



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**EMPLEO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA PRIVADA Y
VIDA LABORAL**

Presentado por SARA REYES HORCAJO

Tutelado por NOELIA SOMARRIBA ARECHAVALA

Segovia, a 4 de Diciembre de 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	
EMPLEO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL. UNA REVISIÓN CONCEPTUAL	
1.1. Revisión conceptual.....	4
1.2. Factores que influyen en la conciliación de la vida laboral y familiar.....	6
CAPÍTULO 2	
POLÍTICAS FAMILIARES EN LOS DIFERENTES ESTADOS DE BIENESTAR EN LA UE.	
2.1. Modelos de Estados de Bienestar en relación a las políticas familiares.....	9
2.1.1. Regímenes de Estados de Bienestar. Tipología.....	9
2.2. Políticas familiares en la Unión Europea y en España.....	12
2.3. Agentes que intervienen en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	14
CAPÍTULO 3	
ANÁLISIS EMPÍRICO	
3.1. Eurobarómetro: Flash 470 “Equilibrio Vida laboral y Vida Personal”.....	17
3.2. Descripción de las variables utilizadas en el análisis empírico.....	18
3.3. Contrastes de hipótesis.....	26
3.3.1. Diferencias en la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal, entre hombres y mujeres.....	26
3.3.2. Diferencias significativas entre los distintos regímenes de bienestar, en cuanto a satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal.....	28
3.3.3. Relación entre la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y personal y la edad.....	32
3.3.4. Diferencias en cuanto a la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible, en los distintos países de la UE28.....	34
3.3.5. Diferencias entre hombres y mujeres, en cuanto al disfrute de permisos parentales.....	36
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	40
ANEXO	43

INTRODUCCIÓN

Introducción

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y personal es uno de los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad. El problema de conciliar el empleo con la familia y/o vida personal se está convirtiendo en un gran desafío, tanto para las fuerzas políticas y económicas, como para las empresas y trabajadores, aún pendiente de resolver. Según las últimas cifras del año 2018 procedentes del Eurobarómetro sobre Conciliación de la Vida Laboral y Personal, uno de cada tres españoles (32%) declara no estar satisfecho con la conciliación de su vida laboral y familiar, el dato más bajo de toda la Unión Europea (UE).

La conciliación de la vida laboral y familiar y personal, conocida en inglés como work life balance, exige que las personas se puedan desarrollar en todos los ámbitos de sus vidas (personal, familiar y laboral). Tal y como establece la Fundación Mujeres (2010, pag. 4):

"La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde las mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, el ocio y el tiempo familiar".

La familia tradicional ha ido cambiando y evolucionando a lo largo del tiempo. Antiguamente las mujeres se dedicaban a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos. A partir sobre todo de la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII, la mujer se fue incorporando al mercado laboral de manera remunerada. Los últimos países a los que llegó la revolución, fueron los países del sur de Europa. Esta revolución ha sido uno de los mayores cambios sociales y laborales que se han producido en la historia. Los intereses sociales y políticos de las mujeres empezaron a tener una mayor importancia.

A raíz de la incorporación de las mujeres al mundo laboral, los roles dentro de la familia tradicional han cambiado y con ello, la actitud de los distintos miembros de la familia. Lo que antiguamente se consideraban modelos atípicos de familia, hoy en día están siendo la norma.

La mujer ya no puede seguir desempeñando y dedicando el mismo tiempo a las labores dentro del hogar y con ello se dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal. Por tanto, es necesario que los miembros de la familia se repartan las responsabilidades dentro del hogar.

En España, las horas al día que las mujeres dedican al trabajo dentro del hogar familiar, supera en media las que los hombres dedican a estas tareas. No solo en España ocurre esto, en todos los Estados Miembros hay una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres que realizan las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos y, las tareas domésticas. En la Unión Europea, según la EWCS (2015), el 92% de las mujeres de 25 a 49 años (con hijos menores de 18 años) cuidaba a sus hijos diariamente, en comparación con el 68% de los hombres. En las tareas domésticas y la cocina, las diferencias son aún mayores; el 79% de las mujeres cocinaban y/o realizaban tareas domésticas diariamente, en comparación con el 34% de los hombres. En España, la

Capítulo 0

diferencia entre hombres y mujeres en estos aspectos, se encuentra por debajo de la media de la Unión Europea.

En los Países Escandinavos, en los que hay una mayor igualdad de género, hay una menor separación entre los roles que desempeñan hombres y mujeres. Este modelo de familia predomina menos en los países del sur de Europa.

Esta pronunciada diversidad familiar y estos cambios exigen una modernización de las políticas de apoyo familiar, tanto a nivel de los países, como de la Unión Europea. El apoyo de las instituciones y de las empresas y la creación de diferentes políticas familiares, tema que se abordará en el capítulo 2, es imprescindible para la conciliación. Y aunque se está luchando por esto, hoy en día aún se dan desigualdades en el empleo y en el reparto de roles con diferencias significativas en los distintos Estados miembros.

No sólo se han producido cambios importantes como la incorporación de la mujer al mundo laboral; el cambio de generaciones también ha influido en la importancia que hoy en día se da en buscar este equilibrio entre vida laboral y familiar y/o personal. Hemos vivido como nuestros antepasados se adaptaban a cualquier condición laboral, sin poder conciliar ésta con su vida familiar y sin tener a penas tiempo para el ocio. Según numerosos estudios como el de Shields (1999) y Silva et al. (2010), esta situación de trabajar elevadas horas y no tener tiempo para dedicar a la vida personal, puede ser perjudicial para la salud, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés.

Que los empleados puedan equilibrar el trabajo y la vida personal, no sólo es un objetivo para estos, sino que para las empresas tiene gran importancia también, ya que no conseguirlo puede traer consecuencias negativas como el estrés laboral de los trabajadores y su menor rendimiento y con ello, la pérdida de productividad. Por tanto, las decisiones organizativas de las empresas están cada vez más enfocadas a entender a los empleados y a proporcionarles una mayor calidad en los puestos de trabajo para crear una mayor motivación.

Los cambios en la sociedad, culturales, de generaciones y las infinitas transformaciones que ha sufrido el panorama laboral han llevado a cabo a que se creen reformas y medidas enfocadas a la mejora de la calidad del empleo y de la búsqueda de un equilibrio que permita a las personas acomodar el trabajo a su vida personal.

El objetivo de este trabajo es analizar en qué consiste el equilibrio entre la vida laboral y personal, los problemas que ocasiona dicha conciliación, los diferentes factores que influyen en este concepto y las medidas que se emplean para solucionarlo en la Unión Europea, sobre todo en materia de equidad de género.

Para el logro de estos objetivos, a continuación, en el capítulo 1, analizaremos el concepto de conciliación o equilibrio entre la vida familiar y personal por medio de una revisión de la literatura.

En el capítulo 2 examinaremos los distintos regímenes de bienestar de la Unión Europea y las diferentes tipos de políticas familiares tanto de España como de la Unión Europea.

En el capítulo 3 se hará un análisis empírico por medio del Eurobarómetro, Flash Europeo sobre el equilibrio de la vida laboral y personal del año 2018. Analizaremos si,

Introducción

existen diferencias de género en los países de la Unión Europea en la conciliación de la vida laboral y personal por medio de técnicas estadísticas e intentaremos relacionar los resultados obtenidos con los diferentes sistemas de políticas familiares existentes en la UE.

El trabajo terminará con las principales conclusiones derivadas de la elaboración del trabajo.

CAPÍTULO 1

EMPLEO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y LABORAL. UNA REVISIÓN CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1. EMPLEO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y LABORAL. UNA REVISIÓN CONCEPTUAL.

1.1. Revisión conceptual.

El concepto de equilibrio entre vida personal y laboral (*work-life balance*) es un término amplio, que ha sido definido por diferentes autores que utilizan diversas dimensiones. Estos estudios se refieren mayormente a estudios sobre mujeres que desempeñan múltiples funciones.

La división trabajo-ocio ya se utilizaba a mediados de los años 1801 por filósofos y antropólogos. Paul Krassner (1958, p.172) comentó “*que los antropólogos usan una definición de felicidad que consiste en tener la menor separación posible entre tu trabajo y tu juego*”, en la que se refiere a juego como ocio. Por tanto, ya en esos tiempos, había una relación directa entre la felicidad de los individuos con poder conciliar el trabajo y la vida personal. Pero desde finales del siglo XX, esta expresión de equilibrio entre el empleo y vida personal y la preocupación por hacerlo realidad empieza a coger gran importancia y a estar en bocas de muchos.

El equilibrio de la vida laboral se denominó inicialmente conflicto de la familia y del trabajo, Kahn et al. (1964) lo define como “*una forma de conflicto entre los roles en la que las presiones de rol de los dominios del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto, es decir, las participaciones en el papel del trabajo se hacen más difíciles por la participación en la familia*”. Se ha demostrado que el conflicto entre roles, es decir, no compaginar el rol del trabajo con el de la familia, está relacionado con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento. Generalmente los individuos que se ocupan de las tareas del hogar y del cuidado de la familia, y además tienen trabajos remunerados, pueden vivir momentos de conflictos entre los diferentes roles que desempeñan. En general la falta de mecanismos de conciliación puede afectar a la salud y el rendimiento de los trabajadores, en este sentido se asocia el concepto de conciliación con un carácter negativo. Más tarde, Clark (2001, p. 348-365), modificó la definición como satisfacción y buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar con un mínimo de conflictos de roles.

Otro posible enfoque a la hora de definir conciliación es desde la óptica de la empresa. McCarthy et al (2010) proponen que “*las disposiciones y prácticas de conciliación se refieren a iniciativas introducidas voluntariamente por las empresas que faciliten la conciliación de trabajo de los empleados y su vida personal*”, por lo que entienden conciliación como las políticas en materia de responsabilidad y respeto que, las empresas crean voluntariamente para alcanzar el equilibrio de los ámbitos laborales y no laborales. Pero la conciliación también puede ser entendida como la propia experiencia que tienen las personas sobre su equilibrio en estos dos ámbitos de la vida.

Conciliar, según la Real Academia Española, es hacer compatible dos o más cosas. Por tanto, conciliar la vida laboral y la vida familiar es poder compaginar ambas esferas.

En el ámbito de la Unión Europea, la conciliación es entendida como una herramienta que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que hace posible superar desequilibrios de participación entre unas y otras en la vida personal, familiar y

Capítulo 1

laboral.

Por otra parte, muchos de los estudios reconocen que la vida de un individuo implica múltiples dominios y no solo abarca los dominios de trabajo y hogar. Según Warren (2004) hay más de 170 dominios diferentes de vida que están fuertemente relacionados, lo que puede provocar que la preferencia inadecuada por alguno de ellos, puede tener un gran impacto en cualquiera de los otros dominios de la vida y teniendo como resultado un desequilibrio en la vida del individuo.

Según Zedec y Moiser (1990) y más tarde O'Driscoll (1992) hay tres modelos principales para explicar la relación entre trabajo y vida del individuo:

- Modelo de segmentación: el trabajo y el no trabajo son dos dominios distintos de la vida y no tienen influencia entre sí. Este modelo fue sobre el que se asentaron las bases de las primeras teorías de dirección empresarial a comienzos del siglo XX. Actualmente, este modelo se ha quedado sin base empírica.
- Modelo de derrame: un dominio puede influir en el otro dominio de una manera positiva o negativa. De este modelo se generan dos versiones:
 - Modelo de compensación: el trabajo y la familia son dos esferas de la vida, y lo que puede faltar en una esfera, en términos de satisfacción, puede derivarse de la otra esfera de la vida, es decir, algunas demandas o satisfacciones de las que carezca alguna de las dos esferas puede afectar e incluso ser compensada por la otra.
 - Modelo instrumental: las actividades de una esfera pueden facilitar el éxito en la otra esfera.
- Modelo de conflicto: las personas que encuentran altos niveles de demanda en todas las esferas de la vida y se ven obligadas a tomar decisiones difíciles, pueden experimentar conflictos psicológicos con sobrecarga significativa.

