado de la brecha entre sexos respecto al tiempo que las mujeres dedican a las actividades domésticas – es decir, el trabajo doméstico y de cuidados de menores–. En lo referente al tiempo invertido en cuidados, en promedio las parejas dedican 8 horas a la semana y la media desagregada es: 5,5 hrs./semana hombres y 10,7 hrs./semana mujeres. Las madres con pareja e hijos en edad preescolar dedican 28 horas más de tiempo a actividades de cuidado que los hombres, si son hijos en edades entre 7-12 años las mujeres dedican 25 horas más, y si son adolescentes 18 horas más⁷¹.

El elemento más complicado para comparar es la calidad de las “relaciones humanas”. *En conjunto, las relaciones que sirven de base al trabajo no remunerado en los hogares son buenas y en muchos casos excelentes, pero no hay que olvidar que también existen relaciones de dominación, conflictos y, en los peores casos, violencia psicológica o física*⁷². Es significativo que en cualquier relación laboral si se producen malas relaciones humanas siempre hay opciones de cambio –traslado, renuncia, despido–, hay periodos de desconexión o enfriamiento –fines de semana, vacaciones o al salir de la jornada laboral–, pero en el hogar la convivencia es constante, por lo que el deterioro de las relaciones conllevan graves perjuicios, llegando inclusive a perpetuar una situación desagradable cuya solución no es tan sencilla como “cambiar de trabajo”.

Por último el rasgo por antonomasia en el empleo es el “salario”. Con el fin de conocer el valor mercantil del TNR que se realiza en los hogares se sigue generalmente el método del “input” que se refiere a la asignación de un valor económico a los recursos invertidos, principalmente el trabajo. Las dos variables en juego serían el coste de sustitución haciendo referencia a los empleados del hogar, y por coste de oportunidad y lucro cesante si la comparación se hace con el conjunto de trabajadores. Este cálculo da como resultado un valor monetario traducido en “coste o renta individual” –hipotético salario del ama de casa o, a escala macroeconómica, en porcentaje sobre el PIB–⁷³.

2.4. La consideración del TNR en la macroeconomía

2.4.1. El Producto Interior Bruto (PIB)

*El valor de la producción resulta de la cantidad de bienes y servicios producidos y del precio que se les asigne. Una parte importante del crecimiento del PIB en los países desarrollados en las últimas décadas se ha debido al trasvase de la previa producción de servicios en los hogares hacia el mercado*⁷⁴.

No hay que olvidar que el crecimiento del Producto Interior Bruto (en adelante: PIB) *en los países industrializados después de la II Guerra Mundial se debe, en parte, al aumento de la participación de la fuerza de trabajo de las mujeres que anteriormente sólo realizaban*

⁷⁰ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 81.

⁷¹ Para más datos y gráficos comparativos: Eurofund, *Tiempo de trabajo y conciliación laboral-familiar en la perspectiva de trayectoria vital* [en línea], Dublín, 2012. [Consulta: 25-04-2016]. Disponible en (inglés): <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective>, p. 55-63.

⁷² DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 81.

⁷³ SAINZ, C., *Op. Cit.*, p. 143.

⁷⁴ SAINZ, C., *Op. Cit.*, p. 121.

*actividades domésticas*⁷⁵.

El PIB es la magnitud macroeconómica por antonomasia. El consumo final o *output* de los hogares es el elemento contabilizado que mejor refleja la conexión entre la economía del mercado, el Estado y la economía basada en el TNR. Pero el PIB falla en no medir los *inputs* del TNR directamente y tampoco hace una buena medición de la calidad de los bienes y servicios frente a su cantidad.

Pese a ser reconocida esta miopía del PIB en reconocidas instancias como el Banco Central Europeo, o el ex presidente de la Comisión Europea, José Manuel Barroso, en su discurso inaugural de la conferencia “Más allá del PIB” celebrada en Bruselas en 2007, hace falta un indicador que adapte el PIB o lo complemente con un mejor enfoque a las necesidades actuales.

Gran parte de los recursos que entran en los hogares se transforman para darles mayor valor añadido, por ende el trabajo producido en los hogares sólo se traslada a la economía de mercado si es mejor en la medida en que se traduzca en una productividad mayor, de no ser así, dicho trabajo deja de realizarse ya sea porque el mercado no ofrece sustitutos a bajo precio, o se acumulan en forma de doble jornada para los miembros del hogar, afectando en especial a las mujeres-madre.

Dicho lo anterior, es necesario cambiar el enfoque de prosperidad basado en la producción del mercado orientada al consumo a un enfoque de producción hacia el bienestar como apunta el informe *Stiglitz-Sen-Fitoussi*⁷⁶. Éste propone un sistema complejo de indicadores que den preferencia a las dimensiones de la distribución de los ingresos y riqueza. Asimismo se recomienda que se incorpore la medición de las actividades ajenas al mercado mediante cuentas satélite de los hogares, lo cual podría cambiar los patrones de uso del tiempo para evitar que el mero desplazamiento de actividades del sector hogar al mercado produzca una falsa imagen de prosperidad.

2.4.2. El Sistema de Cuentas Nacionales Internacional y Europeo

En el Sistema de Cuentas Nacionales (SNA) –que es un estándar a nivel internacional para la contabilidad interna de los países– se toman en cuenta “los hogares” pues gestionan y administran la mayor parte del PIB y del consumo final; en cambio la producción del TNR se excluye de su contabilización.

La reforma del SNA en 2008 contiene un capítulo dedicado a la cuestión de la medición de la actividad llevada a cabo dentro de los hogares de manera informal –el llamado sector informal– y a las actividades que se escapan a la medición estadística formal –la llamada economía no observada– (Capítulo 24). Según el marco conceptual del documento las funciones de los hogares son: *proporcionar mano de obra, llevar a cabo el consumo final y, en cuanto empresarios, producir bienes y servicios no financieros (y posiblemente financieros) de mercado. Las actividades empresariales de un hogar son las realizadas por las empresas no constituidas en sociedad que permanecen dentro de dicho hogar, excepto en determinadas circunstancias específicas*⁷⁷.

Para establecer la frontera de la producción, el SNA menciona que el principal problema para delimitar el alcance de las actividades registradas en las cuentas de producción radica en decidir el tratamiento de las actividades que producen bienes o servicios susceptibles de ser

⁷⁵ Sección de Cuentas Nacionales de la División de Estadísticas de Naciones Unidas, *Sistema Nacional de Cuentas 2008*. [Consulta 21-04-2016]. Disponible en:

<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Spanish.pdf>, p. 634.

⁷⁶ DURÁN, M. A., *Op. Cit.*, p. 135.

⁷⁷ *Sistema Nacional de Cuentas 2008*, p. 19.

suministrados a otros en el mercado, pero que en realidad son conservados por sus productores para su propio uso –como el producido por el TNR–. **El SNA reconoce que todas las actividades del hogar son productivas en sentido económico;** pero su contabilización no se plantea como una simple cuestión de estimación del valor monetario pues si se asignan valores a la producción, también hay que asignar valores a los ingresos generados por la misma y a su consumo. Por ello, el SNA excluye toda la producción de servicios para autoconsumo final dentro de los hogares –excepto los servicios producidos por el personal doméstico remunerado y la producción por cuenta propia de servicios de alojamiento de las viviendas ocupadas por sus propietarios–.

