

LA CONCILIACIÓN Y SUS COSTES SOCIO-SANITARIOS

CAROLINA MONTORO GURICH
DOLORES LÓPEZ HERNÁNDEZ
(Editoras)



Cursos y Programas Especializados
INSTITUTO DE CIENCIAS PARA LA FAMILIA

LA CONCILIACIÓN Y SUS COSTES
SOCIO-SANITARIOS

CURSOS Y PROGRAMAS ESPECIALIZADOS
INSTITUTO DE CIENCIAS PARA LA FAMILIA

CAROLINA MONTORO GURICH
DOLORES LÓPEZ HERNÁNDEZ
(editoras)

LA CONCILIACIÓN Y SUS COSTES SOCIO-SANITARIOS

Seminario Permanente sobre Conciliación
de la Vida Laboral, Personal y Familiar



Universidad
de Navarra

INSTITUTO DE CIENCIAS PARA LA FAMILIA

JUNTA DIRECTIVA

Javier Escrivá Ivars
Juan Ignacio Bañares Parera
Jokin de Irala Estévez
Xavier Bringué Sala
Carolina Montoro Gurich

CURSOS Y PROGRAMAS ESPECIALIZADOS
DEL INSTITUTO DE CIENCIAS PARA LA FAMILIA

ISSN: 1136-4564

Depósito legal: NA 2.085-2009

Pamplona

Nº 14: Carolina Montoro Gurich y Dolores López Hernández (Editoras)

La conciliación y sus costes socio-sanitarios

2009

© Autores

Diseño y realización: pretexto@pretexto.es

Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra

«No está permitida la reproducción total o parcial de este texto, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya se electrónico, mecánico, pro fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright».

Índice

PRÓLOGO	9
<i>Javier Escrivá Ivars</i>	
¿Conciliar empleo y vida familiar o renunciar a uno de ellos? Dos alternativas con impacto en la salud	13
<i>Lucía Artázcoz</i>	
El compromiso es bueno para la salud, el trabajo y la familia	39
<i>Alejo José Sison</i>	
El gasto sanitario: Costes privados, ahorros públicos	47
<i>Reyes Calderón</i>	
Educar para conciliar	59
<i>Charo Repáraz</i>	
Anexo: Los «Planes de Apoyo a la Familia» en España. Acceder a la información a través de Internet	71
<i>Eva Fernández-Micheltoarena</i>	

Prólogo

El presente volumen recoge los trabajos de una de las sesiones del *Seminario Permanente sobre Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar*, que, bajo el título *La conciliación y sus costes socio-sanitarios*, y coordinada por las Profs. Carolina Montoro y Dolores López, se celebró en junio de 2007 en el Instituto de Ciencias para la Familia de la Universidad de Navarra.

Desde la antigüedad clásica, se ha dado siempre una especie de dicotomía entre la gran historia y la pequeña historia, entre lo extraordinario y lo cotidiano (como tuve ocasión de señalar en las palabras de bienvenida a los participantes en dicha sesión). Así, en aquellos tiempos remotos, las grandes gestas de los reyes y de los héroes formaban parte de la gran historia, de lo extraordinario, frente a la pequeña historia, o lo que es lo mismo, lo cotidiano, las tareas cotidianas, a menudo fatigosas, que llenaban la mayor parte de las horas de la gente normal, y con las que debían procurar su propio sustento y el de su familia. Durante siglos, fue habitual pensar en el trabajo como un castigo, como una realidad carente de dignidad, de la que se libraba quien podía, por nacimiento, por posición social o por fortuna. Por ejemplo, recordemos que, para un romano, lo «bueno» era el *otium* (es decir, el tiempo dedicado a la familia, a la casa, a uno mismo, a los amigos), mientras que lo «malo» era el *nec-otium* (o sea, el tiempo dedicado a la provisión de los recursos económicos para satisfacer las necesidades diarias). En la actualidad, sin embargo, lo que lesiona la dignidad humana no es el trabajo, sino su contrario, el desempleo. Hoy se ve al *otium* como «malo», mientras que se idolatra el *nec-otium* como camino de triunfo social.

Pero no todo en esta evolución ha sido perjudicial. Gracias a este cambio de valoración, madurado especialmente en el siglo xx, las tareas profesionales se han reconocido como una actividad cotidiana que no rebaja la dignidad humana, sino que, más bien al contrario, la dignifica. Aunque también es cierto que, por desgracia, la dedicación a dichas tareas profesionales supone para muchos la nueva dimensión de lo extraordinario, lo que permite a algunos evadirse, ausentarse, inhibirse de la vida corriente.

El éxito profesional a toda costa ocupa el centro del nuevo escenario social, y ello, sin duda, arrastra su propio coste social. Por ejemplo, la gente se casa cada vez más tarde, y esto conlleva un retraso de la maternidad. Además, el número de matrimonios es cada vez menor en nuestro país, y los que hay son más inestables, lo cual contribuye también a la disminución de la tasa de natalidad. Por otro lado, es muy importante el número de padres ausentes del hogar, más interesados en la propia promoción socio-laboral que en el otro cónyuge o en los hijos (olvidando que el mejor «negocio» son los hijos), y existe un gran predominio del frenesí productivo: muchas horas de permanencia en el lugar de trabajo, con el consiguiente abandono de las responsabilidades familiares, etc.

El éxito profesional es hoy la «gran historia». La vida ordinaria ha quedado reducida, en la práctica, a la vida doméstica: una vida oculta al «prestigio». La familia se nos presenta, por tanto, como la moderna cenicienta de esta fiebre laboral. El jefe, los clientes, los viajes profesionales, los cursos de perfeccionamiento, los niños, el máster, los compañeros, los cuñados, los sobrinos, los abuelos, los tíos, los primos, los amigos, pasear al perro, las reparaciones domésticas, hacer la compra, la colada, planchar, recoger un paquete en correos, cocinar, cambiar los neumáticos del coche, el pediatra, la reunión del colegio, el dentista, la tarjeta del banco que no funciona, el crédito hipotecario, el gimnasio, ayudar a los niños en sus tareas escolares, los impuestos, la peluquería, las facturas de teléfono, las actividades de los fines de semana, el partido de fútbol, las vacaciones veraniegas, las navidades, etc. ¡Las agendas no casan!

¿Cómo ayudar a las familias a conciliar vida familiar y vida laboral? Sinceramente, ni tengo, ni creo que exista una única respuesta. Por ello, el Instituto de Ciencias para la Familia se planteó crear un espacio desde el que impulsar la sensibilidad social sobre la necesidad de favorecer un entorno socio-económico en el que fuese posible compaginar el trabajo remunerado y la vida familiar. Y, para ello, diseñó el *Seminario Permanente sobre Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar*, un espacio académico multi e interdisciplinar de reflexión e intercambio de ideas sobre cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que sirviese de marco de difusión para el conjunto de la sociedad. Un espacio del que hacer partícipes al mundo universitario y a los distintos agentes sociales (ámbito empresarial, sindical, administraciones públicas, asociaciones, etc.), así como a los agentes del entorno educativo y de los medios de comunicación, favoreciendo su diálogo y encuentro en un entorno académico abierto y creativo.