Tras tantos años de estudio, estos modelos siguen actualmente activos en nuestra sociedad guiando la vida de millones de trabajadores y trabajadoras como marcos interpretativos. La mayoría de los estudios están ampliamente dominados por el modelo que se centra en el conflicto, ya que nos enfrentamos al problema de conciliar estas dos esferas tradicionalmente separadas sumándole el problema aún sin resolver de una sociedad desigual en razón de género. Todavía no hay una implicación plena de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, por tanto, las mujeres se ven en un mayor conflicto y con mayor sobrecarga que los hombres. También nos encontramos con escasez de políticas públicas que faciliten esta conciliación. Investigadores anteriores como Bock y Thane (1996), indican, que las mujeres están menos satisfechas con sus puestos de trabajo que los hombres y que se sienten menos equilibradas en su vida profesional y personal que sus homólogos masculinos. Aunque cada vez y más recientemente se ha investigado esta relación entre los dominios personal, laboral y familiar desde el punto de vista positivo, en el que los dominios pueden reforzar y enriquecerse entre sí.

Empleo y equilibrio entre vida personal y laboral. Una revisión conceptual

Hay que destacar también que aunque tradicionalmente se ha estudiado el equilibrio trabajo-vida en relación sobre todo con las mujeres, se ha producido un cambio en estas dinámicas (Aumann et al. (2011); Duckworth y Buzzanell, (2009); Evans et al. (2013); Hayman y Rasmussen, (2013)), ya que cada vez hay más hombres con deseos de encontrar este equilibrio y participar más en los compromisos personales.

1.2. Factores que influyen en la conciliación de la vida laboral y personal.

Muchos son los estudios que abordan la búsqueda de factores que influyan en el equilibrio de vida laboral y familiar. En este apartado se van a revisar aquellos determinantes más importantes en el equilibrio entre vida laboral y familiar con una perspectiva de género.

- Personalidad: según la RAE, la personalidad es el conjunto de características o casualidades originales que destacan en algunas personas. Según numerosos estudios las diferentes características de personalidad que tiene un individuo, afectan de manera negativa o positiva a la satisfacción en el equilibrio entre vida familiar y laboral y a la percepción del estrés. Wayne et al. (2004) investigaron la relación entre los diferentes rasgos de la personalidad y el conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. Como conclusión obtuvieron que características de la personalidad como la escrupulosidad, la extraversión, la amabilidad y la apertura a la experiencia no afectan al conflicto trabajo-familia pero, la extraversión sí que está relacionada con la facilitación entre los roles familia-trabajo, es decir, personas extrovertidas tienen mayor facilidad para conciliar su trabajo y su vida. En cambio, la inestabilidad emocional está positivamente relacionada con el conflicto pero no tanto con la facilitación. Aryee et al. (2005) obtuvieron resultados de que las personas con personalidad proactivas tienen más posibilidades de minimizar el conflicto trabajo-familia y que los optimistas sobrellevan mejor circunstancias estresantes. En todos ellos no se mostraron diferencias de género con respecto a las diferentes características de la personalidad, excepto en la concienciación, donde las mujeres obtuvieron un resultado significativamente mayor al de los hombres.
- Edad: Las condiciones laborales difieren en los diferentes grupos de edad. Según el Informe de Condiciones de Trabajo de Eurofound (2005), los trabajadores entre 30 y 44 años son el grupo de edad que tiene más dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, ya que tienden a trabajar más horas, y a tener mayores responsabilidades y cargas familiares. Los trabajadores con edades por debajo de los 29 años, son el grupo menos afectado ya que tienen menos cargas familiares y reciben más ayuda por parte de familiares, amigos y ayudas sociales. Esta diferencia para conciliar según edades es más destacada aún en las mujeres que los hombres. Las mujeres comprendidas entre los 35 y 44 años tienen mayores problemas para encontrar el equilibrio que los hombres comprendidos en esta misma franja de edad.
- Nivel educativo: Según Eurofound (2015) en los grupos de mayor nivel de edad, una mayor proporción de los individuos carecen de un nivel terciario de educación, mientras que las generaciones actuales tienen niveles educativos mayores e invierten más años en estudiar que antiguamente. Los individuos con un mayor nivel educativo tienen más posibilidades de elegir sus puestos de trabajos y con ello, mejores condiciones laborales. También tienen un mayor acceso a puestos de trabajo mejores remunerados, que les permite una mayor independencia económica,

Capítulo 1

pudiendo costear servicios de pago para el cuidado de los hijos y de las personas dependientes a su cargo, y así una mayor facilidad para el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Los individuos con menores niveles educativos tienen que adaptarse a puestos de trabajo más precarios y más limitados, lo que hace que les sea más difícil encontrar buenas condiciones laborales y de conciliación. En el contexto de la UE, la educación es uno de los ámbitos en los que la brecha de género se ha reducido más.

- Nivel de renta: Según numerosas encuestas e informes, un mayor nivel de renta facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto se debe a que familias con mayor poder adquisitivo tienen mayor facilidad en el cuidado de los hijos y de personas mayores dependientes que estén a su cargo, ya que pueden garantizar y disponer de servicios como guarderías, residencias de ancianos y de cuidadores/as si así lo necesitan. En cambio, las familias con menores niveles de renta se ven constantemente envueltas en problemas como son no poder pagar estos servicios. Hay que señalar que se realizan pocas inversiones en los servicios para la infancia y que dificultan la vinculación plena de la mujer con el mercado laboral en estas familias de menor poder adquisitivo.
- Cargas familiares existentes en el hogar: un hogar con cargas familiares es aquel en el que existe algún miembro al que hay que proporcionar cuidados. Cuando en el hogar vive algún miembro de estas características, las actividades fuera del hogar y dentro se complican. Hay una relación inversa entre las cargas familiares y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Aunque en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor de estas cargas familiares. La participación en el mercado laboral cuando existen hijos o adultos que requieren cuidados, es muy diferente en hombres y mujeres.

Según la Encuesta realizada por el INE a la Población Activa (EPA) en España en el año 2016, un 26.6% de mujeres de entre 25 a 54 años empleadas con un hijo trabaja a tiempo parcial frente al 5.7% de los hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son un 26.2% de mujeres frente a un 6.4% de hombres. La principal razón de las mujeres para trabajar a tiempo parcial es el cuidado de personas dependientes por no poder costear los servicios adecuados para su cuidado. Según los datos de la Encuesta Europea de Calidad de Vida del año 2016, la brecha de género en el cuidado infantil es más amplia a edades más tempranas (grupos de edad hasta los 48 años) y para el cuidado de personas con discapacidad es mayor a edades mayores (grupo de edad a partir de los 50 años), como se observa en la tabla siguiente.

Empleo y equilibrio entre vida personal y laboral. Una revisión conceptual

Tabla 1.1. Proporción de hombres y mujeres en diferentes grupos de edad que brindan atención (al menos una vez por semana).

		Cuidado de hijos o nietos		Atención a familiares o amigos discapacitados	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	18-24	6%	14%	12%	12%
	25-34	30%	25%	13%	15%
	35-48	55%	60%	15%	19%
	50-64	28%	30%	17%	28%
Todos	18-64	35%	44%	15%	21%

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la EQLS (2016). Eurofound.

Según la Encuesta Europea de Calidad de Vida, la diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado, entre hombres y mujeres pone de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidado, educación, trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes. Según los datos del 2016, de media, la tasa de empleo de los hombres es superior a la de mujeres y hay que destacar que la brecha en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, aumenta con el número de hijos. Pero se observa que al tener hijos las tasas de las mujeres se mantienen o disminuye a medida que se tienen más hijos, mientras que las tasas de los hombres aumentan cuantos más hijos en casi todos los Estados miembros.

Además de los factores más relevantes anteriormente revisados, se han observado otros que también afectan a la conciliación entre la vida laboral y personal reflejados en la tabla siguiente.

Tabla 1.2. Factores de la conciliación entre la vida laboral y personal.

Factores individuales	Factores organizacionales	Factores sociales	Otros factores
- Personalidad	- Cambios laborales - Políticas de equilibrio - Apoyo de la empresa - Estrés laboral - Conflicto de roles - Sobrecarga de rol - Tecnología	- Cuidado de hijos - Apoyo del cónyuge - Apoyo de la familia - Cuidado de familiares dependientes	- Edad - Género - Estado civil - Estado de los padres - Nivel educativo - Tipo de trabajo - Nivel de renta

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 2

POLÍTICAS FAMILIARES EN LOS DIFERENTES ESTADOS DE BIENESTAR EN LA UE.

Políticas familiares en los diferentes Estados de Bienestar en la UE

En este capítulo en primer lugar revisaremos diferentes tipologías sobre regímenes de bienestar en la UE, con el fin de situar a los diferentes países de la Unión Europea y ofrecer una tipología de los mismos en función de los regímenes de bienestar. Y posteriormente revisaremos algunas iniciativas en materia de políticas familiares encaminadas a lograr la conciliación entre la vida familiar y laboral.

2.1. Modelos de Estados de Bienestar en relación a las políticas familiares.

Las políticas familiares surgieron como un tipo de políticas públicas desarrolladas en el marco de los Estados de Bienestar de Europa, por eso es importante destacar esta relación. Las primeras medidas aprobadas corresponden a la fase inicial del surgimiento de los Estados de Bienestar, a finales del siglo XIX. Este tipo de políticas avanzaron y tuvieron su mayor crecimiento al compás del auge de los Estados de Bienestar.

2.1.1. Regímenes de Estados de Bienestar. Tipología.

A continuación se va a explicar en qué consiste el Estado de Bienestar, diferentes tipos de regímenes de bienestar y sus características. Con ello se pretende identificar si existen diferencias en los distintos regímenes de bienestar en el ámbito de la conciliación entre la vida laboral y personal y en cuestión a las políticas familiares.

Muñoz de Bustillo (1989) define Estado de Bienestar como un *“conjunto de actuaciones públicas tendentes a asegurar a todos los ciudadanos el acceso a un mínimo de servicios para garantizar su supervivencia en términos sociales”*. Es decir, la organización del Estado, en la que se procura una mejor redistribución de la renta y prestaciones sociales para los individuos que lo necesiten para lograr su bienestar social.

Desde la creación de los Estados de bienestar, son muchos los estudios dirigidos a construir tipologías sobre los regímenes de bienestar, la más aceptada y la que más se ha utilizado es la del economista y sociólogo Gosta Esping-Andersen en su obra *“Los tres mundos del Estado de bienestar”* en 1990. Describió tres modelos de bienestar con respecto a la distribución entre el Estado, el mercado y la familia. Esping-Andersen clasifica a los países de Europa en distintos regímenes de bienestar, estos son modelos que tienen características comunes y abarcan las relaciones entre el Estado y la economía y no se centra únicamente en la política social. Esping-Andersen sigue tres principios que son la desmercantilización, que es el grado de prevención de los ciudadanos de la dependencia del mercado; la estratificación social, que es la agrupación de la sociedad en diferentes estratos sociales reconocibles a diferentes características de organización; y por último el mix público-privado, que son las obligaciones del Estado, de la familia y del mercado en conseguir el bienestar.

Partiendo de esto, Esping-Andersen diferencia tres tipos de regímenes de bienestar:

- El modelo socialdemócrata o nórdico: En él se incluyen países con un carácter universalista, donde se trata a todos los ciudadanos por igual. Tienen un nivel alto de desmercantilización. El Estado es fuertemente intervencionista y proporciona un alto nivel de bienes y servicios. Se financia con impuestos, donde todos pagan. Se promueve la igualdad a través de un nuevo sistema de asistencia social redistributivo y amplios programas de servicios sociales. Es un régimen propio de

Capítulo 2

los países nórdicos como Bélgica, Dinamarca, Holanda, Noruega o Suecia.

- Modelo conservador o europeo continental: Nivel de desmercantilización media y hay un alto nivel de estratificación social. Tienen muy en cuenta los estatus sociales y dan mucha importancia a la familia tradicional. Es un régimen con una fuerte influencia de la iglesia. Este modelo incluía el mercado, pero no lo consideraba como la única vía para satisfacer las necesidades básicas. El Estado interviene cuando fallan las instituciones más próximas al individuo, como la familia. En este modelo se incluirán países como Alemania, Finlandia, Francia, Austria, pero también a Italia o a España. Este modelo también estuvo sometido a presiones debido a que muchas de sus cualidades impedían el aumento necesario de la participación en el mercado laboral, sobre todo de las mujeres.
- El modelo liberal o anglosajón: se caracteriza por un alto nivel de mercantilización, donde el bienestar depende del mercado. El mercado se limita a dar prestaciones a aquellos individuos que a través del mercado no satisfacen sus necesidades básicas. La asistencia depende de los recursos e ingresos de los individuos. Es un régimen propio de países como Reino Unido e Irlanda.