El informe de la reforma del SNA a que se está haciendo referencia sugiere que *si se ampliara la frontera de la producción de tal forma que incluyese la producción de servicios personales y domésticos por miembros de los hogares para su autoconsumo final, todas las personas dedicadas a esas actividades se convertirían en auto empleados, con lo que el desempleo sería, por definición, virtualmente imposible*⁷⁸. Esto quiere decir que aquellas personas que se dediquen exclusivamente a su hogar deben seguir siendo consideradas como desempleadas a efectos sociológicos, laborales, económicos, jurídicos y políticos.

Para justificarse, dicho informe dice que el SNA no adopta como medida del bienestar el PIB y **reconoce que la contribución en forma de tiempo [del TNR] incrementa el bienestar de otros individuos de la comunidad.** *La exclusión de estos servicios de la frontera de la producción no implica negar sus aspectos de bienestar, sino reconocer que su inclusión reduciría la utilidad del SCN, en vez de aumentarla, con respecto a los objetivos primordiales para los fue diseñado, que son el análisis económico, la toma de decisiones y la formulación de políticas*⁷⁹. En esta investigación se rechaza dicha justificación pues la forma en que interactúan el trabajo remunerado y el no remunerado debería ser una cuestión clave para los decisores en políticas públicas⁸⁰.

Posteriormente la Comisión propuso la revisión del homólogo del SNA para la UE, el “Sistema Europeo de Cuentas Nacionales” (ESA 2010), cuyos cambios fueron mas allá de la reforma del SNA-2008, centrándose en registrar como inversión el gasto en investigación y desarrollo, así como el gasto en sistemas de armamento, un análisis más detallado de los sistemas de pensiones, o la consideración del valor de los bienes que se exportan para su procesamiento. Los mencionados cambios están siendo implementados desde 2014, desgraciadamente la reforma de la ESA 2010 no consideró la necesidad de incluir el TNR en las cuentas económicas centrales, aunque esté presente en su metodología a través de la cuenta satélite opcional dedicada a la “producción del hogar”⁸¹.

2.4.3. Las cuentas satélite

Las cuentas satélite son una unidad de cuenta común para generar un puente necesario entre los sistemas económicos heterogéneos, otorgándole un valor de cambio al TNR. Este instrumento es una reivindicación de las mujeres con el objetivo de crear concienciación en la sociedad, más no con la intención de mercantilizar este tipo de trabajo. Por tanto, el verdadero objetivo de estas cuentas satélites es contribuir a una nueva forma de reparto de la carga del cuidado, en lugar de institucionalizarla⁸².

El SNA-2008 se refiere a la cuenta satélite llamándola “servicios domésticos no

⁷⁸ *Sistema Nacional de Cuentas 2008*, p. 7.

⁷⁹ DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 14.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 133.

⁸¹ Eurostat, *Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales – ESA 2010*. [Consulta: 21-04-2016].

Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/esa-2010>

⁸² DURÁN, M.A., *Op. Cit.*, p. 307.

remunerados” en su sección titulada “actividad no remunerada de los hogares”. En primer lugar dice que es un tipo de cuenta satélite que no es normal, pues resulta *difícil determinar los productos característicos exclusivamente generados en la actividad doméstica no remunerada, y no existen cuadros estándares definidos sobre el tema.. No obstante, es un área de considerable interés analítico y político en la que existen numerosos trabajos de investigación.*

La externalización de los servicios que producían primariamente los hogares tales como: alimentación, limpieza, cuidado de la salud, educación, seguridad, transporte y obtención de crédito es trabajo remunerado contabilizado en la economía formal⁸³. En cambio, el trabajo para la producción de servicios familiares de autoconsumo en el hogar se denomina “trabajo improductivo”, concepto peyorativo por el simple hecho de no pasar a ser valor de cambio, sin embargo su valor de uso es percibido como necesario sobre todo en las actividades de cuidado a terceros, que en definitiva abarcan todas las demás tareas de: limpiar, cocinar, comprar, hacer recados, acompañar, transportar, vigilar, representar, administrar, siguiendo una lista no exhaustiva⁸⁴.

Tras la reciente crisis económica mundial, la segunda más grave y prolongada después de la Gran Depresión de 1929 es evidente que urge un cambio en el modelo productivo redefiniendo los objetivos de progreso social midiéndolos con otros indicadores como satisfacción de la vida personal y social, así como los llamados “indicadores de felicidad”.

2.4.4. Los indicadores económicos y el valor social

Así pues, el objeto de reflejar el TNR en los indicadores económicos es mostrar su relevancia económica y social, pero no se sugiere que éste deba ser etiquetado con un precio de compraventa. Esto va en la línea del informe *Stiglitz-Sen-Fitoussi*, pues *cuando se da a conocer la participación del trabajo no monetarizado en el PIB se está proyectando una nueva dimensión del trabajo, de la riqueza y de la economía. La prestación de cuidados encierra un elevado valor social aunque con frecuencia carece de valor monetario*⁸⁵.

La dimensión de “valor” que Cristina Sainz resalta en su artículo, la cual es suscrita por esta investigación *tiene que ver con la atención y el cuidado mutuo, con determinados aspectos del trabajo que aportan satisfacción y bienestar individual, familiar o social que en el mercado no encuentran equivalente. Se trata de una noción del valor que contribuye a generar una riqueza que, en lugar de vincularse a crecimiento, se asocia a bienestar y desarrollo*⁸⁶.

Por tanto hace falta una nueva apuesta política con otro enfoque económico que lleve la centralidad de la racionalidad económica a la centralidad de la vida humana, que la economía vuelva a estar configurada y subordinada a la vida y no al capital, una revalorización del cuidado que se le asigne un lugar en los asuntos sociales y colectivos, no relegándolo a la esfera privada e individual⁸⁷.

⁸³ *Ibid.*, p. 151.

⁸⁴ DURÁN, M. A., *Op. Cit.*, p. 154.

⁸⁵ SAINZ, C., *Op. Cit.*, p. 144.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 145.

⁸⁷ Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), “De la centralidad de la producción a la centralidad del cuidado”, Ponencia de CAMPS. C. En *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. 34º Curso Anual de Derechos Humanos, Abril de 2016. Una lucha activa por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres., Barcelona.

3. LA MUJER-MADRE: PILAR DEL DIVIDENDO DEMOGRÁFICO SOSTENIBLE

3.1. El reto demográfico en Europa

La caída demográfica en la mayoría de los veintiocho países pertenecientes a la Unión Europea –en adelante: UE-28– ha sido ocasionada especialmente por el declive de nacimientos en las últimas décadas –anualmente nacen casi 1 millón de niños menos que hace 25 años– pese al aumento de la población en 36 millones de 1988 a 2013 con la inyección de la natalidad de las madres extranjeras⁸⁸. El número medio de hijos por mujer fértil para mantener el equilibrio demográfico es un mínimo de 2,1 hijos/mujer, lo que se conoce como la “tasa de reemplazo” necesaria para que la población se mantenga constante. En 2012 la Europa de los 28 EE.MM. obtuvo un índice de fecundidad muy bajo –1,58 hijos/mujer– y por debajo de las expectativas de los europeos –2,3 hijos/mujer–.

Durante la primera transición demográfica con el declive de la fecundidad Europa experimentó prosperidad, un fenómeno conocido como el “dividendo demográfico”: *Mientras las tasas de fecundidad decrecen inicialmente, una proporción creciente de trabajadores viven los años de la etapa más productiva de su juventud. con menos niños que cuidar y preocuparse, grandes reservas de mano de obra femenina se liberan para unirse a la economía de mercado, y los adultos son libres para dedicar más dinero a sus ahorros, bienes de consumo e inmuebles*⁸⁹. Pero la siguiente generación debe reembolsar este dividendo.