En cualquier caso, la necesidad de conciliar vida familiar y laboral no puede separarse de la idea de corresponsabilidad a todos los niveles: corresponsabilidad en el propio seno de la familia, corresponsabilidad en la propia sociedad, corresponsabilidad en las empresas. Debemos ayudar a construir un cambio de cultura tras el que la familia recobre ese protagonismo que se merece como estructura básica de una sociedad bien construida y bien equilibrada.

En fin, no quiero terminar estas palabras de presentación sin agradecer muy vivamente a las Profs. Reyes Calderón y Charo Repáraz, así como al Prof. Alejo Sison, por su disponibilidad y su generosa colaboración. Y también quiero mostrar mi agradecimiento a Dña. Lucía Artázcoz, Directora del Institut de Serveis a la Comunitat de la Agència de Salut Pública de Barcelona, por haber aceptado participar en el Seminario.

Javier Escrivá Ivars

Director del Instituto de Ciencias para la Familia

¿CONCILIAR EMPLEO Y VIDA FAMILIAR O
RENUNCIAR A UNO DE ELLOS?
DOS ALTERNATIVAS CON IMPACTO
EN LA SALUD

Lucía Artázcoz

Directora del Institut de Serveis a la Comunitat
Agència de Salut Pública de Barcelona

En este trabajo voy a analizar el impacto que las desigualdades en el reparto de trabajo entre hombre y mujeres tienen sobre la salud. Presentaré además de algunos datos sobre la situación en Navarra y otras comunidades, algunas alternativas que hay para la conciliación.

Al analizar el tema de la compaginación de la vida laboral y familiar decidí tomar como punto de partida la división social del trabajo. Hasta hoy, existe una clara división sexual del trabajo por la que se le atribuye al hombre un papel protagonista en el trabajo remunerado, en la vida pública, y a la mujer un papel protagonista en el trabajo doméstico. Este modelo entra en crisis en el momento en que las mujeres se incorporan al trabajo remunerado, pero no se observa la incorporación paralela de los hombres al trabajo doméstico.

La perspectiva que he adoptado consiste en analizar hasta qué punto influyen sobre el estado de salud los conflictos para compaginar las esferas laboral y familiar, la sobrecarga de trabajo que esto supone. Decía Bartley (1999), una de las investigadoras más interesantes en el análisis de los determinantes sociales de la salud de las mujeres, que sería un error olvidar las influencias que emanan más allá del trabajo remunerado. Se debe explorar el patrón de poder, o de subordinación que existe en el hogar: las mujeres no tienen, todavía, poder para obligar a los hombres a compartir las tareas domésticas y el cuidado de las criaturas independientemente de su estatus. Abundando en esta cuestión, Moss (2002) señalaba que el ámbito familiar es el reducto más oculto y

(desregulado) donde se ejercen el poder, la autoridad y el control en la extracción de la fuerza del trabajo.

Figura 1

FORGES



En todo caso, antes de entrar en el análisis de cómo la sobrecarga y los conflictos que surgen, al intentar compaginar ambas esferas pueden influir sobre la salud, hay una primera pregunta que debemos contestar: ¿hasta qué punto la incorporación al mercado laboral tiene un impacto, positivo o negativo, sobre el estado de salud de las mujeres?

Desde los años 70, con la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo, aparece entre los investigadores la preocupación por los posibles efectos negativos que pueda tener el hecho de que las mujeres se incorporen al trabajo remunerado. Negativos sobre la salud de las mujeres, en tanto que éstas se exponen a unas situaciones laborales a las que antes no estaban expuestas de forma generalizada.

Hay muchos estudios que comparan el estado de salud de las mujeres ocupadas y el de las amas de casa, las mujeres que trabajan a tiempo completo como amas de casa. El resultado más con-

sistente en la literatura, es que, pese a que las mujeres que trabajan fuera de casa también asumen, después de la jornada laboral, el papel de amas de casa, con lo que el número total de horas de trabajo es superior al de las amas de casa, tienen mejor estado de salud que las que son exclusivamente amas de casa. Se interpretan estos resultados en el marco de la hipótesis de la potenciación de roles. En este marco se consideran «roles» de la persona la situación laboral, que la persona esté incorporada o no al mercado de trabajo, el estado civil, y el hecho de tener hijos. Esta hipótesis explica la aparente paradoja sobre el mejor estado de salud de las mujeres empleadas pese a que trabajan muchas más horas, debido a que tienen más roles. Es decir, que los roles –cuantos más y más variados– son positivos para la salud, unas roles pueden actuar sustituyendo a los otros cuando alguno de ellos falla. En otras palabras, tengo repartidos mis intereses entre el trabajo remunerado, mis hijos, mi pareja. Si por ejemplo me quedo en paro, ese vacío que supone el paro puede ser sustituido por la satisfacción en los otros roles.

Sin embargo, los resultados de otros estudios dan apoyo a la hipótesis de conflicto de rol: cuando la carga de trabajo demasiado alta, hay un impacto negativo sobre el estado de salud. Se han realizado muchos estudios, es cierto, pero son fundamentalmente estudios en países sajones. Veíamos la necesidad de replicar estos estudios con otros realizados en nuestro entorno. El sur de Europa es diferente social, política y culturalmente de los países sajones. Realizamos un estudio cuyos resultados publicamos en 2004 (Artazcoz et al., 2004, a). En él tratamos de reflejar nuestro entorno. Está basado en una muestra de aproximadamente 4.000 personas, entrevistadas en la primera Encuesta de Salud de Cataluña. La pregunta de fondo era: ¿quiénes tienen mejor estado de salud, las mujeres empleadas fuera del hogar o las mujeres exclusivamente amas de casa? Se trata de mujeres de 25 a 64 años, todas ellas casadas o viviendo en pareja. Nuestro estudio confirma parcialmente esta literatura que, de forma consistente, muestra que las mujeres empleadas tienen mejor estado de salud que las amas de casa, aún como decía anteriormente compaginando vida familiar y laboral. Analizamos seis indicadores de salud y las conclusiones son las si-

guientes: las amas de casa tienen peor estado de salud general, más limitación crónica de la actividad, más trastornos crónicos y consumen más tranquilizantes. No encontramos diferencias en cuanto a síntomas depresivos. Pero las mujeres ocupadas hacen menos ejercicio físico y tienen menos horas de sueño.