La siguiente tabla recoge la clasificación de ciertos países europeos según Esping-Andersen (1990).

Tabla 2.1. Regímenes de Bienestar. Clasificación de ciertos países Europeos.

Socialdemócrata	Bélgica, Dinamarca, Holanda Noruega, Suecia
Conservador	Austria, Alemania, Finlandia, Francia, Italia, España
Liberal	Irlanda, Reino Unido.

Fuente: Elaboración propia sobre la clasificación de Esping-Andersen (1990).

Hay que señalar que estos modelos no son puros y que todos ellos pueden coger características de los otros.

Muchos autores y sobre todo los pertenecientes a los movimientos feministas, criticaron a este autor porque no daba importancia en sus obras a la dimensión de género. La aportación de la familia y de las mujeres en la decisión de bienestar pasaba prácticamente desapercibida. Partiendo de esto, Esping-Andersen introduce un nuevo criterio que es la “desfamiliarización” que es el “*grado en que la política social o los mercados reducen la dependencia individual de las familias y maximizan la disponibilidad de los recursos económicos por parte del individuo independientemente de las reciprocidades familiares o conyugales*”. Este nuevo criterio aporta nuevas características a su clasificación de regímenes de bienestar.

- Socialdemócrata: se caracterizan por un potente sistema de seguridad social y de ayudas sociales al cuidado. Por tanto, no hay tanta diferencia entre los estatus laborales ni sociales. Garantizan la independencia individual, tanto en relación al

Políticas familiares en los diferentes Estados de Bienestar en la UE

mercado como a la familia y al cónyuge. Países como Suecia, Noruega y Dinamarca.

- Conservador: Hay mucha influencia de la Iglesia y aceptación de la familia tradicional. Las ayudas son muy escasas y son países que tienen una tasa de empleo femenino muy baja. Aunque tienen un sistema de seguridad social muy fuerte, no tienen apenas sistemas de ayudas sociales. Se genera mucha jerarquía y desigualdad entre los diferentes estatus. Se da en países como Austria, Francia, Alemania, Italia y España.
- Liberal: en esos países la mayoría de las mujeres tiene un trabajo remunerado, aunque suele ser a tiempo parcial, por tanto, siguen desempeñando el rol de del trabajo no remunerado. El Estado no ofrece muchas ayudas en este ámbito por lo que las familias tienen que organizarse por su cuenta. Por tanto las familias que se ven más afectadas son las de clase baja, al no poder costearse servicios de pago. Esto se da en países como Reino Unido e Irlanda.

A este modelo se han hecho importantes incorporaciones, autores como Leibfried (1993), Moreno (1999, 2000, 2003) o Ferrera (1996) añaden un cuarto modelo de régimen de bienestar teniendo en cuenta las características de los países mediterráneos que son Grecia, España, Italia y Portugal. Estos países tienen una fuerte separación del trabajo entre el hombre sustentador y la mujer encargada de las labores de casa, es decir unos roles de género muy marcados y restrictivos y políticas familiares no orientadas a la mujer.

Es muy interesante a este respecto la clasificación de Eikemo (2008) que añade los países del Este. La siguiente Tabla recoge la tipología propuesta por este último y cómo los diferentes países de la UE se agrupan en los diferentes regímenes de bienestar.

Tabla 2.2. Regímenes de Bienestar. Eikemo (2008).

Anglosajón	Irlanda, Reino Unido.
Bismarckiano	Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda, Luxemburgo.
Escandinavo	Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia.
Del Sur	España, Grecia, Italia, Portugal.
Europa del Este	Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa.

Fuente: Eikemo (2008).

Pero como se observa, en la clasificación de Eikemo no están todos los países de la Unión Europea. La clasificación de Whelan y Maître (2010) es más reciente y completa y es la que utiliza Eurofound en sus informes.

- Liberal: el papel del gobierno es limitado, apoya al mercado creando medidas limitadas para mantener activamente el empleo. Los países que pertenecen a este régimen tienen un mercado de trabajo muy flexible. Los subsidios se dirigen sobre todo a la población en edad de trabajar. Está formado por Irlanda y Reino Unido.
- Corporativista: está formado por países que dependen de contribuciones sociales (pensiones y prestaciones por desempleos), en vez de impuestos. Se caracterizan por un mercado de trabajo muy rígido. Está formado por Alemania, Austria,

Capítulo 2

- Bélgica, Francia y Luxemburgo.
- Socialdemócrata: se caracterizan por un alto nivel de protección social y universalidad. Está formado por Dinamarca, Finlandia, Holanda, Noruega, Suecia.
 - Sur de Europa: se caracteriza por un mercado de trabajo muy rígido ya por políticas poco desarrolladas en este sector. Tiene un gasto social bajo y desigual. Está formado por Chipre, España, Grecia, Italia, Portugal.
 - Corporativista post-socialista: Son países del centro de Europa. Tienen un sistema más igualitario que el post-socialista liberal. Presentan un crecimiento económico e inflación moderados. Tienen un grado limitado de protección al trabajo. Está formado por Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa.
 - Post-socialista liberal: tienen una mayor flexibilidad laboral que el régimen corporativista post-socialista. No hay apenas medidas de apoyo al empleo. Está formado por Estonia, Letonia, Lituania.

Tabla 2.3. Regímenes de bienestar según Whelan y Maître (2010).

Liberal	Irlanda, Reino Unido.
Corporativista	Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo.
Socialdemócrata	Dinamarca, Finlandia, Holanda, Noruega, Suecia.
Sur de Europa	Chipre, España, Grecia, Italia, Portugal.
Corporativista post-socialista	Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa.
Post-socialista liberal	Estonia, Letonia, Lituania.

Fuente: elaboración propia a través de Eurofound

2.2. Políticas familiares en la Unión Europea y en España.

Las políticas europeas de conciliación surgieron como método para resolver el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres en la división del trabajo remunerado y no remunerado. Estas políticas han forzado a los distintos países miembros a crear medidas sociales que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la responsabilidad de los hombres con las tareas del hogar y el cuidado de las personas a cargo. Pero las políticas familiares europeas, ya no solo intentan resolver este problema de desigualdad, sino que se encuadran dentro de la estrategia de crecimiento de Europa que persigue promover el pleno empleo. Uno de sus principales objetivos es que al menos el 75% de la población de entre 20 y 64 años de edad debería tener un puesto de trabajo según el informe sobre conciliación entre vida laboral y familiar de Eurofound 2016.

Este objetivo político no será igual para todos los países y habrá variedad de políticas familiares, dada la diversidad de países que forman la Unión Europea. Por tanto, los Estados Miembros que tienen tasas de empleo femeninas menores, necesitarán implementar más políticas y medidas que ayuden a las mujeres a conciliar su vida familiar y personal, para que aumente la mano de obra femenina. Por ejemplo, para los países mediterráneos, dadas sus características, será más difícil este compromiso por sus bajas tasas de empleo femenino, por la importancia de la familia y por el atraso en sus políticas de bienestar. En la mayoría de los países de la Unión Europea no se consideran

Políticas familiares en los diferentes Estados de Bienestar en la UE

como políticas familiares temas como las política de vivienda, de juventud, de tercera edad al contrario que en los países mediterráneos que tienen una gran repercusión.

A excepción de unos pocos países, cuanto mayor es la participación de las mujeres en el mercado laboral, menor son las horas de trabajo semanal. Esto quiere decir que, las mujeres trabajan de manera remunerada, menos horas que los hombres. Por lo que la desigualdad entre hombres y mujeres tanto en la participación en el mercado laboral, como en las horas de trabajo, todavía sigue siendo muy significativa. En la mayoría de los países esto se acentúa en la fase del cuidado y crianza de los hijos, por lo que muchas de las medidas políticas persiguen como objetivo de solucionarlo.

La normativa que regula la conciliación en el ámbito internacional es muy amplia. En el siguiente cuadro se recogen a modo de ejemplo algunas iniciativas, que constituye una muestra de las acciones llevadas a cabo

Cuadro 1. Normativa sobre conciliación.

- Diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como por ejemplo:
 - convenio de la OIT 183 sobre la protección de la maternidad (2000).
 - Convenio de la OIT 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
 - Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
 - Convenio de la OIT 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994).
- Directivas Europeas que han ayudado al avance legislativo en este ámbito:
 - directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
 - Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial.
 - Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
 - Recomendación del Consejo 92/241/CEE sobre el cuidado de niños y niñas.
 - Resolución del consejo (junio 2000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.
 - Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) según la cual deben elaborarse medidas para conciliar.
 - Programa V Europeo de la Igualdad de Oportunidades.

El 26 de Abril de 2017, la Comisión Europea presentó la Recomendación (UE) 2017/761 sobre el pilar Europeo de los Derechos sociales. Entre las medidas que se adoptan, destaca la Propuesta de Directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y personal de trabajadores con menores y dependientes a cargo con la que se deroga la Directiva del Consejo 2010/18/UE (COM (2017) 253) y se crean nuevas medidas para la conciliación entre la vida laboral y personal que son las siguientes:

- Permiso de paternidad retribuido de, al menos, 10 días laborales.
- Permiso parental retribuido de 4 meses intransferible entre los progenitores. El plazo para su disfrute es hasta que el menor tenga 12 años.
- Permisos retribuidos de 5 días anuales para el cuidado de menores o dependientes enfermos.
- Todos los trabajadores con menores de 12 años o que se encuentren al cuidado de familiares dependientes tendrán derecho a solicitar reducción de jornada, flexibilidad en el horario y flexibilidad en el lugar de trabajo.
- Protección contra el despido mientras se disfruten estas medidas.

El objetivo de esta Directiva es garantizar la implementación del principio de igualdad entre los hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo. Permitirá a los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares.

La normativa que regula y facilita la conciliación de la vida laboral y familiar en España se recoge en la *Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* y en la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y en el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores*.

Esta normativa se amplía con:

- Real Decreto 1251/2001 sobre prestaciones económicas del sistema de Seguridad social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- La Ley 12/2001 de medidas urgentes del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto Ley 5/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección para el desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Real Decreto 1335/2005 sobre las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

Capítulo 2

Algunas de las medidas más importantes que se recogen en estas normas son:

- Permisos parentales:
 - Maternidad: 16 semanas retribuidas (100% base de la SS) con posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre y con derecho de reserva del puesto de trabajo.
 - Paternidad: 4 semanas ininterrumpidas retribuidas (100% base de la SS) y con derecho de reserva del puesto de trabajo.
 - Excedencia:
 - Para el cuidado de hijos: hasta 3 años sin retribuir y con derecho de reserva del puesto de trabajo el primer año y después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.
 - Cuidado de familiares dependientes: hasta 2 años sin retribuir y el derecho de reserva del puesto de trabajo es igual que para el cuidado de hijos.
 - Reducción de jornada:
 - Cuidado de menores de 12 años: hasta que el menor cumpla 12 años sin retribuir. El contrato laboral no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa.
 - Cuidado de familiares dependientes: no hay límite de duración y no está retribuido el derecho de reserva del puesto de trabajo es igual al de cuidado de menores de 12 años.
 - Cuidado de hijos menores con enfermedades graves: hasta que el menor cumpla 18 años y está al 100% de la base SS retribuida. Reserva del puesto de trabajo igual que las dos anteriores.
 - Otros permisos:
 - Nacimiento de hijo: 2 días retribuidos (100% del salario) y el contrato no se suspende.
 - Exámenes prenatales: no hay límite de duración y está retribuido al 100% del salario y el contrato no se suspende.
 - Hospitalización, accidente e intervención familiar: de 2 a 4 días. Retribuido al 100% del salario y no se suspende el contrato laboral.
 - Nacimiento de hijo prematuro: 1 hora diaria retribuido al 100% del salario y no se suspende el contrato laboral.
 - Lactancia: 1 hora diaria o 2 fracciones de media hora. Se puede acumular. Retribuido al 100% del salario y el contrato no se suspende.
 - Riesgo por embarazo o lactancia: hasta que se inicie el periodo de maternidad, hasta que el lactante cumpla 9 meses, hasta que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u a otro compatible con su estado.
 - Retribuido al 100% de la base de la SS y se guarda el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Fuente: Normativa vigente sobre conciliación en la Unión Europea y España.

En el anexo 1, se encuentra una infografía sobre algunas de las mejoras sobre conciliación que propone la Comisión Europea.