La tendencia a la baja natalidad es un aspecto más dentro del fenómeno conocido como “envejecimiento poblacional” o “invierno demográfico” que se ha ido extendiendo en la mayoría de países desarrollados que se encuentran en la segunda transición demográfica, lo cual pasa de ser una fuerza originalmente positiva para el desarrollo económico –como el aumento de la esperanza de vida– a ser un gasto ingente de recursos públicos. En el caso europeo, además lleva consigo formidables consecuencias para el Estado del bienestar diseñado tal y como lo conocemos ahora.

Los graves efectos previstos para dentro de tres décadas repercuten en aspectos tanto económicos como sociales, culturales y de protección social. Se necesitaría reformar el sistema por completo para poder sostener una pirámide poblacional a la inversa, donde la población activa –en edad de trabajar– sería muy inferior a la población dependiente –las personas de la tercera edad coincidirían con la generación del *baby boom*–, la cual habría que mantener mediante pensiones, cuidados médicos, residencias, etc. vía impuestos.

Otra tendencia demográfica que está arrasando el mundo es el descenso en el número y el porcentaje de niños criados en familias basadas en el matrimonio. El crecimiento de núcleos monoparentales –en especial monomarentales– representa un colectivo de mujeres con alto riesgo de caer en la pobreza⁹⁰.

El “dividendo demográfico sostenible”⁹¹ determina que la riqueza de los países depende, en gran medida, de la salud de la familia, centrándose en los papeles clave que juega el binomio matrimonio y fecundidad en el mantenimiento del crecimiento económico a largo plazo, en la viabilidad del Estado del bienestar, y en la magnitud y la calidad de la mano de obra.

Detrás de estas tendencias, los debates son varios, fundamentalmente los siguientes: el

⁸⁸ Instituto de Política Familiar. *Informe de la evolución de la familia en Europa 2014*. [Consulta: 22-04-2016]. Disponible en: <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/74>, p. 26.

⁸⁹ Social Trends Institute. *El dividendo demográfico sostenible. ¿Qué tienen que ver el matrimonio y la fecundidad con la economía?* 2012. p. 20.

⁹⁰ Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), *Ponencia citada*.

⁹¹ Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 6.

incremento de la necesidad de cuidado de personas dependientes (pensiones y sanidad) cuyos recursos compiten directamente con los necesarios para mejorar las *ratios* de natalidad, a cuyo servicio las medidas sociales deben generar escenarios más favorables para que se asuma la maternidad y la paternidad y que no se postergue excesivamente; la urgencia de rejuvenecer una sociedad para garantizar, en todos los ámbitos públicos y privados, la solidaridad intergeneracional.

El déficit de hijos ha ido en aumento, especialmente entre las mujeres trabajadoras de alto nivel educativo, así como en países donde la conciliación trabajo-familia es particularmente difícil⁹². Pero mucho más importante es la postergación de los primeros nacimientos, una tendencia generalizada en sociedades avanzadas. La media de edad en la UE-28 para los primeros nacimientos fue de 30,1 años de las mujeres en 2012. Postergar el momento de tener los hijos implica generalmente una disminución del número total de hijos.

Por consiguiente, los poderes públicos están llamados a liderar la configuración de un entorno social que haga más atractivo la tenencia de hijos porque éstos, además de la satisfacción que producen a sus padres, son un bien colectivo ya que tienen una rentabilidad social que no puede ignorarse en un régimen demográfico caracterizado por la planificación familiar⁹³.

3.2. Las causas de la caída en las tasas de fecundidad y nupcialidad en el mundo

La urbanización es un factor clave en la transformación demográfica mundial. Para la población urbana, tanto ricos como pobres, afrontar la paternidad resulta difícil desde el punto de vista económico. *En muchos países europeos, donde los jóvenes gozaron de empleos más o menos estables, hoy tienen que saltar de un contrato temporal a otro. En tales condiciones, la idea de formar una familia y, en consecuencia, la idea de no dedicar todo el tiempo y las energías disponibles al desarrollo de una carrera profesional, se vuelve menos atractiva*⁹⁴.

A su vez, el que las mujeres hayan logrado ingresar a la economía formal en las sociedades avanzadas ha supuesto el aumento de los costes de oportunidad de la maternidad. *Las mujeres jóvenes y con estudios, por lo general, no tienen necesidad económica alguna de casarse y, en muchos casos, tendrían que abandonar o comprometer el desarrollo de sus carreras profesionales para convertirse en madres. En el caso de las parejas con dos fuentes de ingresos, la llegada de un niño puede significar la pérdida de la mitad de los ingresos del hogar*⁹⁵.

Por otro lado, la demanda creciente de formación en las economías modernas y urbanas es otro factor que desalienta la natalidad. *Mucha gente no ha completado todavía su educación cuando su fecundidad o la de su pareja están biológicamente en declive. Incluso si una pareja joven, a pesar de todo, comienza a construir una familia, se planteará las mismas preguntas en cuanto al coste y la duración de la formación de su prole (...)*⁹⁶.

El rol de la cultura, o el papel que juegan los valores y conceptos cambiantes acerca de los estilos de vida es clave para estos cambios demográficos. *El inicio del descenso de la fecundidad en Escandinavia y su consecuente propagación por Europa Occidental, por*

⁹² GONZÁLEZ, M. and Jurado T., "Is there a minimal set of conditions before having a baby?" [en línea], *DEMOSOC Working Paper*, Universitat Pompeu Fabra, 2005. [Consulta 22-04-2016]. Disponible en: <http://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/275/DEMOSOC10.pdf.txt?sequence=2> (s/p).

⁹³ MEIL LANDWERLIN, G., "El papel de los poderes públicos en la promoción de la natalidad" [en línea], *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, , 50, 2004. [Consulta: 22-04-2016]. Disponible en: https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/papel2004.pdf, p. 150.

⁹⁴ Social Trends Institute, *Op. Cit.* p. 14.

⁹⁵ *Ibid.* p. 15.

⁹⁶ *Ibid.*

*ejemplo, está fuertemente asociado a la difusión de valores seculares, el declive de la autoridad religiosa y el auge del individualismo*⁹⁷.

No obstante, los datos recogidos en la Encuesta Mundial de Valores entre 1999 y 2007 muestran una valoración positiva hacia una “cultura familiar” basada en los valores tradicionales, tomando como referencia cuatro indicadores con los siguientes resultados:

1. El nivel de acuerdo respecto al ideal familiar de madre-padre que es todavía más fuerte en Europa que en América con la única excepción de Suecia. Creer en el modelo ideal madre-padre supera el 90% en Italia y Polonia y el 80% en Francia y Alemania.
2. El apoyo europeo al matrimonio como una institución relevante es tan fuerte como la mayoría de los países en el mundo; Francia (64%) y España (67%) son los que menos de acuerdo se muestran, en cambio, en Alemania, Suecia y Reino Unido supera el 70%; en Italia y Polonia la opinión favorable es del 80%.
3. El interés europeo en una mayor atención hacia la vida familiar es muy elevado. En casi todos los países encuestados supera el 90% el poner énfasis en este ámbito, quedando por debajo de este récord Alemania (87%) y Suecia (81%).
4. Las actitudes frente al divorcio van desde moderados a permisivos. Polonia (6.3) e Italia (6.0) son los más restrictivos. España (3.9), Francia (4.1), Alemania (4.3) y Gran Bretaña (4.6) son bastante permisivos. Los Suecos (2.6) creen que el divorcio es, casi siempre, justificable.