Las mujeres empleadas que tienen que compaginar vida laboral y familiar hacen menos ejercicio físico, y duermen menos. Es obvio, no tienen tiempo. Pero, desde el ámbito sanitario estamos lanzando como mensaje de promoción de la salud: las personas tenemos que hacer ejercicio físico, para la salud cardiovascular, para la salud mental, para evitar la diabetes, dormir un número de horas suficientes (alrededor 8 horas). Dormir pocas horas está asociado no sólo a malestar psicológico y accidentes, sino también a diabetes, problemas de obesidad y tiroides. Por todo ello, estamos diciendo: «hagan ejercicio físico y duerman lo suficiente, es bueno para su salud». Pero mientras tanto, en el ámbito sanitario —esta es una crítica que hago a mi sector— no estamos trabajando para crear las soluciones para que esto sea posible. Hacer que la elección saludable sea la más fácil. En los años 80 en la Carta de Ottawa, se dijo que tenemos que conseguir que la decisión saludable sea la más fácil y crear los entornos adecuados para ello. No estamos haciendo esto, y, además, estamos preocupando a las mujeres a las que lanzamos un mensaje de promoción de la salud que no pueden asumir.

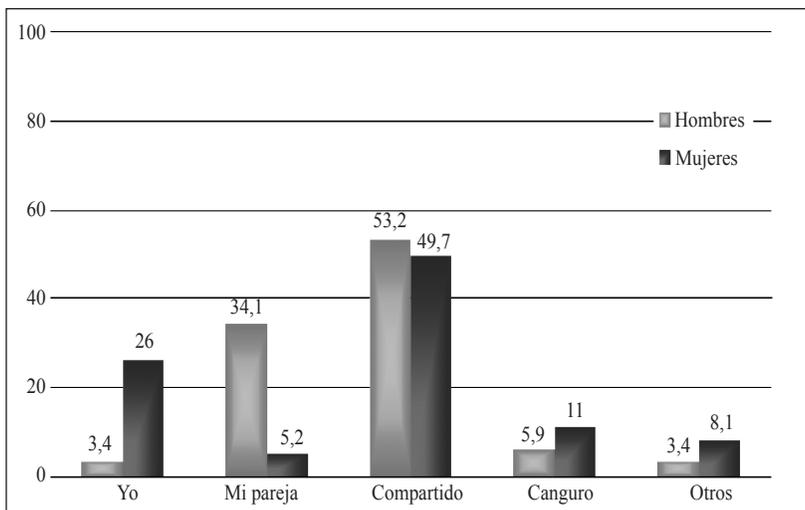
Dicho esto: amas de casa, peor estado de salud; trabajadoras fuera del hogar, poco ejercicio físico y menos horas de sueño, recojo la tesis de Hall (1990), una investigadora muy interesante. Ella señala: ¡Alto! este mensaje tiene un peligro, parece que el trabajo es la panacea para las mujeres, pero probablemente para mejorar su salud, hay mejores alternativas que darles más trabajo. Por tanto, analicemos qué pasa cuando la carga de trabajo es tal que puede tener impacto sobre la salud, y ésta es la segunda parte de la pregunta que nos planteábamos inicialmente. La compaginación por parte de las mujeres de la vida familiar y laboral, cuando la carga de trabajo es alta, va a tener un impacto negativo sobre las mujeres casadas.

Desigualdades en el trabajo doméstico y conciliación

Veamos los resultados del estudio que hicimos en colaboración con el Instituto Navarro de Salud Laboral, empleando la Encuesta Navarra de Trabajo (Artazcoz et al., 2004, b). En España se han hecho 5 encuestas de condiciones de trabajo en las que se recoge una variable de trabajo remunerado, como si el único trabajo que pudiera tener impacto sobre la salud fuera el pagado. En Navarra, a diferencia de las encuestas realizadas para el conjunto de España, se recogieron además algunas preguntas sobre el trabajo doméstico, las necesarias para ver cuál es su impacto sobre la salud. La primera cosa que destaca son las desigualdades en la asunción del trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres, cuando los dos miembros de la pareja trabajan.

En la figura 2 se observa que el 50% de hombres y de mujeres dice que el cuidado de los hijos es compartido. Sin embargo el 34% de los hombres, cuando los dos miembros de la pareja trabajan, reconoce que este cuidado lo hace la pareja, y parece ser cierto porque un 25% de las mujeres dicen: «lo hago yo sola».

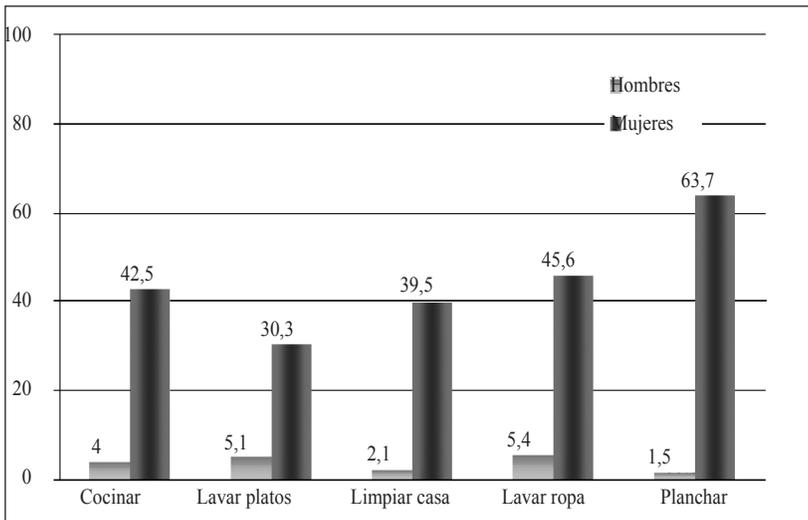
Figura 2
**Distribución del cuidado de los hijos
 cuando los dos padres trabajan (Navarra)**



La siguiente pregunta (figura 3) se refiere a quiénes se ocupan en casa de las tareas que son menos gratificantes que el cuidado de los hijos, como cocinar, lavar, limpiar, lavar ropa y planchar. Se preguntaba en una escala de 5 categorías hasta qué punto se hace o se encarga de las tareas de cocinar, de lavar platos. Estudiamos parejas en las que los dos trabajan fuera de casa. Cada columna recoge, para cada sexo, el porcentaje que afirmaba que ella (o él) se ocupa, de forma exclusiva, de la tarea indicada al pie de la columna. Como se aprecia, existe una franca desigualdad en Navarra entre los dos sexos, no obstante similar a lo que sucede en otras comunidades. El 43% de la mujeres que trabajan fuera de casa afirman que se encarga de toda la cocina; el 30%, de lavar los platos; el 40%, de limpiar la casa; y definitivamente los navarros no planchan, ya que el 64% de las mujeres afirma que se ocupa en exclusiva de esta tarea.

