

Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano

María Inmaculada López Núñez

Dpto. Psicología Social, del Trabajo y Diferencial
Universidad Complutense de Madrid

En nuestros días, la interacción trabajo familia puede generar conflicto y afectar a la salud, el rendimiento, y el bienestar tanto individual como en el seno de las organizaciones empresariales. Según la literatura académica el trabajo influye en mayor medida en el ámbito familiar que al revés y por tanto la existencia de políticas de conciliación tiene una influencia positiva en el trabajador, aumentando su satisfacción, rendimiento laboral y mejorando su vida familiar. Este tema es además una cuestión de candente actualidad a nivel sociopolítico europeo ya que las medidas de conciliación han sido reconocidas en la UE como una herramienta importante para alcanzar objetivos políticos estratégicos como el crecimiento de tasas de empleo, la inclusión de los grupos vulnerables y la igualdad entre hombres y mujeres. En este artículo se analizan también algunas contribuciones destacadas como por ejemplo las realizadas por Hobson&Fahlén así el premio Nobel Amartya Sen.

Balance de la Agenda Europa 2020 y Desafíos 2030

En el año 2010 la Unión Europea (UE) aprobó la estrategia Europa 2020 para el crecimiento y el empleo (COM, 2010). Su objetivo no era sólo superar la crisis económica, sino tratar también de paliar las deficiencias de un modelo de crecimiento del empleo femenino que no hizo el sistema más sostenible. La estrategia Europa 2020 se propuso por tanto crear las condiciones necesarias para otro modelo económico más inteligente, sostenible e integrador.

El desarrollo de compromisos en el marco de la política social y la igualdad de oportunidades no es algo nuevo ya que el Tratado de Roma (1957) incluyó iniciativas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Años más tarde, la UE centraría sus políticas de empleo en iniciativas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral y familiar, una manera concreta de responder al urgente desafío del envejecimiento de la población, fortalecer la competitividad, y aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Maestro-Buelga, 2008).

Uno de los objetivos de esta estrategia era alcanzar una tasa de empleo del 75% en mujeres y hombres de 20 a 64 años antes de 2020. Sin embargo, parece que por ahora los resultados no acompañan los objetivos. En 2017, y según los últimos datos de Eurostat (2018), la tasa de empleo femenino en Europa se situaba en un 66,4% frente al 76% de los hombres.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral (EIGE, 2017), dado que en las mujeres siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado en la familia, hechos que afecta a las decisiones sobre la trayectoria profesional, un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

Por ello a la hora de abordar la conciliación es preciso referirse, desde el ámbito intrafamiliar, a la corresponsabilidad, es decir, al equilibrio en el reparto de tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres. Este tema constituye uno de los factores más importantes de desigualdad en el ámbito laboral, político y social, sin embargo su desarrollo sería objeto de otro artículo.

No sólo la Agenda Europa 2020 contemplaba entre sus objetivos avanzar en un crecimiento sostenible e integrado. También la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ONU, 2015) establece entre sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) este tema:

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Este documento, que sustituye a la Agenda de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del año 2000, establece un plazo de 15 años para la consecución de los 17 objetivos y las 169 metas concretadas.

Existe una relación directa entre la dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar y el riesgo de pobreza (Adecco, 2015), de ahí que las medidas de conciliación sean también claves para el desarrollo de cualquier política dirigida a la lucha y prevención de la pobreza y la exclusión social y económica.

Las mujeres, y en menor medida, los hombres, se ven obligados a abandonar el mercado laboral por falta de oferta de puestos de trabajo flexibles y de calidad. La tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años alcanzó en España en el 2017 el 68%, pero esa cifra desciende al 65% para las mujeres que tenían 1 ó 2 hijos y bajaba significativamente a partir del tercer hijo llegando al 47,1%. Esta situación es similar a lo observado en la Eurozona, donde la tasa de empleo de las mujeres sin hijos es del 74,8% y baja al 55,3% para las que tienen 3 o más hijos (MESS, 2017).

Quizás por ese motivo las políticas de conciliación se han considerado a menudo como específicamente femeninas y dirigidas de manera más concreta a las madres jóvenes trabajadoras. Este enfoque, aunque necesario, supone una incompleta interpretación de las necesidades de los trabajadores/as y muchas veces conlleva una implementación inadecuada de los programas que se puede convertir en un boomerang para las mujeres.