3.3. La crisis de los cuidados ¿el igualitarismo como solución?

La denominada “crisis de los cuidados” se debe a dos factores: el envejecimiento poblacional y la menor disponibilidad de las mujeres para cubrir las necesidades en el ámbito familiar. Los servicios de cuidado son los más necesarios para que una sociedad prospere pero resultan menos visibles que la sanidad y pensiones públicas para la percepción ciudadana en general. No es que se ignore la existencia del cuidado en el entorno familiar sino los derechos de quienes lo realizan y de aquellas personas que necesitan la atención.

Desde hace décadas se comprueba *sistemáticamente que ante la incompatibilidad de la maternidad y empleo de calidad, muchas mujeres se quedan sin tener hijos (...). En consecuencia [se deben] tomar medidas para permitir a las mujeres trabajadoras ser madres sin dañar su situación laboral*⁹⁸. El empleo debe ser un medio instrumental de realización de las personas, por tanto compatible con el proyecto de vida familiar tanto de hombres como mujeres.

La experiencia que se tiene hasta ahora sobre la eficacia de valorar los cuidados ha tenido éxito incidiendo en dos ejes: la provisión por una parte de los servicios públicos, y el reparto igualitario entre hombres y mujeres por la otra. María Pazos concluye en su artículo que la única solución es la igualdad total que sólo se lograría promocionando tres medidas concurrentes: *la cobertura universal, de calidad y gratuita de los sistemas públicos de atención a la infancia y a la dependencia, horarios cortos y racionales a tiempo completo para todas las personas y permisos parentales iguales, intransferibles y pagados al 100%*.

Las medidas propuestas por la autora implican: un presupuesto de gasto público irrealizable con las actuales políticas europeas de austeridad, una reforma estructural de horarios comerciales y de la jornada laboral que se considera un cambio positivo, y por último una

⁹⁷ Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 15.

⁹⁸ PAZOS M. M., “Crisis de los cuidados e igualdad de género. El caso de los sistemas de atención a la dependencia”. En *Género y Envejecimiento*. XIX Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Ed. Universidad Autónoma de Madrid, 2013, p. 434.

imposición a las parejas que restringe su libertad para decidir sobre cómo gestionar mejor el tiempo invertido al cuidado sus hijos recién nacidos. La investigadora considera que la intención es muy buena pero todavía alejada de la realidad de la UE-28 por su heterogeneidad en esta materia.

3.4. Los hijos, clave del nuevo equilibrio del bienestar europeo

Esping-Andersen analiza los retos gemelos de fecundidad y desarrollo infantil ya que él considera que los hijos ocupan un escenario central en el equilibrio del bienestar⁹⁹. Recientemente los objetivos de las políticas familiares derivan de consideraciones propias de la política social como son la lucha contra la pobreza infantil y la promoción de la justicia social y la igualdad de oportunidades, esto es, de la compensación pública de cargas familiares y no de la promoción de la natalidad. En el núcleo del nuevo edificio del bienestar descansa un fuerte componente de inversión social que lógicamente requiere una financiación redistributiva que colme los retos gemelos mencionados anteriormente, los cuales combinan al tiempo utilidad privada y ganancias sociales. Los gastos que benefician al bienestar de los niños hoy producirán un retorno positivo dentro de muchos años. Por otro lado, representa también una combinación única de ganancias individuales privadas y externalidades sociales positivas.

Posiblemente muchos países con un nivel de fecundidad decreciente hayan dedicado más capital humano y financiero a la economía de mercado que a la educación infantil, registrando así unas elevadas tasas de crecimiento económico eventual. Pero aquellos que deseen disfrutar de un crecimiento económico robusto y de un Estado del bienestar viable a largo plazo deben mantener la tasa de fecundidad lo bastante alta como para evitar la disminución drástica de la mano de obra y poder soportar fácilmente el peso del acelerado envejecimiento de la población¹⁰⁰.

El matrimonio es un importante generador de capital social, humano y financiero para las economías a nivel mundial¹⁰¹. Pero desde 1980 el número de matrimonios en la UE-28 ha descendido en casi 1 millón de bodas celebradas anualmente, lo que representa una pérdida de nupcialidad del 30%¹⁰².

No solamente la cantidad de niños, jóvenes y adultos en edad de trabajar –capital humano– es esencial para el crecimiento económico, sino también la calidad de estas personas. En esto *el matrimonio ha jugado un rol importante al proporcionar un contexto estable para tener hijos, criarlos y para que las madres integren a los padres en sus vidas*¹⁰³. Desafortunadamente, la institución más antigua del mundo está en declive en la mayor parte del mundo, el aumento del número de divorcios –cerca de 1 millón de divorcios anuales en la UE-28–, la maternidad fuera del matrimonio –de media en la UE-28, el 40% de los nacimientos se produjeron fuera del matrimonio y en algunos países como Estonia, Eslovenia, Bulgaria o Francia los hijos extramatrimoniales superaron el 50% en 2012¹⁰⁴–, y el matrimonio tardío implican que un gran número de niños y adultos pasarán una importante parte de sus vidas fuera de una familia basada en el matrimonio.

⁹⁹ ESPING-ANDERSEN, G.K.J., "Un nuevo equilibrio de bienestar" [en línea], *Política y sociedad*, 44, 2, 2007. [Consulta 22-04-2016]. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/POSO0707230011A/22246>, p. 27.

¹⁰⁰ Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 7.

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Instituto de Política Familiar, *Op. Cit.*, p. 38.

¹⁰³ Child Trends & Social Trends Institute, *World Family Map 2015. Mapa de los cambios en la familia y consecuencias en el bienestar infantil*, p. 14.

¹⁰⁴ Instituto de Política Familiar, *Op. Cit.*, p. 30-31.

3.5. Los modelos de política familiar ajustados a las preferencias femeninas

Las políticas familiares constituyen una importante herramienta que puede utilizarse tanto para redistribución del ingreso –reduciendo los riesgos de pobreza de familias con hijos–, como conceder un reconocimiento a las familias por los beneficios sociales que los niños generan, así como para abordar los retos de una sociedad envejecida con pocos infantes¹⁰⁵.

Estas políticas parten desde dos grandes perspectivas: por un lado fortaleciendo los arreglos de género tradicionales incluyendo la expansión de los derechos de las personas que prestan los cuidados mediante transferencias dinerarias, así como beneficios de la seguridad social; por otro lado, aprovisionamiento del Estado a través de distintas prestaciones como guarderías, generosos permisos de maternidad y paternidad que facilitan la distribución del cuidado. En Europa existen principalmente dos modelos: el “familiarista” que promueve la familia como forma de vida e integración social, y el “defamiliarista” que promueve la independencia económica de la mujer respecto de la familia¹⁰⁶.

Si se clasificaran los regímenes del Bienestar de acuerdo al criterio de los cuidados de Haas¹⁰⁷ se dividirían en cuatro grupos: (1) el modelo de cuidados privatizado que otorga la responsabilidad de los cuidados a la mujer y orienta al hombre al mercado laboral; (2) el modelo de cuidados centrado en la familia donde la contribución de la mujer es reconocida aunque el hombre sigue siendo la principal fuente de ingresos, la natalidad es premiada y hay respaldo público para la dotación de cuidados; (3) el modelo orientado al mercado que en lugar de financiar políticas trata de convencer a los empleadores para que faciliten arreglos flexibles de conciliación a sus empleados; (4) el último modelo es el de cuidados-valor que se traduce en una responsabilidad público/privada conjunta, permite a los padres tomar los permisos para cuidar de sus hijos pequeños, ofrece compensación económica y garantiza una seguridad laboral así como servicios de cuidados asequibles, así como alentar a que los padres cooperen y se distribuyan el trabajo de cuidados de manera equiparable.