Figura 3

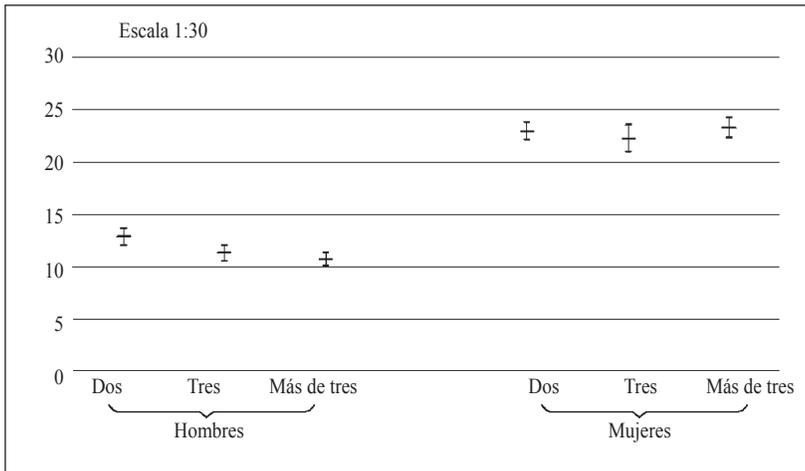
Distribución de las tareas del hogar: Porcentaje que hace «todo el trabajo» (ambos padre trabajan) (Navarra)



Otra forma de mirar la figura 3 es a través de una valoración global de la implicación en las tareas de la casa (figura 4). Con

todas las categorías mencionadas se creó una escala global, cuyo valor iba de 1 a 30. 1 representa la implicación mínima en casa, 30 la máxima.

Figura 4
Implicación en las tareas de la casa según tamaño de la unidad familiar (ambos padres trabajan) (Navarra)

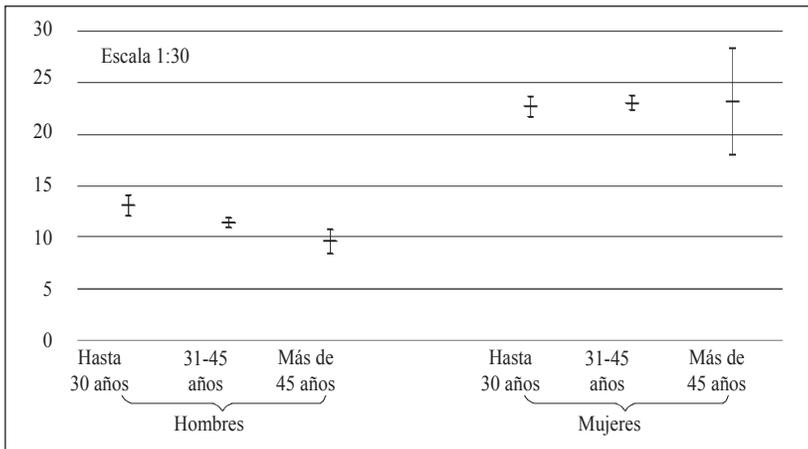


¿Qué vemos en la figura 4? Evidentemente, la implicación en las tareas del hogar es muy inferior en los hombres en comparación con las mujeres navarras, pero una cosa que llama la atención es que la implicación de los hombres navarros se reduce a medida que se aumenta el tamaño del hogar familiar.

Cuando yo presenté estos datos lo hice en una jornada que organizó el Instituto Navarro de Salud Laboral. Una persona del público, un hombre joven, se levantó y dijo: «las encuestas mienten, eso depende de la edad». Yo no tenía los datos según la edad, pero cuando volví a Barcelona, dije, va ser que los jóvenes navarros trabajan mucho en casa. Analicé la información y es cierto que en esta clasificación de las tareas del hogar, según grupo de edades, los hombres navarros jóvenes se implican más que los hombres

mayores (figura 5). No obstante, encontramos que entre mujeres y hombres del mismo grupo de edad persisten las desigualdades; los hombres jóvenes sí que se implican algo más que los mayores, pero persisten las desigualdades en el ámbito familiar.

Figura 5
Implicación en las tareas de casa según la edad
(ambos padres trabajan) (Navarra)



Una cuestión que me planteé también ante aquella crítica, fue que pudiera pasar que los hombres, dado su papel tradicional como sustentadores económicos principales de la unidad familiar, a medida que la unidad familiar es mayor, trabajaran más horas fuera de casa para conseguir un salario más alto (figura 6). Esto sucede en algunas poblaciones que he analizado, pero en cualquier caso no era la situación en Navarra: a medida que las exigencias familiares son superiores, las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado.

Figura 6
Horas semanales de trabajo remunerado, según tamaño de la unidad familiar (ambos padres trabajan) (Navarra)

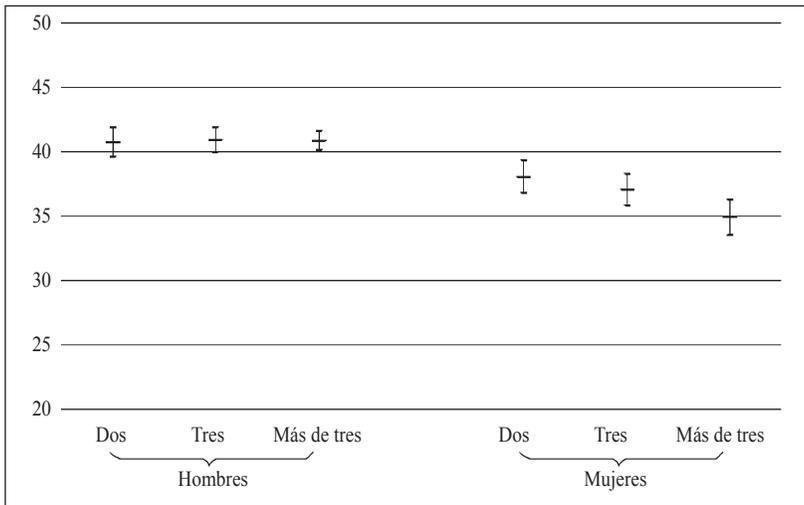
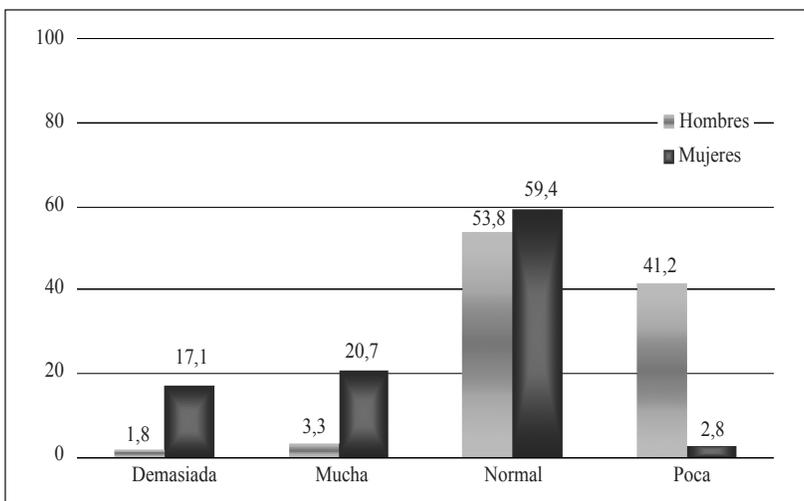