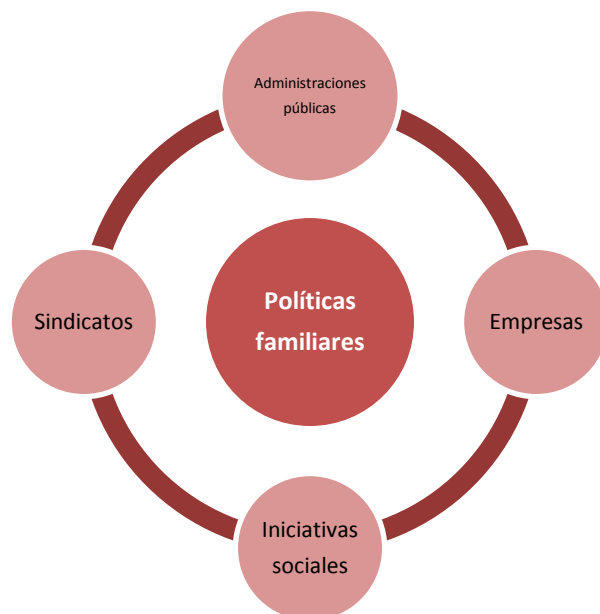
2.3. Agentes que intervienen en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Según la Resolución del consejo de la Unión Europea y los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del 29 de Junio del 2000, *“es necesario un enfoque global e integrado de la articulación de la vida profesional y de la vida familiar como un derecho de los hombres y mujeres, un factor de realización personal en la vida pública, social, familiar y privada, un valor social de importancia y una responsabilidad de la sociedad, de los Estados Miembros y de la Comunidad Europea.”*

Para enfrentar este compromiso se necesita la participación, intervención de diferentes agentes. La siguiente figura pretende captar estas relaciones y a continuación se detallarán algunos de las funciones llevadas a cabo por estos organismos.

Políticas familiares en los diferentes Estados de Bienestar en la UE

Ilustración 2.3.1. Agentes que intervienen en las políticas familiares para la conciliación entre la vida laboral y personal.



Fuente: elaboración propia.

- Administraciones públicas:
 - Proporcionan información tanto al público en general como a organizaciones dirigidas a solucionar problemas de convivencia, sociales y laborales.
 - Crean medidas de atención a personas dependientes y al cuidado de menores como un derecho que estas tienen.
 - Promueven medidas de flexibilización de horarios de los servicios públicos y privados para adaptarse a las necesidades de las personas.
 - Proponen medidas de reorganización dentro del trabajo adaptadas a las necesidades del trabajador para la mejor conciliación de este con su vida privada.
- Sindicatos:
 - Actuaciones de información y sensibilización para los trabajadores y trabajadoras y para los empresarios sobre la normativa y las medidas de conciliación.
 - Promueven prácticas de reorganización en el propio sindicato que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Incorporan en la negociación colectiva, estrategias que permiten la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Empresas y otras organizaciones laborales:
 - Incorporación de medidas de flexibilización con nuevas formas de organización del trabajo.
 - Fomentan la ampliación del conocimiento sobre la conciliación desarrollando medidas que amplían y mejoran la normativa en la materia.
 - Acercamiento de servicios para la atención de personas dependientes

Capítulo 2

creando servicios propios como guardería o firmando convenios con guarderías cercanas al centro de trabajo o servicios similares.

- Mejora de las condiciones legales mínimas (permisos de maternidad, paternidad, adopción, etc).

- Iniciativas sociales:
 - Detectan las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Crean servicios de atención según la demandas de las personas con responsabilidades familiares.
 - Informan y sensibilizan a los ciudadanos sobre la conciliación.
 - Desarrollan nuevas formas de organización del trabajo que faciliten la distribución del tiempo de los trabajadores/as.

Por tanto, para hacer compatibles los diferentes ámbitos de la conciliación, el laboral, el social, el familiar, el doméstico, y el personal, se hace necesario actuar en el ámbito público y no solo en el privado.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS EMPÍRICO

Análisis Empírico

Para realizar el análisis empírico sobre la conciliación entre vida laboral y personal, se ha utilizado el Flash Eurobarómetro 470 sobre el Equilibrio de la Vida Laboral y Personal del año 2018, que nos ofrece información actualizada sobre la conciliación en Europa.

3.1. El Eurobarómetro Flash 470

El programa Eurobarómetro, se realizó por primera vez a principios de los años 70, a través de una encuesta bianual, con el objetivo de realizar un seguimiento de la opinión pública en los países miembros y candidatos de la Unión Europea. A partir de los años 90, el programa aumentó los temas, la frecuencia y los instrumentos empleados. Este programa comprende las siguientes series de encuestas o instrumentos:

- Eurobarómetro estándar y especial.
- Flash Eurobarómetro.
- Eurobarómetro Central y Oriental (1990-1997).
- Eurobarómetro de países candidatos (2000-2004).

Las encuestas se llevan a cabo por la Comisión Europea y las Direcciones Generales responsables y es encargada por el Parlamento Europeo. Los resultados de las encuestas se publican regularmente en informes oficiales de la Comisión Europea o del Parlamento Europeo.

Concretamente, el Flash Eurobarómetro consiste en, encuestas por teléfono (ad-hoc) y de grupos focales. Trata temas concretos y diferentes a los de las otras encuestas del Eurobarómetro, los cuales, algunos se repiten en el tiempo. Fue creado por la Comisión Europea a finales de los años ochenta. Las encuestas Flash, se llevan a cabo en todos los Estados Miembros de la Unión Europea, reduciendo o ampliando estos, en función de temas específicos. Las entrevistas se realizan por teléfono en el idioma nacional de cada país.

Para el análisis empírico sobre la conciliación entre la vida laboral y personal, se ha utilizado la encuesta del Flash Eurobarómetro 470. La encuesta se realiza a la población mayor de 15 años, que reside en los 28 Estados Miembros de la Unión Europea (Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Alemania, Dinamarca, Estonia, España, Finlandia, Francia, Reino Unido, Grecia, Croacia, Hungría, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, Letonia, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Suecia, Eslovenia, Eslovaquia). Se utiliza un muestreo multietápico y el tamaño de la muestra es de un total de 26,582 entrevistados entre todos los estados miembros de la UE28.

En la siguiente tabla se detalla el número de entrevistados de cada país de la Unión Europea, el total de la población mayor de 15 años de cada país y, el porcentaje que supone la población mayor de 15 años de cada país con respecto al total de la población mayor de 15 años de la UE28.

Capítulo 3

Tabla 3.1. Muestra de la Encuesta de los diferentes Estados miembros de la UE28.

Países	Nº entrevistados	Población > 15 años	Proporción EU28
Bélgica	1,006	9,430,478	2.18%
Bulgaria	1,009	6,108,289	1.41%
Rep. Checa	1,001	8,930,036	2.07%
Dinamarca	1,009	4,793,807	1.11%
Alemania	1,000	71,834,280	16.2%
Estonia	1,000	1,102,407	0.26%
Irlanda	1,001	3,666,259	0.85%
Grecia	1,000	9,190,023	2.13%
España	1,004	39,460,860	9.13%
Francia	1,002	54,651,908	12.64%
Croacia	1,002	3,548,976	0.82%
Italia	1,000	52,545,031	12.16%
Chipre	501	717,310	0.17%
Letonia	1,000	1,650,098	0.38%
Lituania	1,000	2,428,325	0.56%
Luxemburgo	506	493,032	0.11%
Hungría	1,006	8,395,200	1.94%
Malta	509	376,304	0.09%
Países Bajos	1,007	14,312,179	3.31%
Austria	1,000	7,516,038	1.74%
Polonia	1,000	32,246,194	7.46%
Portugal	1,000	8,877,432	2.05%
Rumanía	1,005	16,608,007	3.84%
Eslovenia	1,007	1,756,267	0.41%
Eslovaquia	1,000	4,599,960	1.06%
Finlandia	1,003	4,608,516	1.07%
Suecia	1,000	8,227,534	1.90%
Reino Unido	1,004	54,203,274	12.54%
TOTAL eu28	26,582	432,278,024	100%

Fuente: Informe del Flash Eurobarómetro 470.

Como podemos ver en la tabla, el tamaño de las muestras es aproximadamente de 1000 individuos por país, exceptuando Chipre, Luxemburgo y Malta con tamaños de aproximadamente 500 individuos.

3.2. Descripción de las variables utilizadas en el análisis empírico.

Con los datos que nos ofrece la encuesta Flash Eurobarómetro 470 y a través de la versión 23 del programa estadístico SPSS, se va a realizar el análisis empírico de la conciliación laboral en Europa, contrastando diferentes hipótesis sobre cómo afecta la conciliación de la vida laboral y familiar a los individuos de la UE28. Además se analiza el papel de los regímenes de bienestar en esta conciliación.

Análisis Empírico

Para llevar a cabo el análisis, se van a utilizar las variables, que a continuación se detallan:

- Satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores.
- Género.
- Edad.
- Disponibilidad de trabajo flexible en las empresas de los trabajadores.
- Permisos parentales.

➤ Satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores:

Cuadro 3.1. Descripción variable Q1a.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
Q1a	Ordinal	1- Muy satisfecho/a 2- Más bien satisfecho/a 3- No muy satisfecho/a 4- Nada satisfecho/a 5-No contesta

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Es una variable de tipo ordinal, cuyas categorías van, desde muy satisfecho a nada satisfecho. Es decir, esta variable toma distintos valores ordenados siguiendo una escala del 1 al 4 como se observa en el cuadro.

Tabla 3.2. Porcentaje de los individuos por grado de satisfacción entre la conciliación laboral y personal.

Q1a Are you satisfied or not with the balance between your work and your personal life?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Very satisfied	4088	15,4	29,2	29,2
	Fairly satisfied	7049	26,5	50,3	79,5
	Not very satisfied	2127	8,0	15,2	94,6
	Not at all satisfied	752	2,8	5,4	100,0
	Total	14016	52,7	100,0	
Perdidos	DK/NA (DO NOT READ OUT)	67	,3		
	Inap. (4 or 5 in d5a)	12499	47,0		
	Total	12566	47,3		
Total		26582	100,0		

Fuente: elaboración propia, basado en Flash Eurobarómetro 470.

Capítulo 3

Esta variable la hemos recodificado, agrupando los valores de las cuatro categorías, en dos. Las categorías 1. Muy satisfecho/a y 2. Satisfecho/a, pasarán a ser la categoría 0. Satisfecho/a. Las categorías 3. No muy satisfecho/a y 4. Nada satisfecho/a, pasarán a ser la categoría 1. No satisfecho/a.

Cuadro 3.2. Descripción de la variable recodificada.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
Satisfac.conc	Nominal	0- Satisfecho/a 1- No satisfecho/a 5-No contesta

Fuente: elaboración propia, basado en Flash Eurobarómetro 470.

Por tanto, esta variable pasará a ser una variable cualitativa de tipo nominal, ya que los valores no pueden ser sometidos a un criterio de orden, sino que, o están satisfechos o no lo están.

Tabla 3.3. Valores recodificados de la variable Q1a.

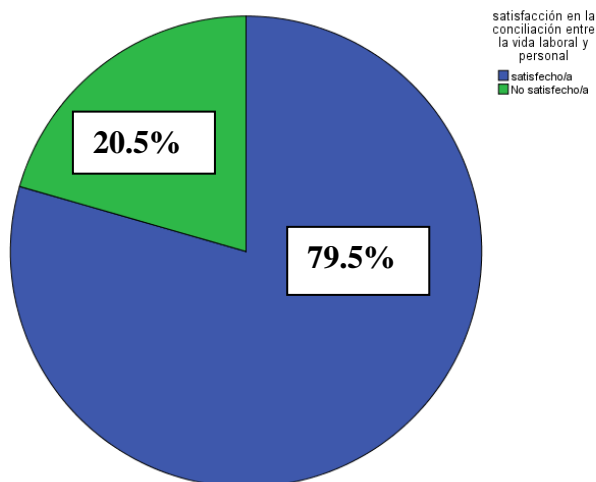
satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	satisfecho/a	11137	41,9	79,5	79,5
	No satisfecho/a	2879	10,8	20,5	100,0
	Total	14016	52,7	100,0	
Perdidos	NS/NC	67	,3		
	Pérdidos	12499	47,0		
	Total	12566	47,3		
Total		26582	100,0		

Fuente: elaboración propia, basado en Flash Eurobarómetro 470.