Otra forma de catalogar los modelos europeos son: el “proveedor masculino” que reproduce los roles tradicionales, la “paridad de cuidados” que no cuestiona los roles tradicionales sino que los valora por igual, el “proveedor universal” que propone que tanto hombre como mujer sean empleados a tiempo completo externalizando el cuidado, y el modelo del “cuidador universal” que reconoce el trabajo formal y de cuidados como obligaciones de ambos sexos en paridad promovido políticas transformadoras de género¹⁰⁸.

Aunque la modernidad fomenta la no fecundidad, actualmente se observa una contra tendencia, todavía pequeña, pero potencialmente importante. Así, en los últimos años, las tasas de natalidad han comenzado a elevarse discretamente en lugares que tienen un fuerte compromiso con la igualdad de géneros y en los que hay muchas mujeres trabajando fuera de casa, como Suecia o Francia.

En contraste, la fecundidad hoy en día está en sus mínimos en países en los que la familia tradicional y los valores religiosos son relativamente fuertes pero se encuentran en decadencia, [como] Italia y Grecia y este patrón puede reflejar, en parte, diferencias en cuanto cómo ha sido resuelto el emergente

¹⁰⁵ Parlamento Europeo, Dirección General para Políticas Internas, Departamento de Políticas C: Derechos de los ciudadanos y asuntos constitucionales. *Diferencias en trabajo, cuidados y tiempo de ocio entre hombres y mujeres*. Estudio a petición del Comité FEMM Ref. PE: 556.933 (inglés), 2016. [Consulta 23-04-2016]. Disponible en:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU\(2016\)556933_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU(2016)556933_EN.pdf), p. 37.

¹⁰⁶ Parlamento Europeo, Dirección General para Políticas Internas, Departamento de Políticas C, PE: 556.933, *Op. Cit.*, p. 33.

¹⁰⁷ HAAS, L., “Parental leave and gender equality: lessons from the European Union”. *Review of Policy Research*, 20, 1, 2003. p. 89-114.

¹⁰⁸ Parlamento Europeo, Dirección General para Políticas Internas, Departamento de Políticas C, PE: 556.933, *Op. Cit.*, p. 36.

*conflicto de los roles de género*¹⁰⁹.

La menor brecha de sexos en cuanto a TNR está en los países nórdicos probablemente debido a las políticas activas de igualdad, las medidas de conciliación, en especial los generosos y flexibles permisos parentales, la provisión de centros y prestaciones públicas para el cuidado de menores y ancianos, y el abanico de opciones de tiempo de trabajo pagado y reversible durante la trayectoria vital. Tanto los países del Este como de Europa Central tienen la mayor brecha de sexos en este aspecto. Por lo que respecta a los países del sur de Europa, una proporción considerable de mujeres todavía salen del mercado laboral durante las fases de formación de unión/matrimonio y de maternidad durante su trayectoria vital.

Las mujeres tienen diferentes preferencias vitales, *en general, en los países desarrollados, alrededor de un 20% de las mujeres están a favor de una vida dedicada al hogar; el 60% prefiere una vida que conjugue los ámbitos familiar y laboral; y cerca de un 20% se ocupa principalmente de su carrera profesional*¹¹⁰.

Es fundamental tomar en cuenta esta diversidad de trayectorias femeninas para formular políticas públicas familiares pues a menudo éstas asignan como destinatarias a las madres incorporadas al mercado laboral marginando las necesidades de las madres que quieren dedicarse exclusivamente al hogar. Es un error que la mayoría de las políticas para promocionar la natalidad tengan como destinatarias a la mujer centrada en su carrera puesto que *esas mujeres no son solamente una minoría en cualquier población, sino que además son las más reticentes a aumentar la tasa de natalidad*. Asimismo la socióloga Catherine Hakim señala que la política familiar que se dirige únicamente a los problemas específicos de las familias con doble fuente de ingresos fracasan, al no reconocer y aceptar la heterogeneidad.

El programa finlandés de prestaciones para el cuidado de niños en el hogar –por poner un buen ejemplo de política familiar–, es menos costoso que el programa de guarderías, está vinculado al aumento de natalidad y *lo más importante es que ha permitido a las mujeres decidir cuál es la mejor opción de crianza para ellas y sus familias*.

En la generalidad europea, tanto hombres como mujeres parecen satisfechos con sus horarios laborales (62%) aunque un 3% de las empleadas encuestadas prefieren reducir su jornada laboral en comparación con los hombres. Las preferencias de los arreglos laborales varía durante el curso vital, particularmente en la maternidad-paternidad. Las madres con pareja e hijos en edad infantil y adolescente son las más favorables a disminuir las horas en su empleo. En suma, el bienestar económico del hogar medido por “facilidad de llegar a fin de mes” reduce la preferencia por alargar la jornada laboral¹¹¹.

En línea a los ideales familiares y profesionales de las mujeres, la importancia de la *familia*, entendida como intercambio simbólico entre los sexos y de las generaciones de naturaleza supra-funcional y civilizatoria debe hallar un encuentro entre el reconocimiento público y la voluntad privada, entre las dimensiones de institución social políticamente relevante y la de grupo social como relación intersubjetiva de mundo vital¹¹².

El matrimonio de los padres es importante para los hijos. *Los niños educados lejos de una familia tienen muchas menos probabilidades de adquirir el capital humano y social necesario para convertirse en trabajadores productivos y estables; en cambio, los que lo hacen en una familia basada en el matrimonio tienen más probabilidades de tener éxito en la escuela*,

¹⁰⁹ Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 17.

¹¹⁰ HAKIM, C., “What do Women really Want? designing family Policies for all Women”. En *Whither the child? Causes and consequences of low fertility*, Paradigm Publishers. Barcelona, 2012, tabla 1.

¹¹¹ Eurofund, *Op. Cit.*, p. 51-53.

¹¹² MEIL LANDWERLIN, G., *Op. Cit.*, p. 123.

*graduarse en la universidad y conseguir un empleo cuando sean adultos*¹¹³.

La relación virtuosa familia-instituciones contiene tres elementos: En primer lugar los intercambios y efectos son recíprocos ya que las instituciones del bienestar deben tener una dimensión familiar que produzcan más funcionalidad, justicia y solidaridad interna y externa en el núcleo familiar. El segundo aspecto es el tema de los derechos de la familia como sujeto social ya que si sólo se reconocieran los derechos individuales de cada miembro de la familia no daría lugar a la existencia de la relación sinérgica con las demás instituciones. Por último, la producción de una nueva ciudadanía de la familia en el sentido de reconocer que la familia es un bien común, relacional, que implica derechos-deberes añadidos y diversos respecto de los individuales.

Una política familiar que contribuya a fortalecer a la familia entendida como proveedora de bienes relacionales específicos. Si se reconoce que lo que proporcionan las familias no es, en principio, fácil y directamente sustituible por otros agentes o instancias, el papel de las políticas públicas no debe centrarse en una sustitución, instrumentalización o desnaturalización de las relaciones familiares sino el de contribuir a que el hacer familia emerja, se exprese, se desarrolle y se sostenga.

3.6. Las actitudes respecto a la familia y a la participación laboral de la mujer

Los procesos familiares describen cómo operan las familias, cómo interactúan sus miembros y el nivel de satisfacción con sus vidas familiares.