Figura 7
¿Cómo considera la cantidad de trabajo del hogar? (ambos padres trabajan) (Navarra)



En la encuesta navarra sobre condiciones de trabajo para analizar las desigualdades de las funciones del trabajo doméstico, se preguntaba cómo consideraba la cantidad de trabajo del hogar (figura 7). El 59% de las mujeres, y un porcentaje similar de los hombres lo consideraban normal. De todos modos, es cierto que el 41% de los hombres consideraban que trabajaban poco, frente al 17% de las mujeres navarras que decían demasiado y el 21% que mucho. La pregunta que nos hacemos es, ¿esta sobrecarga que parecen asumir las mujeres tiene impacto sobre su estado de salud?

Utilizamos los datos disponibles para medir la implicación en las tareas familiares a través de una variable muy objetiva, el número de personas en el hogar, en una muestra de personas casadas que, además, trabajaban fuera de casa. El indicador de salud que utilizamos fue el «estado de salud percibido». El «estado de salud percibido» es una pregunta de cómo considera la persona que es su estado de salud en general: excelente, muy bueno, bueno, regular o malo. Esta pregunta ha sido incluida en casi todas las encuestas de salud y es el mejor predictor de mortalidad que existe, mejor que el diagnóstico médico del que se han documentado sesgos según el sexo, la edad, la condición social, la apariencia psíquica, la religión, la raza.

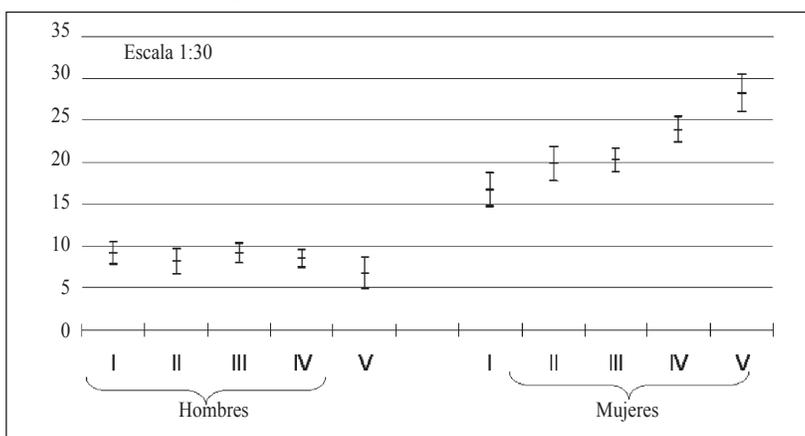
Los resultados en Navarra indican que, en los hombres, la compatibilidad de la vida laboral y familiar, no tiene ningún impacto sobre el estado de salud. En las mujeres sin embargo, a medida que aumenta el número de personas en el hogar (dos, tres y más de tres), aumenta el riesgo del mal estado de salud general. Las mujeres trabajadoras que viven en hogares de más de tres personas ven multiplicado por cuatro este riesgo, y de sufrir trastornos psicosomáticos por dos. Al aumentar el número de horas de trabajo doméstico, se incrementa el riesgo de tener mal estado de salud general por cinco, y las visitas médicas por dos, después de considerar la edad y la clase social.

¿Y la posición socio-económica?

Una pregunta adicional que nos hacemos, además de medir el impacto de la conciliación de la vida laboral y familiar sobre el

estado de salud en hombres y mujeres, es si hay o no, diferencias según la posición socio económica. Nos costaba creer que compaginar vida laboral y familiar sea igualmente costoso en términos de salud o en términos de esfuerzo para profesoras universitarias que para mujeres de la limpieza, por citar dos ejemplos.

Figura 8
Trabajo doméstico en personas ocupadas casadas o que viven en pareja según la clase social (Catalunya, 2002)



Esta hipótesis, hasta qué punto influye la clase o posición socioeconómica, la investigamos en un artículo que publicamos en el 2001 (Artazcoz et al., 2001, a). Se trabajó sobre una muestra de población catalana de 25 a 64 años, hombres y mujeres casados y que viven en pareja, que trabajan fuera de casa.

Para empezar a entender los resultados de Cataluña es bueno ver los datos, que como se ve no difieren de los resultados de Navarra. La figura 8, muestra la distribución de las horas de trabajo doméstico, en personas ocupadas casadas o que viven en pareja según la clase social.

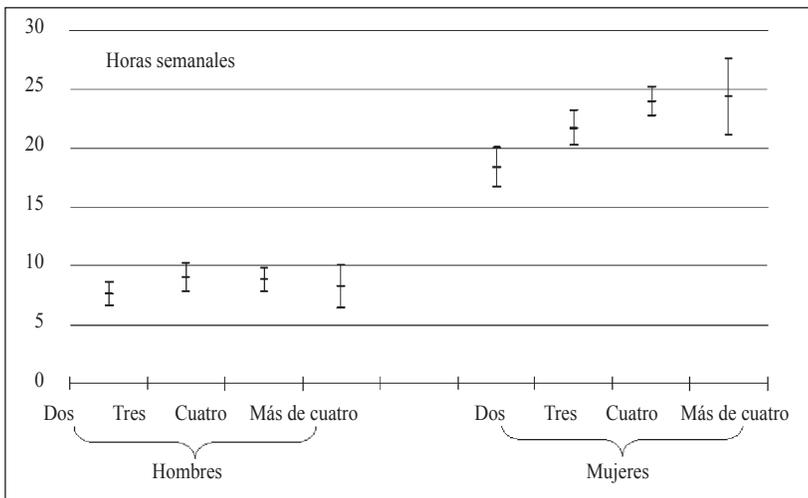
La clase social I es la privilegiada, la clase social V la más desfavorecida. Se aprecia, otra vez, menos horas de trabajo do-

méstico en hombres que en mujeres. En los hombres la dedicación en horas al trabajo doméstico es siempre independiente de la clase social. En las mujeres, por el contrario, la clase social sí afecta a la cantidad de horas empleadas. A medida que la clase es más baja, se incrementa el número de horas de trabajo en el hogar. Obviamente, las mujeres de clase social más alta tienen recursos económicos para utilizar guarderías o, para contratar personas que se ocupen de las tareas del hogar.

En esta misma población, para analizar la conciliación de la vida laboral y familiar, empleamos el número de horas semanales de trabajo doméstico según el número de personas en el hogar.