En la anterior tabla, se observa que, en la columna de frecuencia aparece el número de individuos que están satisfechos/as y el número de individuos que no están satisfechos/as del total de la muestra. También aparece el número de individuos que no contestan y el número de individuos perdidos, que no se tendrán en cuenta a la hora de hacer los contrastes. Por tanto, el porcentaje que se tiene en cuenta, es el porcentaje que aparece en la columna de porcentaje válido y que se observa en el gráfico siguiente.

Análisis Empírico

Gráfico 3.1. Diagrama de Porcentajes válidos de satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal.



Fuente: elaboración propia, basado en Flash Eurobarómetro 470.

Como se observa, el porcentaje de individuos satisfechos es mucho mayor que el de no satisfechos.

➤ Género:

Cuadro 3.3. Descripción de la variable D2.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
D2	Nominal	1- Hombre 2- Mujer

Fuente: elaboración propia.

Es una variable de tipo dicotómica, en la que se distinguen las categorías de hombre y mujer.

Tabla 3.4. Porcentaje de individuos por género.

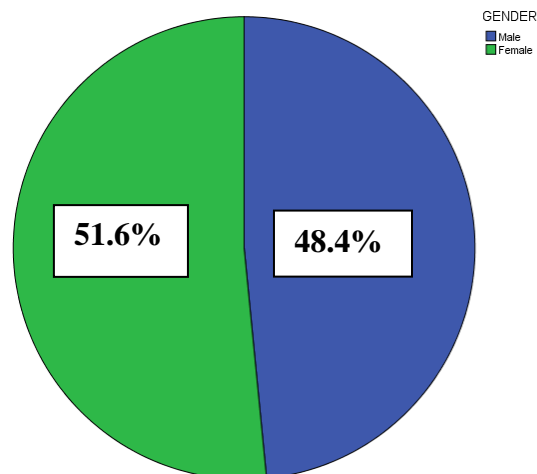
		GENDER			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Male	12878	48,4	48,4	48,4
	Female	13704	51,6	51,6	100,0
	Total	26582	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

En la anterior tabla, en la columna de frecuencia, se observa el número de mujeres entrevistadas y el número de hombres entrevistados sobre el total de la muestra. El porcentaje válido es el que se tendrá en cuenta para los contrastes. Éste se observa en el gráfico siguiente.

Capítulo 3

Gráfico 3.2.2. Diagrama de porcentajes de hombres y mujeres.



Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Como se observa, el porcentaje de mujeres entrevistadas es, significativamente mayor que el porcentaje de hombres entrevistados.

➤ **Edad:**

Cuadro 3.4. Descripción de la variable d1r1.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
d1r1	Ordinal	1- de 15 a 24 años 2- de 25 a 39 años 3- de 40 a 54 años 4- más de 55 años

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Es una variable de tipo ordinal. Las categorías corresponden a los distintos intervalos de edad. Es decir, esta variable toma distintos valores ordenados siguiendo una escala del 1 al 4 como se observa en el cuadro anterior.

Tabla 3.5. Porcentaje de individuos según grupo de edad.

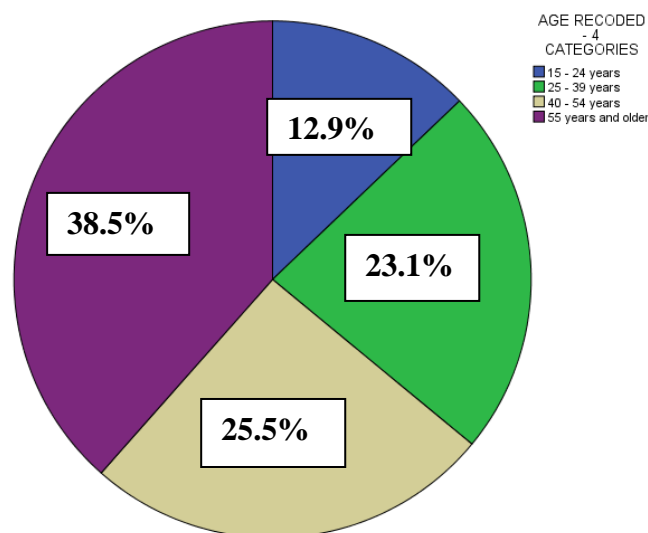
AGE RECODED - 4 CATEGORIES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	15 - 24 years	3419	12,9	12,9	12,9
	25 - 39 years	6148	23,1	23,1	36,0
	40 - 54 years	6790	25,5	25,5	61,5
	55 years and older	10225	38,5	38,5	100,0
	Total	26582	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro.

Análisis Empírico

En la tabla anterior, en la columna de frecuencia, se observa el número de individuos entrevistados según al grupo de edad que pertenecen. El porcentaje válido se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 3.2.3. Diagrama de porcentajes según grupo de edad.



Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro.

Como se observa, el grupo de edad con mayor tamaño es el que representa a los individuos entrevistados de más de 55 años, siguiéndole el grupo que comprende las edades entre 40 y 54 años. El grupo de edad con menor número de individuos es el que comprende las edades entre 15 y 24 años.

➤ Disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en la empresa u organización donde trabaja el empleado:

Cuadro 3.5. Descripción de la variable Q2a.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
Q2a	Nominal	1- Si, y las ha usado 2- Si, y no las ha usado 3- No hay disponibilidad 4- No contesta

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro.

Es una variable de tipo nominal, en la que se toman los valores del 1 al 3. Las dos primeras categorías, comprenden la afirmación positiva a la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en las empresas donde trabajan, distinguiendo si los individuos han hecho disfrute de ellas o no. La tercera categoría, comprende la negación a la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en las empresas donde trabajan los individuos.

Capítulo 3

En esta variable vamos a recodificar los valores, agrupándolos en dos grupos. El primer grupo toma el valor 0. Si las hay. El segundo grupo toma el valor 1. No las hay.

Cuadro 3.6. Recodificación de los valores.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
Mod.flexibles	Nominal	0- Si las hay 1- No las hay 4- No contesta

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.6. Porcentaje de individuos por disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en la empresa donde trabajan.

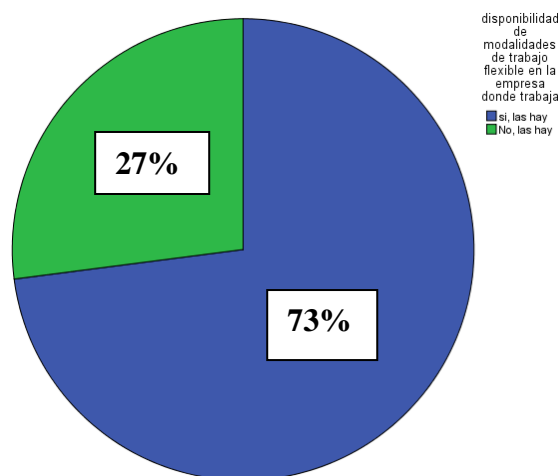
disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en la empresa donde trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si, las hay	8186	30,8	73,0	73,0
	No, las hay	3034	11,4	27,0	100,0
	Total	11220	42,2	100,0	
Perdidos	NS/NC	269	1,0		
	Pérdidos	15093	56,8		
	Total	15362	57,8		
Total		26582	100,0		

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

En la tabla anterior, en la columna de frecuencia, se observa el número de individuos que sí que disponen de modalidades de trabajo flexibles en su empresa y, los individuos que no disponen de ellas. El porcentaje válido se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 3.2.2. Diagrama de porcentajes de disponibilidad de modalidades de trabajo.



Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Análisis Empírico

Como podemos ver, la mayoría de las empresas donde trabajan los individuos entrevistados, sí que disponen de modalidades de trabajo flexibles.

➤ Disfrute de un permiso parental:

Cuadro 3.7. Descripción de la variable Q9a.

ETIQUETA	MEDIDA	VALORES
Q9a	Nominal	0- No ha tomado permiso parental 1- Sí, ha tomado permiso parental

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Es una variable de tipo nominal en la que se distinguen dos categorías. La primera toma el valor 0-No ha tomado permiso parental. La segunda toma el valor 1-Sí ha tomado permiso parental.

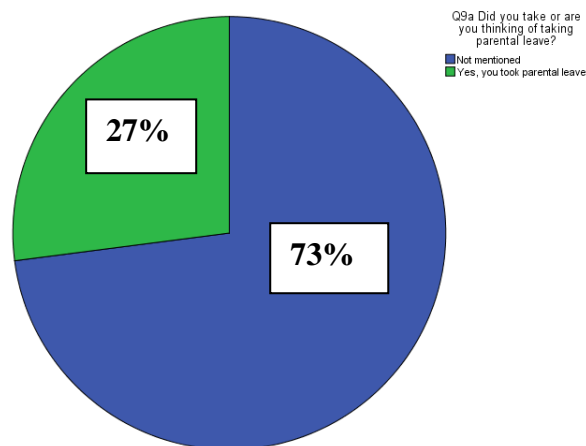
Tabla 3.7. Porcentaje de individuos por permisos parentales.

Q9a Did you take or are you thinking of taking parental leave?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Not mentioned	8382	31,5	73,0	73,0
	Yes, you took parental leave	3107	11,7	27,0	100,0
	Total	11489	43,2	100,0	
Perdidos	Inap. (not 2 or 3 in d5a)	15093	56,8		
Total		26582	100,0		

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

En la tabla anterior, en la columna de frecuencia, se observa el número de individuos entrevistados que sí que ha disfrutado de un permiso parental y, el número de individuos que no ha disfrutado de un permiso parental.

Gráfico 3.5. Diagrama de porcentajes de permisos parentales.



Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Capítulo 3

La mayoría de los individuos, como se ve en el gráfico anterior, no ha disfrutado de un permiso parental con un porcentaje del 73%.

3.3. Contrastes de hipótesis.

A continuación nos planteamos algunas hipótesis sobre la conciliación entre la vida laboral y personal en Europa.

Las hipótesis que se van a contrastar son las siguientes:

1. Si existen diferencias significativas en la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal, entre hombres y mujeres.
2. Si existen diferencias significativas entre los distintos regímenes de bienestar, en cuanto a satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal.
3. Si existe asociación entre la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y personal y los diferentes intervalos de edad de los individuos.
4. Si existen diferencias en cuanto a la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible, en los distintos países de la UE28.
5. Si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, en cuanto al disfrute de permisos parentales.

3.3.1. HIPÓTESIS 1. Si existen diferencias significativas en la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal, entre hombres y mujeres.

Para la elaboración de esta hipótesis, realizamos un análisis para la diferencia de proporciones entre hombre y mujeres, a través de un contraste de diferencia de proporciones. En esta hipótesis se contrasta si la proporción de hombres que están satisfechos es igual a la de las mujeres. Para ello previamente recodificamos nuestra variable satisfacción en una variable dicotómica que adopta el valor 0 si el individuo está satisfecho y 1 en el caso contrario.

Tabla 3.8. Número de individuos por género que participan en la variable recodificada satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal.

Estadísticas de grupo					
	GENDER	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal	Male	7523	,20	,402	,005
	Female	6493	,21	,407	,005

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Para analizar la diferencia de proporciones, es necesario ver antes si existe igualdad de varianzas por medio del Test de Levene.

Análisis Empírico

Tabla 3.9. Igualdad de proporciones entre variables satisfacción y género.

		Prueba de muestras independientes								
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal	Se asumen varianzas iguales	4,470	,035	1,058	14014	,290	-,007	,007	-,021	,006
	No se asumen varianzas iguales			1,057	13663,119	,291	-,007	,007	-,021	,006

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Contraste:

- $H_0: \sigma_H = \sigma_M$
- $H_1: \sigma_H \neq \sigma_M$

Estadístico:

- $F = 4.470$; $P\text{-valor} = 0.035 < \alpha = 0.05$

Conclusión:

Al ser el P-valor menor que el nivel de significación del 5%, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se rechaza la igualdad de varianzas. Esto quiere decir que, las varianzas de hombres y mujeres son diferentes.

Una vez que se ha observado y rechazado la igualdad de varianzas, se va a proceder al contraste de proporciones.