El modo más adecuado de abordar el desarrollo y la aplicación de medidas de conciliación no debe por tanto considerarse como un gesto en favor de las mujeres o de los empleados/as con obligaciones familiares, sino como un cambio profundo en la forma de organizar el trabajo que afecta además positivamente a la sostenibilidad de toda la sociedad.

El empleo de las mujeres está estrechamente vinculado con la distribución de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. Las encuestas de Eurofound (2017) revelan que en promedio los hombres dedican más horas al trabajo remunerado (48 o más a la semana, especialmente los autónomos), mientras que las mujeres, trabajan menos horas (menos de 20 horas). Sin embargo, aunque los hombres

dedican más tiempo al trabajo remunerado, las mujeres trabajan más horas, al incluir el trabajo remunerado, el no remunerado, y el tiempo de desplazamiento.

La distribución desigual del trabajo no remunerado en el hogar tiene un impacto directo en la segregación por género, ya que las mujeres adaptan sus horarios de trabajo de acuerdo con sus responsabilidades de cuidado, especialmente cuando tienen hijos o necesitan cuidar a un familiar mayor o en situación de discapacidad. Como consecuencia, las mujeres son más propensas a pedirse bajas, trabajar a tiempo parcial o incluso a abandonar el mercado laboral.

A dos años de que se cumpla el objetivo de la agenda 2020, los datos consultados sobre el balance de esta situación indican que los progresos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres son muy lentos. Si seguimos al ritmo actual, se calcula que debemos esperar 70 años para conseguir la igualdad salarial, y 50 años para que las tareas de cuidado y del hogar sean repartidas a partes iguales (EIGE, 2017).

Este escaso avance se demuestra con el hecho de que gran parte de la propuesta de directivas están bloqueadas en el Consejo o en la Comisión Europea, como por ejemplo, la directiva para una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

Para algunos autores (García, Faura y Lafuente, 2016) esta ralentización es también fruto de la coyuntura económica y de las políticas de austeridad emprendidas. Las mujeres han sido las más afectadas por los recortes contribuyendo a la persistencia de la feminización de la pobreza y el retorno a la responsabilidad del cuidado a los hogares.

A pesar que en 2015 las cifras sobre empleo femenino en la UE se situaban en 97,8 millones de mujeres-3,5 millones más que en 2010- 1,7 millones de estos nuevos empleos eran a tiempo parcial. La brecha salarial se mantiene en un 16,1%, además las mujeres tienen un 41% menos de ingresos que los hombres (EIGE, 2017).

Interacción trabajo-familia, salud y bienestar

El incremento de la incorporación de la mujer al mercado laboral y el aumento de las parejas de doble ingreso ha producido un creciente número de investigaciones en la literatura académica de los últimos 30 años acerca del equilibrio entre vida personal, familiar y trabajo. Por un lado se han estudiado las medidas puestas en marcha para aliviar el conflicto trabajo/familia, y por otro, más reciente, se estudian los mecanismos por los que esas prácticas influyen en el bienestar de los empleados y en la productividad.

La literatura científica ha puesto de manifiesto que el conflicto familia/trabajo es fuente de tensión e insatisfacción. Altos niveles de conflicto trabajo/familia se han asociado con riesgos para la salud, síntomas somáticos, ansiedad, baja productividad, baja satisfacción y conflicto de rol (O'Driscoll et al., 2003).

Por ello una comprensión del bienestar de las personas es importante para el desarrollo de políticas que permitan una vida mejor. El informe editado por la OCDE (2017) hace públicos los datos sobre bienestar evaluando once dimensiones, entre las que se encuentra el balance vida-trabajo, una de las tres dimensiones más valoradas por los españoles junto con la salud y la educación (*Figura 1*).

En la elaboración de estos datos, la OCDE utiliza dos indicadores: empleados que trabajan 50 horas o más a la semana y tiempo dedicado al ocio y al cuidado personal. El género es un factor clave al considerar las desigualdades en el balance vida-trabajo. Según estos datos, los hombres empleados tienen una mayor probabilidad que las mujeres empleadas de realizar un trabajo remunerado durante 50 horas o más a la semana.