En el último informe de *World Family Map 2015* –que analizó los datos del “Programa Internacional de Encuesta Social 2012”¹¹⁴– se evidenció la actitud general de Europa Occidental en cuanto a que la mayoría de los adultos acuerdan que tanto hombres como mujeres deben contribuir a los ingresos de los hogares en todos los países examinados. Las tasas más altas de apoyo para las familias con ingresos dobles están en las partes no anglo parlantes de Europa Occidental, seguidas de dos casos en Europa del Sur y Norte respectivamente –las más altas son el 93% en España y 87% en Suecia–.

Por lo que respecta al apoyo de las madres que trabajan, *más de dos tercios de los adultos en Europa Occidental acuerdan que las madres que trabajan tienen un desempeño tan bueno como el de las madres que no trabajan fuera del hogar. Por ejemplo (...), el 78 por ciento de los adultos en Suecia, y 81 por ciento de los adultos en Francia expresan su creencia [en] que las madres que trabajan pueden establecer una buena relación con sus niños [tanto como] las madres que se quedan en su hogar*¹¹⁵.

*A pesar de la sabiduría convencional que a los niños les va mejor cuando sus madres los cuidan tiempo completo, al menos 50 por ciento de los adultos creen que las madres que trabajan pueden establecer fuertes y seguras relaciones con sus hijos que aquellos niños cuyas madres trabajan en cada país encuestado. De hecho, recientes investigaciones han encontrado poca relación entre la cantidad del tiempo en que los niños o adolescentes pasan con sus madres y sus resultados educacionales y de comportamiento*¹¹⁶.

En cuanto al grado de confianza que se le otorga a la familia como institución social

¹¹³ Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p.8.

¹¹⁴ Por cuestiones metodológicas de la encuesta, la clasificación de Europa es: *Europa del Norte*: Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia; *Europa Occidental*: Austria, Francia, Alemania, Gran Bretaña, Irlanda y Suiza; *Europa Oriental*: Bulgaria, República Checa, Latvia, Lituania, Polonia, Rusia y Eslovaquia; *Europa de Sur*: Croacia, Eslovenia y España.

¹¹⁵ Child Trends & Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 48.

¹¹⁶ MILKIE, M.A.; NOMAGUCHI, K. M.; DENNY, K. E., “Does the Amount of Time Mothers Spend with Children or Adolescents Matter?” [en línea] *Journal of Marriage and Family* 77, 2, 2015. [Consulta: 22-04-2016]. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jomf.12170/epdf>, p. 355.

importante, *la mayoría de las sociedades ven a la familia como una fuente fundamental de socialización, el lugar que cumple con algunas de las necesidades más profundas de la humanidad [como el sentido de pertenencia], y la fuente de apoyo emocional y social que se necesita para prosperar (...). En Europa, la proporción de adultos que informan que confían plenamente en sus familias fluctúa del 63 por ciento en Holanda al 94 por ciento en España. De manera notable, el porcentaje de adultos que confían plenamente en sus familias disminuyó en cinco puntos porcentuales en Alemania entre el 2006 y el 2013, al 76 por ciento*¹¹⁷.

3.7. Las disposiciones de trabajo-familia y su impacto en las parejas

*El igualitarismo de género surgió parcialmente de las cambiantes economías. En la medida que dos ingresos eran cada vez más necesarios para sostener a las familias en muchos, la división tradicional del trabajo con los ingresos de los hombres sosteniendo a las esposas que se quedaban en el hogar llegó a ser menos práctico. También puede ser menos deseable cuando las mujeres y también los hombres se educan y se socializan para el trabajo remunerado. Una equidad superior de género en la esfera pública —tanto en los libros legales como en las instituciones públicas como el gobierno, el mercado y las instituciones educacionales— puede resultar en una renegociación de roles de género en la esfera privada*¹¹⁸.

La investigación de *Social Trends Institute* sobre las variaciones del estado de unión y disposiciones de trabajo-familia muestra en general que no existe una “mejor manera” de distribuir trabajo familiar y profesional. Los hallazgos clave a nivel mundial son los siguientes:

No hay ningún modelo único preferente de dividir el trabajo remunerado y doméstico entre las parejas que predomine en alguna región alrededor del mundo.

Las parejas con hijos gastan más horas trabajando —entre el trabajo remunerado (más horas de hombres) y doméstico (más horas de mujeres)— que las parejas sin hijos en conjunto, y que el tener hijos está asociado fuertemente con la división neo-tradicional del trabajo en países con mayores ingresos que en los países con ingresos inferiores —debido al coste superior de tener hijos en países ricos—.

Tener una pareja con la que distribuirse el trabajo está más fuertemente asociado con el bienestar de los padres que la forma de repartición del trabajo en si misma; es decir que las parejas reportan un mayor bienestar que los padres/madres solteros o solos, independientemente de como se dividan las labores domésticas y las jornadas laborales.

Pese a los hallazgos expuestos, *los guiones culturales del género tienden a persistir incluso cuando las mujeres ingresan a la fuerza laboral remunerada en masa. El trabajo núcleo del hogar (incluyendo la cocina y el lavado) generalmente permanece dominado por la mujer incluso cuando los hombres efectúan tareas del hogar menos frecuentes como limpieza profunda, reparaciones y la preparación de declaraciones tributarias*¹¹⁹.

Lo anterior provoca que las personas tengan un nivel inferior de satisfacción, dado que efectuar una “segunda jornada doméstica”, además *de sus responsabilidades de trabajo remunerado pueden ser agotador para las mujeres, y los hombres tienden a reportar niveles más altos de agotamiento cuando sus parejas están agotadas, que a su vez afecta su*

¹¹⁷ Child Trends & Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 49.

¹¹⁸ THORNTON A., YOUNG-DEMARCO L., “Four Decades of Trends in Attitudes Toward Family Issues in the United States: The 1960s Through the 1990s,” [en línea] *Journal of Marriage and Family*, 63, 4, 2001. [Consulta: 22-04-2016]. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2001.01009.x/pdf>, p. 1032.

¹¹⁹ Child Trends & Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 55.

*satisfacción*¹²⁰.

*El modelo neo-tradicional, en el cual la mujer trabaja parte del tiempo y el hombre trabaja jornadas completas, mientras que la mujer toma el liderazgo en el trabajo doméstico, puede representar un medio justo en términos del tiempo que se trabaja por parejas, ingresos y similitud versus complementariedad. Es más, tener una identidad más allá de “esposa,” “madre,” o “cuidadora del hogar” puede darle significado a las vidas de las mujeres; sin considerar la necesidad financiera, el trabajo remunerado puede (...) promover su bienestar psicológico (...). Si el trabajo de media jornada se asocia con cargos y trabajo de jornada completa con carreras más significativas, la satisfacción derivada del trabajo de media jornada puede ser limitada*¹²¹.

A nivel europeo los resultados a resaltar fueron los siguientes:

El patrón neo-tradicional con las madres que trabajan remuneradamente, pero sustancialmente menos que los padres es la disposición más común en Europa Occidental, mientras que la división igualitaria de trabajo remunerado es el arreglo más común en el resto de Europa.

La brecha de horas de trabajo remuneradas entre las parejas con hijos en todas las regiones de Europa es similar excepto en Europa del Sur. En Europa Occidental y Oriental las madres trabajan de forma remunerada menos horas que las féminas sin descendencia. En Europa del Norte, los hijos no tienen un efecto significativo en las horas de trabajo remunerado de mujeres con pareja. En cambio, las mujeres en Europa del Sur con hijos son las únicas que tienden a trabajar más horas que su pareja en el mercado laboral.

La edad del hijo es relevante para las horas de trabajo remuneradas de la madre pero no para las del padre. Los niños en edad escolar agregan el doble de horas de trabajo doméstico a las mujeres en comparación con las que los hombres emplean en las regiones más ricas del planeta como Europa en general.