Figura 9

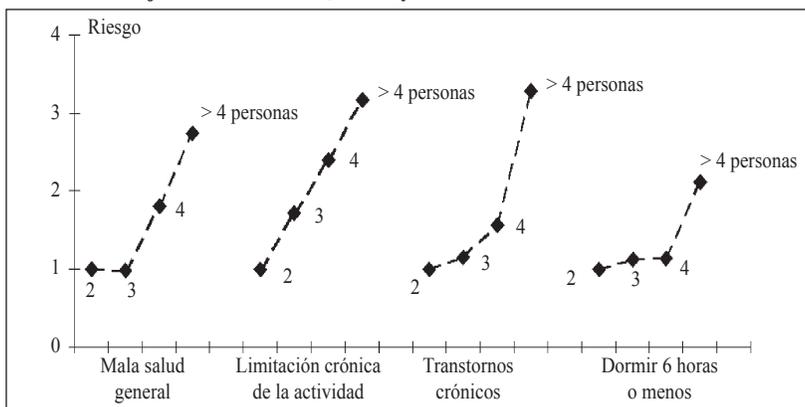
Trabajo doméstico en personas ocupadas casadas o que viven en pareja según el número de personas en el hogar (Catalunya, 2002)



Como se aprecia en la figura 9, el número de horas de trabajo doméstico de los hombres se mantiene estable. En las mujeres, por el contrario, a medida que aumenta el número de personas en el hogar, crece el número de horas de trabajo en casa. Estamos ha-

blando de 25 horas semanales más, con respecto a los varones, y todo ello en un contexto, el español, en el que muy pocas personas trabajan a tiempo parcial (aproximadamente el 17%, frente a otros países como Holanda o Reino Unido, Suecia con porcentajes de más del 40% de mujeres con empleos a tiempo parcial) por tanto, al tiempo completo de trabajo remunerado se suman estas horas de trabajo domestico. Dada esta situación, el resultado es previsible: en términos de salud a los hombres catalanes no les cuesta nada compaginar vida laboral y familiar, y tampoco a las trabajadoras de clase social alta, a las trabajadoras no manuales. Sin embargo ¿qué sucede con las trabajadoras manuales?

Figura 10
Trabajadoras manuales, salud y tamaño de la unidad familiar



En la literatura en general, se habla de las mujeres como si fuera un colectivo homogéneo, y no es así. La clase social marca la desigualdad con respecto al hogar. Por tanto para las mujeres más cualificadas no hay impacto en términos de salud; por el contrario, la situación es negativa para las trabajadoras manuales. Aquí se presenta (figura 10) el riesgo de mal estado de salud general. Son cuatro indicadores de salud en función del número de funciones en el hogar; la categoría de referencia es vivir en pareja. El riesgo del mal estado de salud general se multiplica por tres para las mujeres

que viven en hogares de más de cuatro personas. También se multiplica por tres el riesgo de sufrir trastornos crónicos, o limitación crónica de la actividad y, por dos, el dormir poco. Me interesa remarcar este resultado, nosotros en este estudio tratamos de capturar la carga de trabajo familiar a través del número de persona en el hogar, convivencia con menores de 15 años y con mayores de 65, asumiendo que estos mayores o las criaturas menores suponían una carga específica que podía tener un impacto negativo sobre la salud, ésta era nuestra hipótesis. Sin embargo, nos encontramos con que la convivencia con mayores de 65 años es protectora para el estado de salud de las mujeres trabajadoras menos cualificadas.

La primera conclusión fue que nos habíamos equivocado en el análisis. Descartada esa posibilidad, este resultado es razonable. Hoy en día las personas mayores tienen un buen estado de salud, por tanto lo que posiblemente ocurre es que estas personas son mujeres que se están encargando de un trabajo doméstico que, de otra manera, recaería sobre las trabajadoras que han de compaginar vida laboral y familiar.

En esta misma línea, hicimos otro estudio menos ambicioso (Artázcoz et al, 2001, b), porque la muestra era más pequeña, procedente de la encuesta de salud de Tarrasa, donde confirmamos la consistencia de estos resultados. Compaginar vida laboral y familiar no tiene impacto en términos de salud sobre los hombres, pero sí sobre las mujeres. Un elemento muy interesante es que tener una persona contratada para las tareas domésticas es un factor protector para el estado de salud sólo de las mujeres, independientemente de la edad y la clase social de éstas. Es decir, que desde el punto de vista de la salud pública, estos datos parecen decir a gritos que reducir la carga de trabajo doméstico en las mujeres que tratan de compaginar responsabilidad familiar y laboral es una de las mejores opciones para mejorar su estado de salud.

Aquí hemos visto que compaginar vida familiar y laboral tiene impacto sobre el estado de salud de las mujeres de las clases sociales más desfavorecidas. El otro aspecto que quería comentar era el impacto que en las mujeres más cualificadas produce la com-

paginación de vida familiar y laboral. En este grupo de mujeres, es decir, aquéllas que ocupan puestos altos, las probabilidades de permanecer soltera o de no tener hijos son superiores a las que presentan las mujeres que ocupan cargos inferiores. Por tanto, si unas renuncian a su salud, otras renuncian a su desarrollo familiar (Wajcman, 1996; Davidson y Copper, 1992).

Quisiera que este discurso no fuera un discurso sobre el impacto de la conciliación en las mujeres sino un discurso de género, es decir y como ya dije antes, la compaginación de vida familiar y laboral significa tener una compatibilidad entre las horas de trabajo y los roles que se les otorgan a mujeres y hombres. A continuación, se va a discutir el impacto negativo que puede tener el papel tradicional del hombre como sustentador económico de la unidad familiar en algunas ocasiones. Se hizo un estudio de esta teoría con población de Cataluña, que publicamos en el 2004 en la revista *American Journal of Public Health* (Artazcoz et al, 2004, c). El objetivo era analizar el impacto del paro sobre el estado de salud mental, esto no es nada nuevo, se analizado mucho pero, de forma habitualmente muy parcial. No se refleja que el análisis va a ser sólo en poblaciones de hombres, como asumiendo implícitamente que es el hombre al que le «corresponde» el trabajo, asumiendo que su pérdida tiene un gran impacto sobre el estado de salud mental del hombre, más que en el caso de la mujer. En nuestro estudio pretendíamos examinar el impacto de quedarse en paro sobre el estado de salud mental en ambos sexos. La pregunta era, ¿el impacto de perder el trabajo sobre salud mental está mediatizado por el entorno en el que se vive?, ¿Está muy relacionado con la familia, con el apoyo familiar o con las obligaciones familiares existentes?