Al considerar el trabajo doméstico, se encuentra las mujeres que trabajan a tiempo completo dedican menos tiempo al ocio y al cuidado personal que los hombres en su misma situación laboral.

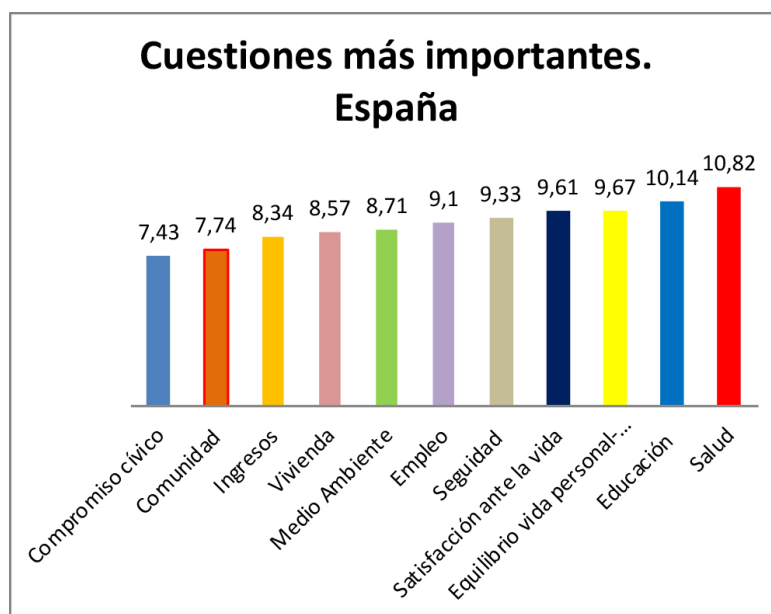


Figura 1.

Fuente: OCDE (2017) y Elaboración Propia

Las cifras en España

En España, alrededor del 5% de los trabajadores/as tienen jornadas prolongadas de trabajo aunque esta cifra representa menos de la mitad del promedio de la OCDE. Además, los empleados a tiempo completo declaran tener uno de los mayores niveles de tiempo de la OCDE (OCDE, 2017).

Una de las recomendaciones que se hacen a España es el fortalecimiento de sus políticas para combinar el trabajo y la vida familiar. De hecho la tasa de natalidad (1,3 hijos) por mujer en España es de las más bajas de la OCDE.

Mujeres y hombres priorizan empleo a natalidad. El retraso de la edad media para tener el primer hijo -en la mujeres alrededor de los 30 años- y la reducción en el número de familias numerosas así como la existencia de una alta proporción importante de mujeres sin hijos ilustran esta situación. De hecho el empleo femenino en España aumentó en los últimos años: de un 42,2% en 2007 al 46,3% en 2017. En relación con Europa, la distancia ha pasado de 7,9 puntos en 2013 a 4,7 puntos en 2017 (MESS, 2017).

Las responsabilidades familiares siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Al término de 2017, entre los ocupados que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, de un total de 150.700 personas, 125.400 eran mujeres, más del 83% (MESS, 2017).

Variables moduladoras del conflicto trabajo-familia

La relación trabajo familia puede dar lugar a la aparición de conflicto en dos sentidos: por un lado el del trabajo/familia que se da cuando el trabajo interfiere en la familia, y el de familia/trabajo en el caso contrario. La literatura consultada (De Sivatte y Guadamillas 2014; Sanz-Vergel y Rodríguez Muñoz, 2011) revela una mayor influencia del trabajo sobre la familia que al revés, lo que apoya la teoría de la permeabilidad de Pleck (citado en Sanz-Vergel, 2011), que indica que ambas esferas se influyen mutuamente, si bien el trabajo tiene mayor influencia sobre la familia y un menor grado de permeabilidad, es decir, que los aspectos familiares influyen en menor medida en el trabajo que las dificultades laborales sobre el ámbito familiar.

El conflicto en la interacción trabajo-familia es además una fuente de estrés que afecta tanto a bienestar individual como al familiar y organizacional (Baxter y Chesters, 2011; Carr, Boyar y Gregory, 2008; Álvarez y Guerra, 2012).