Contraste:

- $H_0: P_H = P_M$
- $H_1: P_H \neq P_M$

Capítulo 3

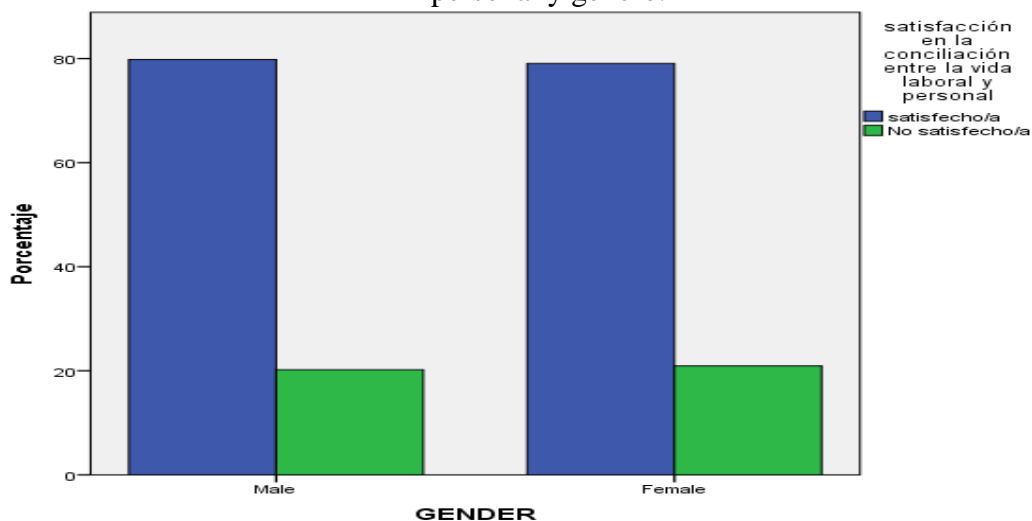
Estadístico:

- T- student= 1.057; P= 0.291 > α = 0.05

Conclusión:

Al ser el p-valor menor que el nivel de significación, no se rechaza la hipótesis nula, por lo que las proporciones para hombres y mujeres son iguales. No existe diferencia significativa en la satisfacción con la conciliación entre vida laboral y personal entre hombres y mujeres.

Gráfico 3.6. Diagrama de barras. Satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal y género.



Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 470.

Como se observa en el gráfico anterior, el 79.8% de los hombres están satisfechos, contra el 20.2% que no lo están. En el caso de la mujeres, el 79.1%, están satisfechas contra el 20.9% que no lo están.

3.3.2. HIPÓTESIS 2. Si existen diferencias significativas entre los distintos regímenes de bienestar, en cuanto a satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y personal.

Para realizar este contraste, lo primero es agrupar los distintos países de la UE28 en regímenes de bienestar. Para ello se va a emplear la clasificación más completa, que es la de Whelan y Maître (2010). A partir de los datos del Flash Eurobarómetro no hay una variable creada para regímenes de bienestar, se procede a crear una nueva variable, agrupando los distintos estados miembros de la variable “países”, en los distintos regímenes de bienestar. La recodificación de los valores es la siguiente:

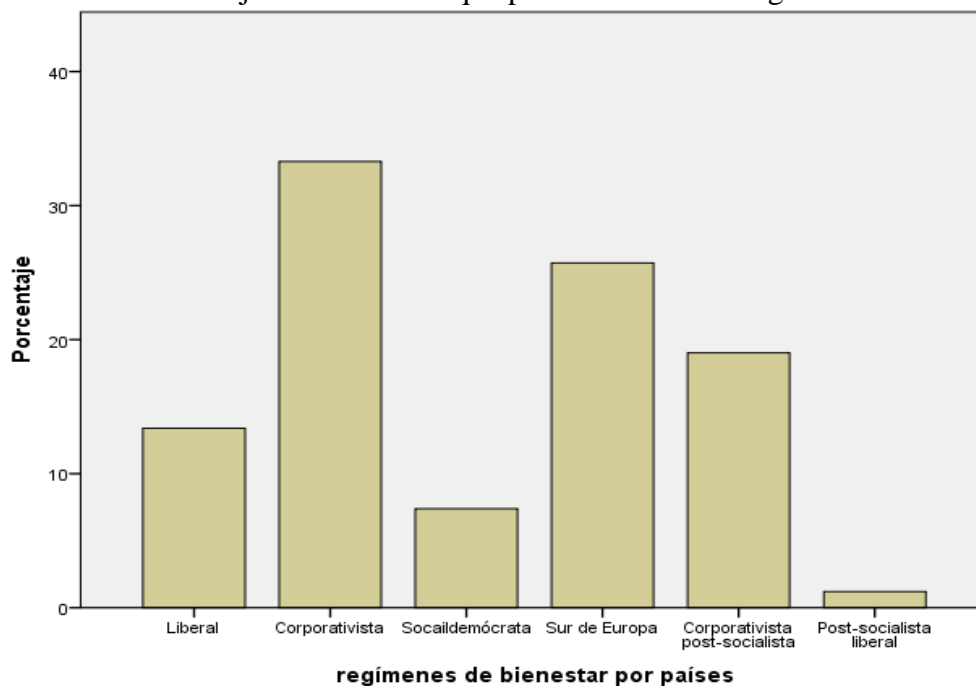
Análisis Empírico

Cuadro 3.8. Recodificación de valores.

VALORES NUEVOS	VALORES ANTIGUOS
1-Liberal	Irlanda y Reino Unido
2-Corporatista	Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo
3-Socialdemócrata	Dinamarca, Finlandia, Países Bajos, Suecia
4-Sur de Europa	Chipre, España, Grecia, Italia, Portugal, Malta
5-Corporatista post-socialista	Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa, Bulgaria, Croacia, Rumanía
6-Post-socialista liberal	Estonia, Letonia, Lituania

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.7. Porcentaje de individuos que pertenecen a cada régimen de bienestar.



Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Como se observa en el gráfico, el orden de mayor a menor, según la proporción de individuos que pertenecen a cada régimen de bienestar, es el siguiente:

- 1°. Corporativista con un 33.3%.
- 2°. Sur de Europa con un 25.7%.
- 3°. Corporativista post-socialista con un 19%.
- 4°. Liberal con un 13.4%.
- 5°. Socialdemócrata con un 7.4%.
- 6°. Post-socialista liberal con un 1%.

Capítulo 3

Tabla 3.10. Porcentaje de satisfacción en los distintos regímenes de bienestar.

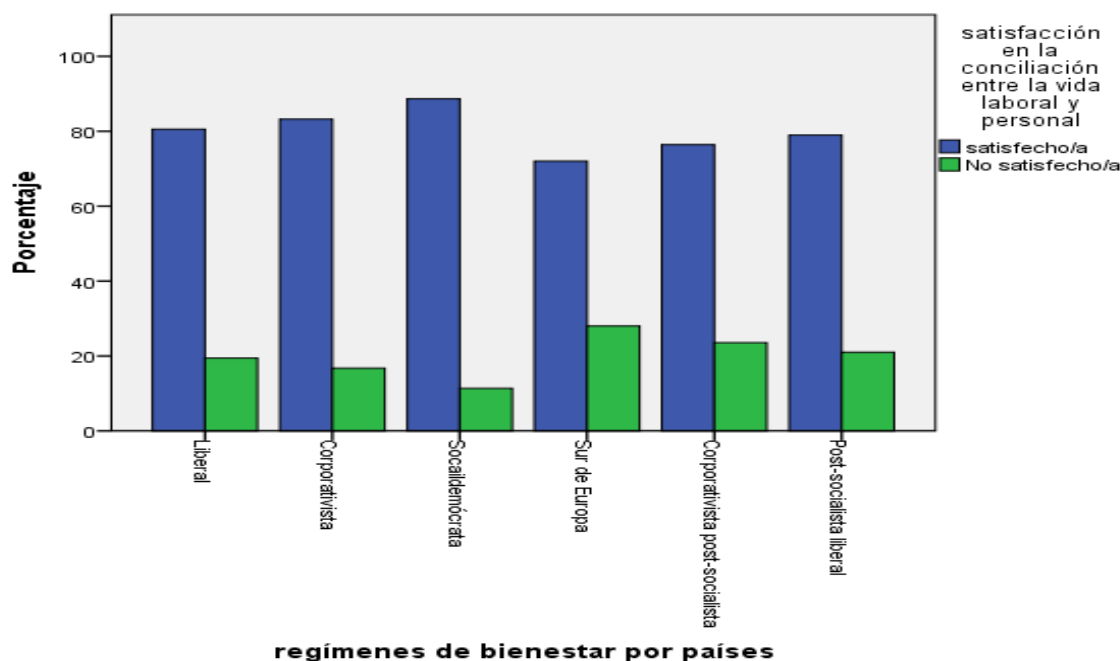
Tabla cruzada regímenes de bienestar por países*satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal

% dentro de regímenes de bienestar por países

		satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal		Total
		satisfecho/a	No satisfecho/a	
regímenes de bienestar por países	Liberal	80,6%	19,4%	100,0%
	Corporativista	83,2%	16,8%	100,0%
	Socaildemócrata	88,6%	11,4%	100,0%
	Sur de Europa	72,0%	28,0%	100,0%
	Corporativista post-socialista	76,4%	23,6%	100,0%
	Post-socialista liberal	79,1%	20,9%	100,0%
Total		79,5%	20,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia, basada en el Flash Eurobarómetro 470.

Gráfico 3.8. Diagrama de barras. Regímenes de bienestar y satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal.



Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 470.

Como se observa en el gráfico anterior, el régimen de bienestar con mayor porcentaje de individuos satisfechos, es el régimen Socialdemócrata, con un 88.6%. Y el régimen de bienestar con un mayor porcentaje de individuos que no están satisfechos, es el régimen del Sur de Europa con un 28%.

Análisis Empírico

Para analizar si existen diferencias en la satisfacción en la conciliación entre vida laboral y personal, en los diferentes regímenes de bienestar, se realiza un análisis de independencia, ya que satisfacción recodificada y regímenes de bienestar, son dos variables cualitativas.

Contraste:

- H_0 = La satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal y los regímenes de bienestar son independientes.
- H_1 = La satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal y los regímenes de bienestar son dependientes.

Estadístico:

- $\chi^2 = 224.701$; $P = 0.000 < \alpha = 0.05$

Conclusión:

Al ser el p-valor menor que el nivel de significación, se rechaza la hipótesis nula de independencia, y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, se acepta la existencia de dependencia entre la satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal, en los distintos regímenes de bienestar.

También, se puede analizar el grado de relación, a través de coeficiente de contingencia de Pearson. El coeficiente de contingencia es de 0.152, por lo que la relación es débil aunque las variables sean dependientes.

Tablas 3.11. Contraste de independencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	224,701 ^a	5	,000
Razón de verosimilitud	227,267	5	,000
Asociación lineal por lineal	83,266	1	,000
N de casos válidos	14016		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 36,36.

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,126	,000
N de casos válidos		14016	

Fuente: elaboración propia, basado en el Flash Eurobarómetro 470.

Capítulo 3

3.3.3. HIPÓTESIS 3. Si existe relación entre la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y personal y la edad, a través de un contraste de independencia.

En este caso, nos encontramos con la variable satisfacción, que es de tipo ordinal y, con la variable edad agrupada en intervalos, de tipo ordinal también. Para analizar si existe relación o independencia entre la edad y la satisfacción, se va a emplear el contraste de independencia para analizar si existe relación o independencia, entre la satisfacción y los diferentes grupos de edad.

Contraste:

- H_0 = La satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal y los grupos de edad son independientes.
- H_1 = La satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal y los grupos de edad son dependientes.

Estadístico:

- $\chi^2 = 40.845$; $P = 0.000 < \alpha = 0.05$

Conclusión:

Al ser el p-valor menor que el nivel de significación, se rechaza la hipótesis nula de independencia, y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, se acepta la existencia de dependencia entre la satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal, en los distintos grupos de edad de los individuos.

También, se puede analizar el grado de relación, a través de coeficiente de contingencia de Pearson. El coeficiente de contingencia es de 0.054, por lo que la relación es débil aunque las variables sean dependientes. Esta relación es débil porque es un coeficiente muy cercano a 0, el cual significa que no hay relación entre las variables.

Tablas 3.12. Contraste de independencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,845 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	43,905	3	,000
Asociación lineal por lineal	3,398	1	,065
N de casos válidos	14016		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 211,36.