Entre los resultados que observamos, efectivamente, el perder un trabajo tiene más impacto sobre la salud mental de los hombres que en el de las mujeres pero la razón no está en la mayor centralidad del trabajo remunerado en la vida de los hombres sino en los papeles de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar. Miramos también el papel que tenían las prestaciones de desempleo, es muy interesante cuando constantemente se está debatiendo

que tenemos que recortar las prestaciones del Estado de Bienestar. Las prestaciones de desempleo, desde el punto de vista de la salud mental, actuaban como cojín amortiguador del impacto en la salud mental de los hombres y las mujeres en una situación económica más difícil. Además, se pudo comprobar que el paro tenía un mayor impacto sobre la salud de los hombres menos cualificados, especialmente si están casados o viven en pareja.

En las mujeres el tener criaturas, hijos o hijas, actúa como elemento protector. El quedarse en paro en aquellas mujeres que tenían hijos o hijas no tenía ningún impacto sobre su estado de salud mental. Esto es muy interesante y es comprensible: las mujeres rellenan ese vacío de falta de trabajo con ese papel tradicional asumido por parte de la sociedad de cuidado de los hijos.

Otro aspecto del trabajo que puede tener un impacto negativo sobre la salud es la inestabilidad laboral. Sin embargo, hay muy pocos estudios sobre esta cuestión. Como desafortunadamente aquí, en España, tenemos muestra suficiente de contratados temporales, pudimos hacer un estudio relativamente ambicioso, controlando clase social y mirando desigualdades de género, que publicamos en el año 2005 (Artázcoz et al, 2005). Nos planteábamos investigar el impacto de la contratación temporal o del trabajo sin contrato formal, sobre diferentes indicadores de salud mental y de salud psicosocial. Se consideraban como indicadores de salud psicosocial el hecho de estar casado o vivir en pareja y, el de tener hijos.

¿Hasta qué punto la contratación temporal tiene impacto sobre estos indicadores? Cuando enviamos el manuscrito a la revista, uno de los revisores nos señaló que adelante con los indicadores de salud mental, pero que estar casado o tener hijos no eran indicadores de salud. Nosotros no estábamos de acuerdo, se lo rebatimos y le respondimos que «salud», de acuerdo con la OMS, «es un estado de bienestar físico psicológico y social». Nuestro argumento fue que para la mayor parte de las personas vivir en pareja y tener hijos forma parte de su desarrollo, expectativas sociales y, el no poder hacerlo, significa un ataque a su salud psicosocial. Lo aceptaron.

Los resultados del estudio mostraban que los contratos temporales de duración determinada no tenían impacto sobre la salud mental, mientras que el trabajo temporal por obra y servicio y, el trabajo sin contrato sí tenían efectos negativos sobre la salud mental. Intuíamos que estos casos se concentran en la construcción y otros sectores muy duros, donde se da con más frecuencia la arbitrariedad y la explotación. Además, el impacto se producía entre los trabajadores más vulnerables, aquellos caracterizados por una baja cualificación, y las mujeres. Es muy significativo que la contratación temporal no tiene efectos sobre la salud mental de los trabajadores cualificados.

Y, de forma interesante, la contratación temporal significa para los hombres menos probabilidades de vivir en pareja y de tener hijos, porque en la sociedad en la que vivimos y en la socialización que tenemos, decidir vivir en pareja, casarse o tener hijos requiere que el hombre tenga trabajo fijo.

Algunas iniciativas legales para favorecer la conciliación

Estos son algunos datos sobre desigualdades de género en la compaginación de vida laboral y familiar, de cómo esta compatibilización tiene efectos sobre la salud de las mujeres pero, también en algunos casos, este papel tradicional de mujeres y hombres en relación al trabajo remunerado y al familiar tiene impacto en la salud de los hombres.

Es cierto que estamos asistiendo a algunas iniciativas para facilitar la conciliación: tenemos la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Esta ley sin embargo no está libre de críticas; se ha señalado que propone medidas exclusivamente sobre el trabajo remunerado, o que no incorpora medidas que permita asegurar que los hombres se involucren más en las responsabilidades familiares.

Las medidas propuestas, que significan alargar los permisos de las mujeres o reducir sus jornadas laborales, ayudan a que las mu-

jeros puedan llevar a cabo mejor el trabajo de casa, pero tienen un efecto perverso y es que actúan de forma contraria sobre su carrera y sobre su posibilidad de contratación. En la lógica empresarial actual un empresario contratará antes a un hombre que a una mujer que puede alargar los permisos o reducir las jornadas. Se puede mencionar como ejemplo concreto de esta situación el caso de los servicios del Reino Unido. Ante la dificultad que hay para conseguir enfermeras se han introducido muchas medidas de flexibilización: más facilidades para trabajar a tiempo parcial y permisos más largos. Las consecuencias, al cabo de un tiempo, es que se está observando que las mujeres (aunque a estas medidas se pueden acoger hombres y mujeres) encuentran dificultad en el desarrollo profesional y de promoción. En los cargos jerárquicos están los enfermeros, no las enfermeras.

Por tanto, el hecho de introducir medidas que sólo sean en el ámbito del trabajo remunerado y que sólo sean utilizadas por las mujeres está teniendo un impacto negativo sobre las carreras femeninas. El Consejo Económico y Social, en un Informe publicado en el año 2003 sobre la situación laboral de las mujeres, decía que las reformas legales vinculadas solamente a la situación laboral eran insuficientes, es necesario promover la creación de servicios de atención a las personas.

En mi opinión es fundamental que se produzca un cambio cultural, que tanto mujeres como hombres tengamos las mismas oportunidades, tanto en el ámbito remunerado como en el ámbito familiar. Me parece muy importante que los hombres puedan disfrutar de este mundo de los afectos que, creo, hasta ahora les ha sido negado. Pero como el cambio cultural es lento, yo tengo 44 años y creo que no lo voy a vivir. El cambio debe incluir la creación de más servicios comunitarios, atenciones a las personas dependientes, más guarderías, más asistencia domiciliaria, más residencias a precios adecuados, creo que es importantísimo, quizá no tanto en Navarra, pero en general en España es muy pobre. La deducción por maternidad de 100 euros para las mujeres que trabajan fuera de casa y que tienen hijos menores de 3 años, presen-

ta algunos problemas: no se tiene en cuenta el ingreso económico de las mujeres, es decir, más deducción por maternidad que 100 euros. Para una mujer con carrera universitaria, quizá no es necesario, pero para una mujer de clase social baja, no es suficiente, por tanto se debería tener en cuenta los recursos económicos. En cualquier caso, otro aspecto que ha sido destacado es que quedan excluidas las mujeres con mayor necesidad¹, o que esa cuantía de 100 euros difícilmente permite costear una guardería pública, y está muy lejos de los precios de las guarderías privadas.

La aplicación concreta en el mundo de la empresa de las medidas de conciliación aparece reflejada en los convenios laborales vigentes en el año 2004, según publica el Informe Randstad (Instituto de Estudios Laborales de Esade, 2004), donde se analizan sus características y las repercusiones en la vida laboral y familiar, definitivamente es un informe modelo que, precisamente concluye en que falta mucho para que avancemos.