Estos aspectos, unidos a la importancia que el equilibrio trabajo familia tiene para los individuos está llevando a algunas organizaciones a implementar políticas de conciliación que van más allá del cumplimiento legal o el desarrollo de acciones socialmente responsables, buscando también una mejora del rendimiento y la salud ocupacional. La mayoría de las investigaciones en este campo se ha dirigido a identificar los aspectos moduladores del conflicto así como las variables o los factores que influyen en la adopción de políticas o programas de conciliación en las empresas. En España son dos los factores determinantes: el estilo y sensibilización directiva frente a este tema así como el porcentaje de mujeres en plantilla. (Chinchilla y León, 2011).

Por otra parte, si bien la mayoría de los autores coinciden en afirmar que las medidas de conciliación en el lugar de trabajo tienen correlación directa con la mejora del desempeño del empleado, algunos investigadores destacan que no todas las medidas tienen el mismo impacto positivo. Meyer, Mukerjee y Sestero (2001) señalan por ejemplo que el rendimiento tenía una relación positiva con medidas como el teletrabajo, algo que no sucede con otras medidas como el trabajo compartido y la guardería en el lugar de trabajo.

La importancia de la cultura de empresa trabajo-familia

De acuerdo con Thompson, citado en Mauno, Kinnunen y Piitulainen (2005), una cultura trabajo-familia se define como “el conjunto de supuestos, creencias y valores compartidos en el seno de una empresa que apoya y valora la integración de la vida laboral y familiar de los trabajadores”. En este sentido cabe destacar tres dimensiones: el apoyo del jefe directo y de los mandos intermedios, las consecuencias positivas o negativas del uso de estas medidas y finalmente la existencia de determinadas demandas horarias de la empresa. McDonald, Brown y Bradley (2005) añaden otros dos factores: la diferencia por género en el uso de las medidas y el apoyo percibido por parte de los compañeros de trabajo.

El hecho de que beneficiarse de estas medidas de conciliación pueda hacer al trabajador “menos visible” en su lugar de trabajo, o bien constituir un obstáculo para su promoción así como ser percibido por la empresa o por sus jefes como un empleado menos comprometido (Allen, 2001; Clark, 2001) puede estar en la base de la tendencia por la que muchas mujeres con responsabilidades familiares trabajan a tiempo completo y no se plantean otras posibilidades: trabajo a tiempo parcial, teletrabajo así como otro tipo de sistema de trabajo flexible.(Joyce, Pabayo, Critchley y Bambra, 2010).

Los departamentos de Recursos Humanos de las empresas juegan un papel muy importante en la implementación efectiva facilitando su comunicación entre los empleados y entre la dirección (Nord, Fox, Phoenix y Viano, 2002; Chen, Liu y Yang (2013)

Finalmente está el enfoque de género. Aunque las políticas trabajo-familia son en principio neutras, existe la tendencia de facilitarlas exclusivamente a mujeres que son las que mayoritariamente se acogen a estos programas (Charlesworth, 1997; Strachan y Burgess, 1998). Esta asunción de género junto a la idea de que el hombre es el sostén de la familia y que está expuesto a largas jornadas de trabajo (Haar y Spell, 2003; Swanberg, 2004) podría explicar las diferencias entre hombres y mujeres en la participación de estos programas. Sin embargo en los últimos años, especialmente en las nuevas generaciones se observa un cambio ya que tanto hombres como mujeres ambicionan no sólo su realización profesional sino también un mayor equilibrio entre esta faceta y su familia o su vida personal, actitud que deviene en un diferente reparto de las responsabilidades domésticas -cuidados de niños y mayores- así como una contribución más equitativa en los ingresos familiares (Canivet et al, 2010).