Análisis Empírico

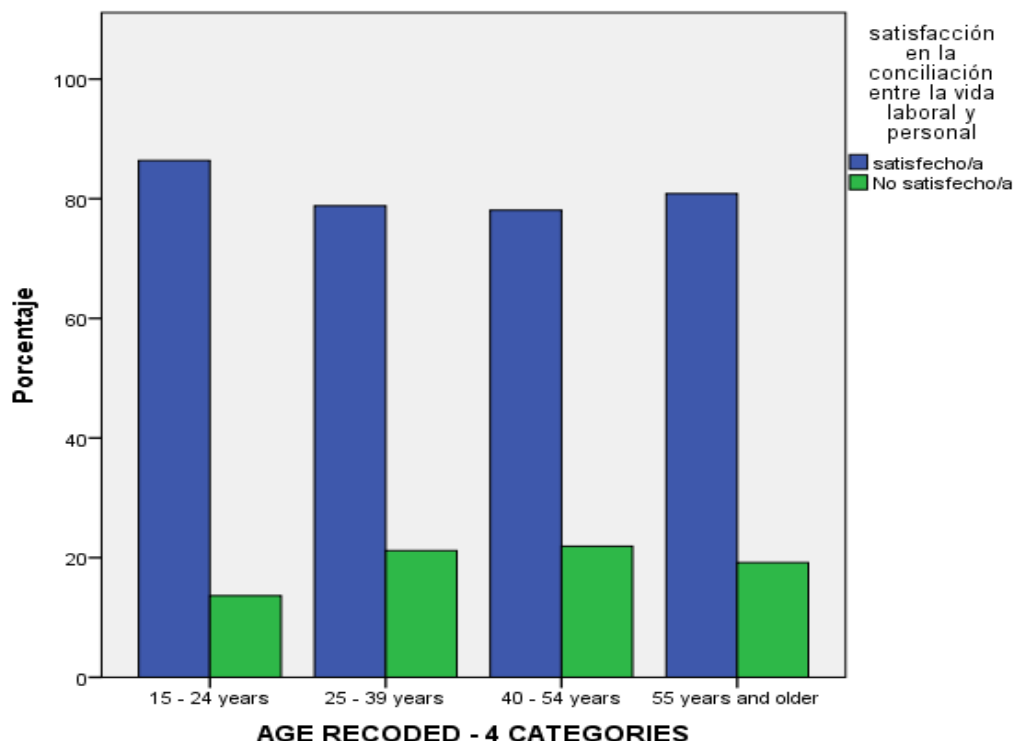
Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,054	,000
N de casos válidos		14016	

Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 470.

Como se observa en el gráfico siguiente, dentro del grupo de 15 a 24 años, el porcentaje de satisfechos es del 86.4% y el porcentaje de no satisfechos es del 13.6%. Dentro del grupo de 25 a 39 años, el porcentaje de satisfechos es del 78.8% y el de no satisfechos es del 21.2%. Dentro del grupo de 40 a 54 años, el porcentaje de satisfechos es del 78.1% y el de no satisfechos es del 21.9%. Dentro del grupo de más de 55 años, el porcentaje de satisfechos es del 80.8% y el de no satisfechos es del 19.2%.

Por tanto, el grupo de edad que cuenta con un mayor número de individuos que están satisfechos con su equilibrio entre la vida laboral y personal, es el grupo de 15 a 24 años. Y el grupo de edad que cuenta con mayores problemas a la hora de conciliar su vida laboral y personal, es el comprendido entre 40 a 54 años.

Gráfico 3.9. Diagrama de barras de porcentaje de satisfechos y no satisfechos por grupo de edad.



Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 470.

Capítulo 3

3.3.4. HIPÓTESIS 4. Si existen diferencias en cuanto a la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible, en los distintos países de la UE28 por regímenes de bienestar.

Para analizar si existen diferencias en cuanto a la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en los diferentes regímenes de bienestar, se realiza un análisis de independencia ya que nos encontramos ante dos variables cualitativas de tipo nominal.

Contraste:

- H_0 = La disponibilidad de modalidades de trabajo flexible y los regímenes de bienestar son independientes.
- H_1 = La disponibilidad de modalidades de trabajo flexible y los regímenes de bienestar son dependientes.

Estadístico:

- $\chi^2 = 421.393$; $P = 0.000 < \alpha = 0.05$

Conclusión:

Al ser el p-valor menor que el nivel de significación, se rechaza la hipótesis nula de independencia, y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, se acepta la existencia de dependencia entre la disponibilidad de modalidades de trabajo flexible, en los distintos regímenes de bienestar.

Se obtiene un coeficiente de contingencia de Pearson de 0.190, por lo que la asociación es débil aunque las variables sean dependientes. Pero aunque sea una asociación débil, sí que existe relación entre las dos variables, por lo que sí que se observa que existen diferencias de disponibilidad de modalidades de trabajo flexible, según los individuos pertenezcan a un régimen de bienestar u a otro.

Tabla 3.13. Chi-cuadrado de Pearson.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	421,393 ^a	5	,000
Razón de verosimilitud	445,128	5	,000
Asociación lineal por lineal	259,210	1	,000
N de casos válidos	11219		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 39,48.

Análisis Empírico

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,190	,000
N de casos válidos		11219	

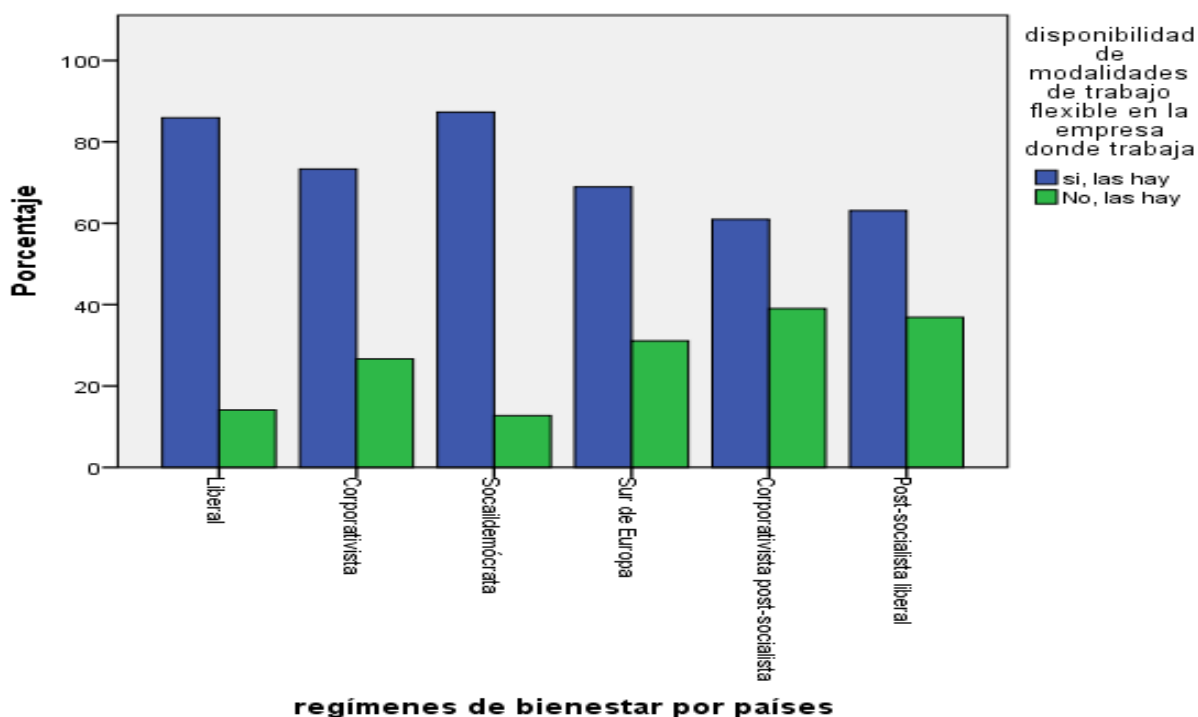
Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 470.

Como se observa en el gráfico siguiente, el porcentaje de disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en los distintos regímenes de bienestar es el siguiente:

- Régimen Liberal: 85.9%
- Régimen corporativista: 73.3%
- Régimen socialdemócrata: 87.3%
- Régimen del Sur de Europa: 68.9%
- Régimen corporativista post-socialista: 61%
- Régimen Post-socialista liberal: 63.1%

Por tanto, el régimen de bienestar en el que las empresas disponen de mayores modalidades de trabajo flexible, es el socialdemócrata, al que pertenecen países como son Dinamarca, Finlandia, Países Bajos y Suecia. Y el régimen de bienestar en el que las empresas disponen de menores modalidades de trabajo flexible, es el corporativista post-socialista, al que pertenecen países como Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa, Bulgaria, Croacia y Rumanía.

Gráfico 3.10. Diagrama de barras. Disponibilidad de modalidades de trabajo flexible en la empresa donde trabaja- Regímenes de bienestar por países.



Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 47

Capítulo 3

3.3.5. HIPÓTESIS 5. Si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, en cuanto al disfrute de permisos parentales

Para la elaboración de esta hipótesis, realizamos un análisis para identificar si hay relación de dependencia entre la variable, disfrute de permisos parentales y la variable, género. Estas dos variables son dicotómicas, por lo que se va a utilizar un contraste basado en el estadístico Chi-cuadrado, el cual nos permitirá afirmar si el género es un factor determinante, en que se disfrute de un permiso parental o no.

Contraste:

- H_0 = El disfrute de permisos parentales y el género son independientes.
- H_1 = El disfrute de permisos parentales y el género son dependientes.

Estadístico:

- $\chi^2 = 1385.150$; $P = 0.000 < \alpha = 0.05$

Conclusión:

Al ser el p-valor menor que el nivel de significación, se rechaza la hipótesis nula de independencia, y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, se acepta la existencia de dependencia entre el disfrute de permisos parentales y el género. Por tanto, el ser hombre o mujer, sí que afecta a la hora de disfrutar de permisos parentales o no.

Tabla 3.14. Chi-cuadrado de Pearson.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1385,150 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	1383,586	1	,000		
Razón de verosimilitud	1439,839	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	1385,029	1	,000		
N de casos válidos	11489				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1510,37.

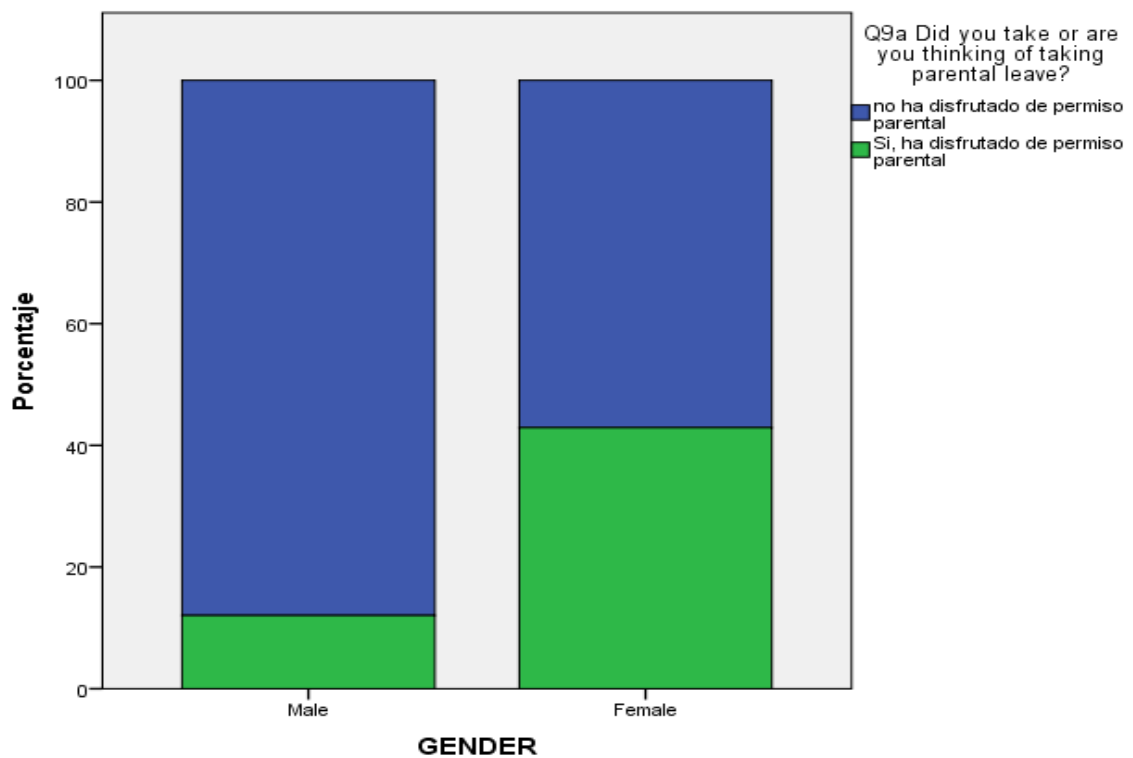
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro 470.