Los arreglos igualitarios de trabajo doméstico son solo comunes en Europa del Norte, mientras que en el resto de regiones europeas se muestra la menor integración de hombres en el trabajo doméstico, con las mujeres haciendo sustancialmente más que sus parejas.

En Europa del Norte las parejas con hijos tienen mayor probabilidad de informar una división moderna del trabajo; Europa Occidental tiene un 38% de parejas neo-tradicionales; en Europa del Sur y Oriental la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido más rápida que la capacidad de integrar a los hombres en el trabajo doméstico, por consiguiente trabajan remuneradamente lo mismo que su pareja masculina pero acumulan la doble carga del trabajo en el hogar.

En Europa Occidental, los efectos de la educación de hombres y mujeres se cancelan entre sí, y en Europa Oriental la educación no es un factor determinante en la participación de la fuerza laboral remunerada. En Europa del Sur los hombres educados tienen una mayor probabilidad de hacer al menos tanto trabajo doméstico como el de sus parejas.

En la medida que políticas e instituciones públicas le entreguen más opciones a las familias, las sociedades podrán ver una pluralidad continua de arreglos en la medida que las parejas personalizan sus arreglos de trabajo-familia a sus propias necesidades y aspiraciones para ellos y para sus hijos.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 56.

¹²¹ Child Trends & Social Trends Institute, *Op. Cit.*, p. 55.

CONCLUSIONES

- El trabajo no remunerado doméstico y de cuidados se subsume perfectamente en la definición general de trabajo pues reúne todas las condiciones necesarias para ser reconocido como tal a nivel formal; es productivo en sentido económico y su contribución en forma de tiempo invertido incrementa el bienestar de otros individuos como bien reconoce el Sistema Nacional de Cuentas a nivel internacional.
- La prestación de cuidados encierra un elevado valor social difícilmente mejorable en cuanto a la calidad del capital humano que genera así como su formidable complejidad en cuanto a contenido y formas de prestación. En definitiva contribuye a generar riqueza y se asocia directamente con el desarrollo.
- Es de vital importancia la revalorización de los cuidados otorgándole un lugar en los asuntos público-sociales primordiales de la economía global no bastando su reflejo mediante encuestas de uso del tiempo o de cuentas satélite, sino a través de su contabilización directa en el PIB y su inclusión en el estatuto del trabajo como categoría laboral a efectos de una protección social autónoma, así como otros beneficios y derechos relacionados al trabajo remunerado clásico.
- La Unión Europea ha realizado importantes avances en materia de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo mismo resulta evidente que al haber concentrado la mayoría de sus esfuerzos en la promoción de los derechos de la mujer en la esfera pública se ha tratado poco la cuestión del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados desempeñado mayoritariamente por las madres.
- Indirectamente se ha abordado el trabajo no remunerado a nivel comunitario pero siempre condicionado a las necesidades del mercado laboral, estableciendo como objetivo la mayor absorción posible de mano de obra femenina sin la consecuente transformación de la estructura económico-laboral para atender las necesidades de las mujeres-madre que se incorporan a la clase formalmente trabajadora. Esto ha provocado externalidades negativas –sobre todo demográficas– que han intentado ser solventadas mediante políticas de conciliación que han resultado ser poco eficaces.
- Para que el Estado del bienestar europeo sea viable requiere que funcione el círculo virtuoso de familia-Estado-instituciones, posicionando a las mujeres-madre como pilares de un dividendo demográfico sostenible y a los hijos –potencial capital humano– como pieza clave del nuevo equilibrio del bienestar. El futuro de una civilización depende de una tasa de fecundidad de remplazo generacional de 2,1 hijos por mujer y la UE-28 tiene una media de 1,58 hijos por mujer.
- Es fundamental que las instituciones europeas –en concreto la Comisión– adopten un enfoque familiarista ya sea promoviendo un modelo de cuidados centrado en la familia donde la contribución de la mujer en el trabajo del hogar sea reconocida aunque siga siendo el hombre la mayor fuente de ingresos, o el modelo de cuidados-valor que asume una responsabilidad conjunta público/privada más orientada a la paridad de cuidados que no necesariamente cuestiona los roles tradicionales sino que los valora por igual.
- El criterio para el diseño de las políticas públicas familiares debe ser las preferencias heterogéneas de las trayectorias profesionales y personales de las mujeres, tomando en cuenta tanto al grupo de madres que quieren dedicarse exclusivamente a sus hijos, como a las que prefieren tener un trabajo remunerado a tiempo parcial, como aquellas

que desean enfocarse en mayor medida a su vida profesional sin renunciar a formar una familia. El mejor arreglo de distribución laboral-familiar es permitir que las mujeres junto con sus parejas decidan la mejor opción en el momento que libremente escojan.

- Las trayectorias vitales y laborales son muy versátiles debido a la innovación tecnológica y la globalización económica. Además se tiene que considerar que las preferencias de las mujeres cambian constantemente durante la trayectoria vital femenina –por ejemplo tener hijos en edad joven y dedicarles el mayor tiempo posible cuando son pequeños, y una vez criados reenfocarse a su carrera profesional–, por lo que la entrada y salida del mercado laboral, así como la mayor o menor intensidad de la participación de las mujeres en la “fuerza productiva” no debe penalizarse sino que de estas múltiples dinámicas se saque el mejor provecho.
- Se ha observado la disparidad de modelos en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado que concurren en los veintiocho países que conforman la Unión Europea, diversos en culturas y valores, pero cuya constante se condensa en un envejecimiento poblacional, una crisis del Estado del bienestar, una economía parsimoniosa y un déficit de esperanza y vitalidad propias de una sociedad enferma. Lo que hace falta es rejuvenecer Europa. El bienestar de las parejas no depende de una paridad total de distribución de la carga de trabajo sino del hecho de poder dividirlo con alguien más, así como la satisfacción que producen los hijos como bien colectivo y afectivo.
- En respuesta a la pregunta de investigación, el TNR no se establece como prioridad ni como objetivo accesorio para la igualdad entre sexos en la UE-28. Se ha corroborado parcialmente la hipótesis planteada al inicio de la investigación, pues *el trabajo doméstico de cuidados no remunerado de las mujeres-madre constituye un factor esencial para el bienestar de las futuras generaciones*. No obstante, **falta su reconocimiento en la UE a través de mecanismos e indicadores para avanzar en la Agenda Universal de Naciones Unidas**. Es insuficiente el actual Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a nivel europeo puesto que haría falta modificar por completo la estrategia comunitaria para que se enderece hacia el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

DURÁN Heras, M. A. *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA, 2012, p. 37-308. ISBN: 978-84-92937-26-4.

ESTEVE García, F., ILLAMOLA Dausà, M. (coords.), *La igualdad por razón de sexo en la Unión Europea. Especial referencia a España y al sector público*. Gerona: Ed. Universitat de Girona, 2011, p. 13-77. ISBN: 978-84-8458-368-4.

FOLGUERA Crespo, P.; MAQUIEIRA D'Angelo, V.; MATILLA Quiza, M.J.; MONTERO López, P.; VARA Miranda, M.J. (Eds.) *Género y Envejecimiento*. XIX Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Ed. Universidad Autónoma de Madrid, 2013, p. 433-460. ISBN: 978-84-8344-348-4.

Artículos y Publicaciones en Ciencias Sociales

BOLDRIN, M., De NARDI M. Y JONES L. E., "Fertility and Social Security", *Working Paper*, 11146, NBER, 2005.

BRADFORD, W.W.(ed), *El Dividendo Demográfico Sostenible ¿Qué tienen que ver el matrimonio y la fecundidad con la economía?*, 2012, pp. 60.