Las aportaciones del modelo de Hobson y Fahlén

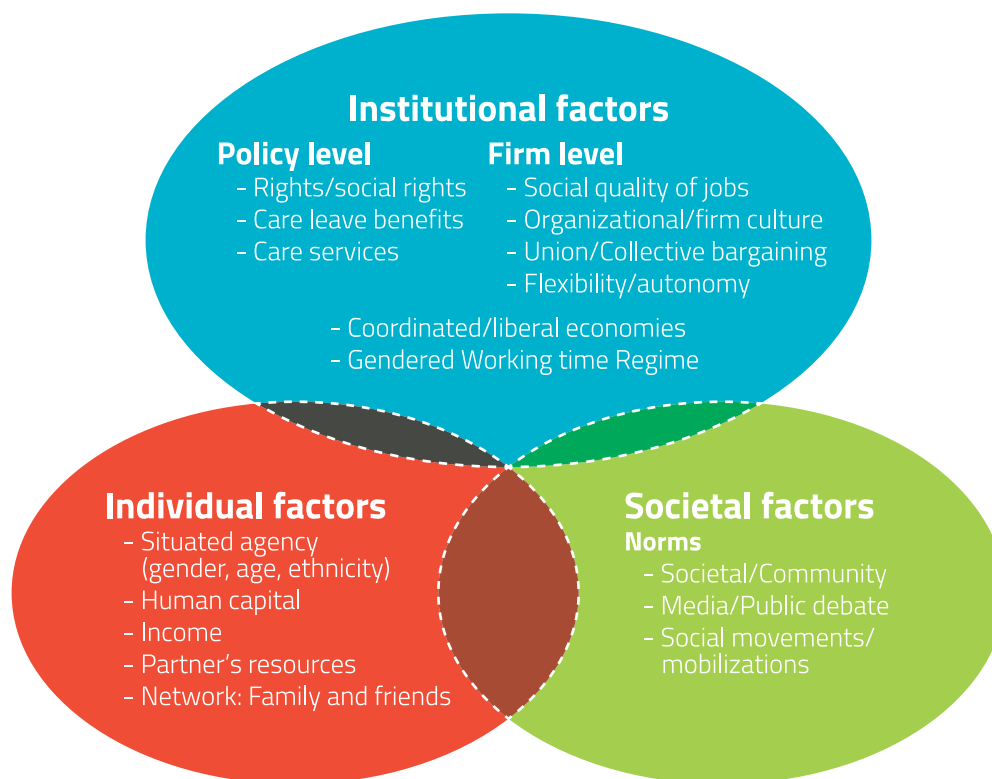
Para el premio Nobel de Economía (1998) Amartya Sen, la vida humana es un conjunto de acciones y estados, y considera que se alcanza el bienestar cuando la vida, ese conjunto de *acciones y estados*, adquiere una cierta calidad. Para valorar esa calidad, Sen (1990; 1999) utiliza dos categorías: *funcionamientos* y *capacidades*. Hobson y Fahlén (2009a; 2009b) diseñaron un modelo inspirado en el enfoque de capacidades de Amartya Sen (1982), quien con su concepto de *capacidad de agencia*, destaca la importancia de la libertad de los individuos para ejercer sus derechos civiles y políticos y alcanzar así sus ideales. Los *funcionamientos* son los estados de existencia y las *acciones* que una persona consigue o realiza a lo largo de su vida: “las cosas que logra hacer o ser al vivir”. Los *funcionamientos* pueden ser: actividades, como leer o escribir; estados físicos, como estar bien alimentado o sano; situaciones mentales, como estar contento; o, funcionamientos sociales, como estar integrado a la sociedad. El bienestar dependerá de los funcionamientos. Hobson y Fahlén (2011) parten de este enfoque y consideran el equilibrio trabajo/vida como un *funcionamiento* que contribuye a nuestro bienestar. Conseguir ese equilibrio eliminará el conflicto y permitirá disfrutar de las actividades que son más valoradas por los individuos.

Por otra parte cuando una persona consigue llevar a cabo un conjunto de *funcionamientos* es porque ha tenido una serie de posibilidades y ha hecho una elección por aquellas que consideraba más adecuadas para su bienestar. Ha tenido libertad para elegir. No se puede decir que una persona ha conseguido el bienestar si no tiene opción de elegir. Dentro de esta libertad de elección -capacidades- destaca lo que se llama *capacidad de agencia*, que se refiere a la percepción o sensación psicológica que tiene la persona de tener capacidad para elegir libremente en un determinado ámbito.

Este marco de análisis ha sido aplicado en el análisis del desarrollo económico y social de los países, pero también a otros ámbitos, como el del equilibrio trabajo-familia y la *capacidad* para usar las medidas de conciliación existentes Hobson y Fahlén (2009a; 2009b).