Como se puede observar en el gráfico de barras siguiente, aparece representado el porcentaje de hombres y mujeres que han disfrutado o no de un permiso parental. Del total de los hombres, un 88% no ha disfrutado de un permiso parental y, un 12% sí que ha disfrutado de estos. Mientras que del total de las mujeres, un 57.1% no ha disfrutado de permisos parentales y, un 42.9% sí que ha disfrutado de estos.

Análisis Empírico

Gráfico 3.11. Diagrama de barras. Disfrute de permisos parentales- Género.



Fuente: elaboración propia, basado en el Eurobarómetro Flash 470.

Como conclusión, se ha observado que, sí que hay relación entre las dos variables y que, hay un porcentaje bastante mayor de mujeres que de hombres que han disfrutado de un permiso parental. Esta diferencia es muy significativa.

CONCLUSIONES

Conclusiones

CONCLUSIONES

Para finalizar este trabajo, se van a recopilar los diferentes aspectos que se han abordado a lo largo del proyecto y las diferentes conclusiones que se han obtenido en el análisis estadístico.

En el ámbito social, político y empresarial, cada vez se ha dado más importancia a la conciliación de la vida laboral y personal, tanto para hombres como para mujeres. El camino más difícil de recorrer en este aspecto, ha sido para la mujer, como se ha observado, aunque cada vez el cambio en los roles que presentan hombres y mujeres, va más encaminado hacia una igualdad tanto, en mercado laboral como, en las tareas del hogar, cuidado de los hijos o de personas dependientes y en la vida personal en general.

Para entender lo que es el equilibrio entre la vida laboral y personal, se han abordado diferentes conceptos, a través de una revisión de la literatura y los diferentes enfoques que puede tomar según numerosos autores. También se han reconocido diferentes factores que afectan al equilibrio entre vida laboral y personal y como afectan de manera diferente a hombres y mujeres.

Para alcanzar este equilibrio, se ha hecho una breve recopilación de las distintas políticas familiares sobre conciliación que están vigentes tanto en la Unión Europea, como en España y como difieren estas según los distintos Estados de Bienestar. Para ello, se han descrito algunas de las clasificaciones de regímenes de bienestar de diferentes autores, para así agrupar a los países de la Unión Europea en estos regímenes.

Tras conocer lo que significa la conciliación entre la vida laboral y personal, como afecta de diferente manera a hombres y a mujeres y, como las políticas familiares son diferentes en los distintos regímenes de bienestar, se ha realizado el análisis empírico a través de la encuesta Flash 470 del Eurobarómetro del año 2018 para analizar si estas afirmaciones sociales son verdad, a través de contrastes estadísticos.

Primero se ha analizado la muestra de la encuesta del Eurobarómetro Flash 470, con un total de 26582 individuos de los diferentes países de la UE28. Después se han analizado diferentes hipótesis a través de contrastes de algunas de las muchas variables que presentaba la encuesta.

Como hipótesis inicial, se ha analizado si existen diferencias entre hombres y mujeres, en cuanto a la satisfacción del equilibrio entre la vida laboral y personal. Nos encontramos que actualmente, no hay diferencias significativas en la media de satisfacción, entre hombres y mujeres, que presentan a la hora de conciliar su vida laboral y personal. Por tanto, se puede decir, que según los datos actuales del 2018, cada vez hay menor desigualdad y que las mujeres cada vez concilian mejor su vida laboral y su vida personal.

Se ha analizado también, si existe relación entre el grado de satisfacción de los individuos en este aspecto y, los distintos regímenes de bienestar. Se ha observado que sí que hay dependencia y que según se pertenezca a un régimen de bienestar u a otro, se tiene un grado mayor o menor de satisfacción en la conciliación entre la vida laboral y personal. Los países que pertenecen al régimen Socialdemócrata son los que presentan un mayor porcentaje de satisfacción y, los países que pertenecen al régimen del Sur de

Europa, son los que presentan un mayor porcentaje de insatisfacción.

A través del análisis empírico, se ha querido analizar algunos de los factores descritos en el trabajo sobre la conciliación de la vida laboral y personal, como es el caso de la edad. Como conclusión, se ha afirmado que la satisfacción en el equilibrio entre la vida personal y laboral, sí que depende de si perteneces a un grupo de edad u a otro. Se ha observado que los grupos de edad que presentan mayores problemas a la hora de conciliar, son los que comprenden las edades de entre 25 y 39 años y, de entre 40 y 54 años.

Por último se ha querido analizar, si existen diferencias en la disponibilidad de medidas de conciliación (trabajo flexible) en las empresas, en los distintos regímenes de bienestar y, si existe diferencias entre hombres y mujeres en el disfrute de estas medidas. Como conclusión, se ha observado que, sí que difieren la cantidad de medidas que las empresas ofrecen según pertenezcan a un régimen de bienestar u a otro. Los países que presentan mayores medidas de trabajo flexible, son los que pertenecen al régimen Socialdemócrata. También se ha observado que, hay una clara diferencia entre hombres y mujeres a la hora de disfrutar de las medidas, como permisos parentales.

En resumen, son muchos factores los que afectan al equilibrio entre la vida laboral y personal, y muchos los agentes que se han volcado en la mejora de esta conciliación, desde, las Administraciones Publicas, creando medidas y políticas familiares, pasando por las empresas y sindicatos, creando mejoras y facilitando la conciliación, hasta los propios individuos, cambiando los roles dentro y fuera del hogar familiar. Aunque los países de la Unión Europea tengan políticas familiares diferentes y condiciones laborales diferentes, el objetivo de crear normativa en el ámbito de la conciliación, es disminuir la brecha que hay en los países de la Unión Europea, con respecto al equilibrio entre la vida laboral y personal tanto para hombres y para mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen TD, Herst DEL, Bruck CS. (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *J Occup Health Psychol*; 5: 278-308.

Amorós, C., De Miguel, A. (2007). Introducción: Teoría feminista y movimientos feministas. En C. Amorós, A. De Miguel (eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*; 13-90 Madrid: Minerva Ediciones.

Amstad FT, Meier LL, Fasel U. (2011), A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *J Occup Health Psychol*; 16:151-69.

Aryee S, Srinivas ES, Tan HH (2005) Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents, *Journal of Applied Psychology*. 90(1): 132-146.

Blas, A. (1994). Informe sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista Iberoamericana De Educación*, 9 123-145.

Bock, G. y Thane, P. (1996). Maternidad y políticas de género: La mujer en los estados de bienestar europeos, 1880-1950. Madrid: Cátedra.

Callejo, J. (2004) El contexto local en la conciliación de vida familiar y vida profesional. *Revista De Fomento Social*, (59) 823-840.

Cebrián, I., y Moreno, G. (2007) *El empleo femenino en el mercado de trabajo español*. Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar, 91 35-56.

Cebrián, I., y Moreno, G. (2008) La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367 121-137.

Clark SC (2001) Work Cultures and work/family balance, *Journal of Vocational Behaviour*, 58: 348-365.

Crompton R, Lyonette C. Work-Life “Balance” in Europe. *Acta Sociol* 2006; 49: 379-93.

Elder, S., y Johnson, L. J. (1999) Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. *Revista Internacional Del Trabajo*, 118(4) 501-519.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). Time to re-think work-life balance: Second foundation forum debates key issues.

Eurofound (2012), Working time and work–life balance in a life course perspective, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2017), *Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union*, Eurofound, Dublin.

European Commission: Flash Eurobarometer 470 (2018): Work-life balance, June-July 2018. TNS Political & Social [Producer]; GESIS Data Archive: ZA6964, dataset version 1.0.0. doi: 10.4232/1.13167.

Esping-Andersen, G. (1990) “The Three Political Economies of the Welfare State”. En *The Three Worlds of Welfare Capitalism* 6-34. Princeton University Press.

Eurofound (2017), *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2012), *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Eurofound, Dublin.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54.

Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2004). Comisión de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades. Parlamento Europeo. Comisión Europea.

Lewis, J. (1992) Gender and development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3) 159-173.

Méda, D. (2002). El tiempo de las mujeres: Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres.

Ruga, I. (1996). El papel del estado como garante de la compatibilidad entre el rol familiar y el laboral. Análisis de las políticas familiares de los países de la unión europea, 1980-1991. En B. Alvarez-Miranda, et al. (Eds.), *Dilemas del estado del bienestar*. Madrid: Argenteria-Visor.

Shields M (1999). Long working hours and health. *Health Reports Autumn*;11(2):33-48
Silva AP, Souza JMP, F Borges FNS, Fischer FM. Health-related quality of life and working conditions among nursing providers. *Rev Saúde Pública*. 2010; 44(4):718-25

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

- <https://www.randstad.es/tendencias360/en-busca-del-equilibrio-personal-y-profesional/m>. (Consulta: día 8 de Agosto de 2018).
- <http://www.losrecursoshumanos.com/equilibrio-entre-vida-laboral-y-personal/> (Consulta: día 8 de Agosto de 2018).
- https://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance (Consulta: día 27 Agosto 2018).
- <https://www.eurofound.europa.eu/es/about-eurofound/who-we-are> (Consulta: 4

de Septiembre de 2018).

- www.eurofound.europa.eu (Consulta: día 4 de Septiembre de 2018).
- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1741en.pdf (Consulta: día 4 Septiembre de 2018).
- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1747en.pdf (Consulta: día 10 de octubre de 2018).
- <https://www.ine.es> (Consulta: día 22 de Octubre de 2018).
- <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf> (Consulta: día 24 de Octubre de 2018).
- <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm> (Consulta: día 26 de Octubre de 2018).
- <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf> (Consulta: 30 de Octubre de 2018).
- <https://www.gesis.org/eurobarometer-data-service/home/> (Consulta: día 6 de Noviembre de 2018).
- European Commission, Brussels (2018): Flash Eurobarometer 470 (Work-Life Balance). TNS opinion, Brussels [producer]. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6964 Data file Version 1.0.0, [doi:10.4232/1.13167](https://doi.org/10.4232/1.13167) (Consulta: día 28 Noviembre 2018).

ANEXO 1: Infografía sobre las medidas de conciliación de la CE.

Las mejoras para la CONCILIACIÓN que propone la Comisión Europea

NORMATIVA ACTUAL

No hay estándares mínimos para la baja por paternidad en la UE.



BAJAS POR PATERNIDAD

IMPACTO DE LA PROPUESTA

Todos los padres varones podrán coger al menos **10 días laborales de baja por paternidad**. Se compensará la baja por paternidad al menos como un nivel de pago por enfermedad (en el caso de España ya es de un mes, pero hay países donde no está garantizado).

Al menos 4 meses por progenitor (un mes será no transferible entre los padres).
Los progenitores pueden tomarse bajas hasta que el niño cumpla 8 años.
No hay normas mínimas sobre prestaciones/pagas.



BAJA PARENTAL

Al menos **4 meses por progenitor** que no podrán transferirse entre los padres. Ambos progenitores pueden tomarse la baja de formas flexibles (jornada completa, partida, etc.).
Los progenitores pueden tomarse **bajas hasta que el niño cumpla 12 años**.
Se compensará la baja parental al menos como un nivel de pago por enfermedad.

No existen estándares mínimos para cuidadores en el ámbito de la UE (excepto casos de fuerza mayor).
No hay estándares mínimos en el ámbito de la UE sobre la duración de la baja ni la compensación.



BAJA DE CUIDADORES

Todos los trabajadores tendrán derecho a **5 días de baja de cuidadores** al año para cuidar a parientes dependientes o gravemente enfermos.
Se compensará la baja de cuidadores al menos como un nivel de pago por enfermedad.

Derecho a solicitar reducción y flexibilidad de horarios de trabajo a la vuelta de la baja parental.
Derecho a solicitar trabajo a jornada parcial para todos los trabajadores.



DISPOSICIONES DE TRABAJO FLEXIBLE

Todos los trabajadores padres de menores de 12 años y cuidadores de parientes dependientes tendrán derecho a solicitar las siguientes **disposiciones de trabajo flexible**:

1. Reducción del horario laboral.
2. Flexibilidad del horario laboral.
3. Flexibilidad respecto al lugar de trabajo.