BRADFORD, W.W. [et al.], *World Family Map 2015: Mapa de los cambios en la familia y consecuencias en el bienestar infantil*, Child Trends & The Social Trends Institute, 2015, pp. 72.

BURKE, R. "Work and Play", *Ethics*, 82, 1. 1971, pp. 33-47.

CASTILLO, J.J.: "Trabajo". En GINER, S., LAMO de ESPINOSA, E. Y TORRES, C.: *Diccionario de sociología*.

DONATI, P.: *Linee e proposte emergenti per una politica locale di sostegno e promozione della famiglia*. Milano, Franco Angeli, 1999, pp. 25-52.

ESPING-ANDERSEN, G.K.J., "Un nuevo equilibrio de bienestar", *Política y sociedad*, 44, 2, 2007, pp. 11-30.

GONZÁLEZ, M. and Jurado T., "Is there a minimal set of conditions before having a baby?" *DEMOSOC Working Paper*, Universitat Pompeu Fabra, 2005.

HAAS, L., "Parental leave and gender equality: lessons from the European Union". *Review of Policy Research*, 20, 1, 2003. pp. 89-114.

HAKIM, C., "What do Women really Want? designing family Policies for all Women". Presentación en la reunión de expertos del Social Trends Institute, *Whither the child?*. Barcelona, 2010, tabla 1.

KAUFMANN, E.P., BRADFORD W.W. (eds), *Whither the Child?: Causes and Consequences of Low Fertility*, Paradigm Publishers, 2012, pp. 256.

MEIL LANDWERLIN, G., "El papel de los poderes públicos en la promoción de la natalidad", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, , no. 50, 2004, pp. 135-154.

MILKIE, M.A.; NOMAGUCHI, K. M.; DENNY, K. E., "Does the Amount of Time Mothers Spend with Children or Adolescents Matter?" *Journal of Marriage and Family* 77, 2, 2015.

NOGUERA Ferrer, J. A. “El problema de la definición del trabajo” [en línea]. En *I Encuentro entre Humanidades y Ciencias Sociales*. Barcelona: Institut Universitari de Cultura, Universitat Pompeu Fabra, 2000. Texto inédito.

SAINZ García, C. “Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado” [en línea]. Madrid: RES. Revista Española de Sociología, 2, 2002, pp. 139-149. ISSN: 1578-2824.

STEINER, F.B., “Towards a Classification of Labour” en Clifton D. Bryant (ed.): *The Social Dimensions of Work*. Englewood Cliffs (New Jersey), Prentice-Hall, 1972.

THORNTON A., YOUNG-DEMARCO L., “Four Decades of Trends in Attitudes Toward Family Issues in the United States: The 1960s Through the 1990s,” *Journal of Marriage and Family*, 63, 4, 2001.

Recursos electrónicos

Comisión Europea:

- a. *Igualdad de Género*. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm
- b. *Informe de Igualdad entre hombres y mujeres 2015*. Disponible en (inglés): http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/160422_annual_report_en.pdf
- c. *Compromiso Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf
- d. Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010. *Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer*. [Ref. COM(2010)78] Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:EN:PDF>
- e. Política Regional. *Proyecto Declive demográfico, envejecimiento y transformación regional (DART)*. Disponible en: http://ec.europa.eu/regional_policy/es/projects/austria/interregional-cooperation-to-meet-the-challenges-of-declining-and-ageing

Consejo de la Unión Europea:

- f. Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. [DOUE: 2011/C 155/02]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>
- g. Conclusiones del Consejo de 26 de octubre de 2015. *Plan de Acción en materia de género 2016-2020*. [Ref. 13201/15]. Disponible en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13201-2015-INIT/es/pdf>

Parlamento Europeo

- h. Ficha técnica: *La igualdad entre hombres y mujeres*. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

- i. Resolución de 3 de febrero de 2016, sobre *la nueva estrategia para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en Europa después de 2015*. [Ref. P8_TA(2016)0042]. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0042+0+DOC+XML+V0//ES>

Parlamento Europeo, Dirección General para Políticas Internas, Departamento de Políticas C. Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales:

- j. *Diferencias en trabajo, cuidados y tiempo de ocio entre hombres y mujeres*. Estudio a petición del Comité FEMM.[Ref. PE: 556.933], 2016. Disponible en (inglés): [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU\(2016\)556933_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU(2016)556933_EN.pdf).
- k. *Empoderamiento de las Mujeres y su vínculo con el desarrollo sostenible*. Análisis en profundidad. [Ref. PE: 556.927], 2016. Disponible en (inglés): [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556927/IPOL_IDA\(2016\)556927_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556927/IPOL_IDA(2016)556927_EN.pdf)
- l. Grupo PPE en el Parlamento Europeo, *Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género*. Disponible en: <http://www.eppgroup.eu/es/femm>

Otros organismos de la UE:

- m. EIGE, *Índice de Igualdad de Género – Conclusiones principales*. 2014. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf>
- n. Eurofound, *Tiempo de trabajo y conciliación laboral-familiar en la perspectiva de trayectoria vital* [en línea], Dublín, 2012. Disponible en (inglés): <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective>
- o. Eurostat, *Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales – ESA 2010* DOI: 10.2785/16644. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/esa-2010>

La UE en la ONU:

- p. Intervención de la UE por la Comisaria Jourova en CSW, ECOSOC, Naciones Unidas: *Mesa redonda ministerial para fortalecer marcos para la igualdad de género*. Ref: EUUN16-024EN. Disponible en: <http://eu-un.europa.eu/eu-intervention-by-commissioner-jourova-united-nations-commission-on-the-status-of-women-ministerial-roundtable-on-strengthening-frameworks-for-gender-equality/>
- q. Unión Europea, *El Papel de la Unión Europea en el sistema multilateral de la ONU*. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:rx0034&from=ES>

Organización de las Naciones Unidas

- r. Inter-agencia y Grupo de Expertos en los Indicadores de ODS (IAEG-SDGs), “Propuesta de un marco global de indicadores” *Meta 5, Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas*. Disponible en (inglés): <http://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>

- s. *Objetivos de desarrollo sostenible*. Disponible en:
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/la-agenda-de-desarrollo-sostenible/>
- t. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015, *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [A/RES/70/1]. Disponible en:
<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>
- u. Sección de Cuentas Nacionales de la División de Estadísticas de Naciones Unidas, *Sistema Nacional de Cuentas 2008*. Disponible en:
<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Spanish.pdf>

Otros recursos:

Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), “De la centralidad de la producción a la centralidad del cuidado” Ponencia de CAMPS. C. en *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. 34º Curso Anual de Derechos Humanos, Abril de 2016. Una lucha activa por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres., Barcelona.

Instituto de Política Familiar, *Informe de la evolución de la familia en Europa 2014*. Disponible en: <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/74>

Legislación comunitaria:

Derecho Primario:

Tratado de la Unión Europea

- Art. 2 TUE
- Art. 3.3.2º TUE

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

- Art. 8 TFUE
- Art. 19 TFUE
- Art. 153 TFUE
- Art. 157 TFUE

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:

- Art. 21.1 CDFUE
- Art. 23 CDFUE

Derecho Derivado:

- Directiva 75/117/CEE.
- Directiva 76/207/CEE.
- Directiva 79/7/CEE.
- Directiva 86/378/CEE.
- Directiva 76/207/CEE.
- Directiva 92/85/CEE.
- Directiva 96/34/CEE.
- Directiva 2002/73/CE.
- Directiva 2004/113/CE.
- Directiva 2006/54/CE.