Teniendo en mente los países en desarrollo, Sen formuló el conjunto de capacidades en tres categorías: (i) Los factores individuales como el género, la etnia, la edad, etc. (ii) los factores ambientales, incluyendo el entorno físico y tecnológico, (iii) factores sociales: las normas sociales, normas legales y políticas públicas (incluyendo género).

Hobson y Fahlén (2011) hacen algunas modificaciones de esta clasificación para adaptarlo al objeto de sus estudios: la evaluación de cómo las políticas y su implementación mejoran o debilitan la calidad de vida y el equilibrio trabajo-vida personal en el contexto europeo. Estos autores sustituyen los factores ambientales por factores institucionales, en los que se incluyen las leyes y las políticas de empresa (*Figura 2*).



*Figura2. Conjunto de capacidades para el equilibrio Trabajo-Familia.
Fuente: Hobson y Fahlén (2011)*

Este modelo ofrece un marco para la interpretación de las desigualdades y de la brecha de agencia en el equilibrio trabajo/vida. El hecho de que los factores institucionales interseccionen con los factores individuales y sociales es una muestra más de su importancia.

En el ámbito de la conciliación, la principal brecha es el aumento de las expectativas y de las normas cuyo objetivo es que tanto los hombres como las mujeres se conviertan en cuidadores y a la vez en asalariados. Este enfoque deriva de algunos de los problemas y desafíos actuales: bajas tasas de fecundidad y de empleo femenino así como escaso uso de las licencias por paternidad, todo ello enmarcado en la crisis económica, la incertidumbre social, laboral y económica europea.

Los estudios recogidos por Hobson y Fahlén (2011) ilustran además cómo se produce la traducción de políticas de conciliación a la vida diaria de las culturas organizacionales concretas en diferentes países europeos, además de ofrecer un interesante y prometedor enfoque en el que refleja cómo se relacionan los recursos individuales con los factores sociales, económicos y normativos.

Conclusiones

Aunque en líneas generales hay una relación positiva entre los programas de equilibrio trabajo-familia, el desarrollo de la organización y el bienestar de los empleados; la baja utilización de estos programas en España (MESS, 2017) podría deberse al débil apoyo de una cultura organizacional trabajo/familia que influye también en un menor compromiso y productividad.

La mera existencia de políticas de conciliación, como por ejemplo flexibilidad o servicios de apoyo, no es suficiente para su adopción y reducción del conflicto. Es la cultura de empresa trabajo/familia, la percepción de una organización que apoya la conciliación, y unos superiores que apoyan al trabajador y favorecen la utilización de las medidas, lo que reduce el conflicto.

El *enfoque de las capacidades* de Sen, que ha tenido un gran impacto en el diseño de políticas públicas en el ámbito de la educación y del desarrollo económico, no ha corrido la misma suerte en el ámbito de las políticas sociales de conciliación e igualdad. El modelo y fundamentación teórica de Hobson y Fahlén (2009a; 2009b) utiliza el *enfoque de las capacidades* para hacer operativos conceptos como las desigualdades de agencia, funcionamientos y capacidades en diferentes contextos normativos e institucionales. De la misma manera que la cultura de empresa trabajo-familia y el apoyo social se relaciona con el éxito de las políticas de conciliación y disminución del conflicto, este enfoque revela la interacción entre factores individuales, institucionales y sociales pueden proporcionar capacidades para el equilibrio vida/trabajo y alcanzar así el bienestar personal y social.

BIBLIOGRAFÍA

- Adecco (2015). Mujeres con responsabilidades familiares no compartida. Encuesta. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/un-56-de-las-familias-monomarentales-en-riesgo-de-pobreza/>
- Álvarez, A. & Guerra, J. R. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para a salud laboral de los trabajadores. *Revista Páginas*, (92), 47-64.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Baxter J, Chesters J. (2011). Perceptions of Work-Family Balance: How Effective are Family-Friendly Policies?. *Australian Journal of Labour Economics*. 14, 2, 140-146.
- Canivet, C., Östergren, P. O., Lindeberg, S. I., Choi, B., Karasek, R., Moghaddassi, M., & Isacson, S. O. (2010). Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women. *Social Science & Medicine*, 70(8), 1237-1245.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work—family centrality on work—family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34, 2, 244-262.
- Charlesworth, S. (1997). Enterprise bargaining and women workers: the seven perils of flexibility. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 8(2), 101-115.
- Chinchilla, M. N. & León, C. (2011). Diez años de conciliación en España. Editorial Grupo 5.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Comisión Europea (COM) (2010). Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Bruselas.
- Comisión Europea (COM). Europa 2020. (2010). Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas.

- Comunidad Económica Europea; 1957. Tratado de Roma. Tratado Constitutivo de la CEE. Roma.
- Chen, W., Liu, Y., & Yang, T. (2013). How Can HRM Help Organizations Build the Supportive” Work-Life/family” Balance Culture?. *International Journal of Business and Social Science*, 4(9).8(2), 101-115.
- De Sivatte I, Guadamillas F. (2014) ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados? *Universia Business Review*, 44, 54-71.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145-167.
- Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender Equality Index 2012. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015, disponible en: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- Eurostat (2018). Estadísticas de empleo. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es#Fuente_de_los_datos_de_las_tablas_y_los_gr.C3.A1ficos_.28MS_Excel.29
- García, O., Faura U., Lafuente, M, (2016). Objetivo Europa 2020. La reducción de la pobreza y la exclusión social en España. *Papers, Revista de Sociología*, 101,4, 503-527. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2259>
- Haar, J., & Spell, C. S. (2003). Where is the justice? Examining work-family backlash in New Zealand: The potential for employee resentment. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 28(1), 59.
- Hobson, B., & Fahlén, S. (2009a). Competing scenarios for European fathers: Applying Sen’s capabilities and agency framework to work—family balance. *The annals of the American academy of political and social science*, 624(1), 214-233.
- Hobson, B., & Fahlén, S. (2009b). Applying Sens Capabilities Framework to Work Family Balance within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges.
- Hobson, B., & Fahlén, S. (2011). Parent’s Work–Life Balance: Beyond Responsibilities and Obligations to Agency and Capabilities. *Regulating family responsibilities*, 21-46.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane database of systematic reviews*, (2).
- Maestro- Buelga, G. (2008). El Tratado de Lisboa y la Constitución económica. *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, 9, 37-68.
- O’Driscoll M, Poelmans S, Spector P, Kalliath T, Allen T, Cooper C, Sánchez J. (2003). Family-Responsive Interventions, Perceived organizational and Supervisor Support, Work-Family Conflict, and Psychological Strain. *International Journal of Stress management*, 10, (4): 326-344.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). ¿Cómo va la vida? 2017: Medición del bienestar. (2015). París: OECD. Disponible en: <https://www.oecd.org/statistics/Better-Life-Initiative-country-note-Spain-in-Espagnol.pdf>

- Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). Asamblea General. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Piitulainen, S. (2005). Work–family culture in four organizations in Finland: Examining antecedents and outcomes. *Community, Work and Family*, 8(2), 115-140.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37-55.
- Meyer, C. S., Mukerjee, S., & Sestero, A. (2001). Work-family benefits: which ones maximize profits?. *Journal of managerial Issues*, 28-44.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MESS) (2017). La situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2017. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2017.pdf
- Nord, W. R., Fox, S., Phoenix, A., & Viano, K. (2002). Real-world reactions to work-life balance programs: Lessons for effective implementation. *Organizational Dynamics*, 30(3), 223-238.
- Sanz-Vergel A, Rodríguez-Muñoz A. (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27, 2, 93-102.
- Strachan, G., & Burgess, J. (1998). The “family friendly” workplace: Origins, meaning and application at Australian workplaces. *International Journal of Manpower*, 19(4), 250-265.
- Swanberg, J. E. (2004). Illuminating gendered organization assumptions: An important step in creating a family-friendly organization: A case study. *Community, Work & Family*, 7(1), 3-28.
- Sen, A. (1982). *Poverty and famines: an essay on entitlement and deprivation*. Oxford university press.
- Sen A. (1990). Gender and Cooperative Conflicts. In *Persistent Inequalities: Women and World Development*. Ed. Irene Tinker, 123–149. New York: Oxford University Press.
- Sen A. (1999). *Freedom as Development*. Oxford: Oxford University Press.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 100.