Para acabar ¿qué se está haciendo para conciliar vida laboral y familiar? Veamos en primer lugar el recurso a los padres, madres y suegras, cosa que no sólo pasa en nuestro país sino en otros de nuestro entorno. Hemos visto antes que para las mujeres de clases más desfavorecidas, la convivencia con mayores de 65 años era positiva para su salud. A mí me preocupa el impacto que puede tener sobre estos abuelos o abuelas, cuando han dejado de trabajar a los 65 años, cuando ya pueden tener tiempo para sí mismos, el levantarse a las 6 para ir a las 7 a la casa de sus hijos. Creo que éste es un estudio que debemos hacer. En cualquier caso, es parte del funcionamiento de nuestro Estado de Bienestar,

1. De las deducciones por maternidad se excluye a las mujeres con condiciones laborales precarias:
 - Trabajadoras a tiempo parcial con jornada inferior al 50% de la ordinaria en la empresa en cómputo mensual,
 - Trabajadoras a jornada completa en alta menos de 15 días al mes,
 - Trabajadoras sin contrato laboral o las que trabajan en la economía sumergida,
 - Trabajadoras con contratos temporales que no cubren todo el año, no tienen derecho a la deducción completa de 1.200 euros anuales, sino a la de los meses que hayan cotizado.

sustentado en gran parte gracias al trabajo de estas personas que ya es hora que dejen de trabajar. En un Informe del año 1998 la Comisión Europea señalaba que en muchos países, salvo en los países nórdicos, se recurre a esta red informal.

En segundo lugar, veamos el recurso al trabajo a tiempo parcial. Con frecuencia surge el debate en nuestro país sobre la necesidad de implementar este tipo de trabajo, somos un país relativamente extraño en nuestro entorno, un país donde pocas mujeres trabajan a tiempo parcial.

Yo (ésta es mi opinión antes de presentar los datos) no creo que el trabajo a tiempo parcial sea la solución. En mi opinión creo que ayuda a perpetuar la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Lo ideal sería que todos tuviéramos iguales oportunidades, en el trabajo remunerado y en la vida familiar y, repito, la importancia de los afectos. La dificultad que tenemos las mujeres en el ámbito remunerado creo que los hombres la tienen en no poder disfrutar del ámbito familiar, esto también es de gran importancia y creo que aún no somos muy conscientes de esta limitación.

En cualquier caso, el trabajo a tiempo parcial (al margen de perpetuación de las desigualdades) es un trabajo precario tanto en Europa como en Estados Unidos, según una encuesta realizada en el año 2000 (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2000). Se caracteriza también por ser un trabajo más monótono, con menos oportunidades para aprender y, peor pagado. Esto es así no porque se trabaje menos horas, sino porque está peor pagado en términos de precio/hora. En España, además es clarísimo que se asocia a la contratación temporal. Otros efectos secundarios del trabajo a tiempo parcial son que limita las perspectivas de promoción, reduce las pensiones de jubilación y, obviamente, disminuye la presencia de las mujeres en la vida pública.

¿Como se concilia la vida laboral y familiar? Pues a veces, renunciando, abandonando el mercado laboral. El Consejo Económico y Social, en el informe que les comentaba antes presentado en el año 2003, se hacía eco del número de mujeres que abandonaban

el trabajo pagado «por razones personales o responsabilidades familiares» en 10 años, desde el año 1992 hasta el año 2002. Se ha pasado de 60.000 mujeres que abandonaban el mercado laboral a 117.500. Obviamente el abandono es superior en las ocupaciones menos cualificadas con más exigencias horarias, por ejemplo, las personas que trabajan en hostelería y comercio, sectores a los que no les damos la importancia que deberíamos darles. Creo que son dos de los sectores más duros desde el punto de vista de la conciliación familiar y laboral.

A veces se concilia vida laboral y familiar recurriendo a la contratación de trabajadoras domésticas, sobre todo entre las mujeres más privilegiadas. La paradoja en Cataluña es que las mujeres que trabajan como domésticas son el colectivo con las peores condiciones de trabajo y, con los peores indicadores de salud de todos los analizados (Artazcoz et al., 2003; Artazcoz et al., 2001 [b]). Si antes decíamos que tener una persona contratada para las tareas domésticas es bueno para el estado de salud de las mujeres, resulta que estas mujeres que hacen tareas domésticas son en cambio las que peor están. La pregunta es evidente ¿las mujeres más cualificadas protegen su salud gracias a la salud de las menos favorecidas? La respuesta a la pregunta de si compaginar vida laboral y familiar tiene impacto sobre la salud es un sí, definitivamente, y lo tiene sobre todo sobre la salud de las mujeres menos privilegiadas; también es cierto que las más privilegiadas renuncian con frecuencia a todo el desarrollo familiar.

¿Qué es necesario? Evidentemente, es necesario un cambio cultural. Soy muy pesimista, normalmente soy muy optimista en casi todo, pero en esto soy muy pesimista. Yo creo que no lo veré, pero es fundamental incrementar los recursos comunitarios para el cuidado de las personas dependientes, reducir la carga de trabajo doméstico, etc., todo lo que puede tener impacto sobre el estado de salud. Y, sobre todo, cuando se toman medidas en el ámbito remunerado pensar en la posibilidad de ese efecto secundario, de ese posible efecto perverso sobre la carrera profesional de las mujeres.

Referencias bibliográficas

- Artázcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortés, I. (2005), «Social Inequalities in the Impact of Flexible Employment on Different Domains of Psychosocial Health», *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, pp. 761-767.
- Artázcoz, L., Borrell, C., Benach, J., Cortés, I., Rohlfs, I. (2004) (a), «Women, Family Demands and Health: The Importance of Employment Status and Socio-economic Position», *Social Science and Medicine*, 59, pp. 263-274.
- Artázcoz, L., Artieda, L., Borrell, C., Cortés, I., Benach, J., Vega García (2004) (b), «Combining Job and Family Demands and Being Healthy: What are the Differences between Men and Women?», *European Journal of Public Health*, 14, pp. 43-48.
- Artázcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortés, I. (2004) (c), «Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions among Gender, Family Roles and Social Class», *American Journal of Public Health*, 94, pp. 82-88.
- Artázcoz, L., Cortés, I., Benach, J., Benavides, F.G. (2003), «Les Desigualtats en Salut Laboral a Catalunya», en Borrell, C., Benach, J. (eds.), *Les Desigualtats en la Salut a Catalunya*, Barcelona, pp. 251-282.
- Artázcoz, L., Borrell, C., Benach, J. (2001) (a), «Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands», *Epidemiology Community Health*, pp. 639-647.
- Artázcoz, L., Borrell, C., Rohlfs, I., Beni, C., Moncada, A., Benach, J. (2001) (b), «Trabajo Domestico, Género y Salud en Población Ocupada», *Gaceta Sanitaria*, 15, Barcelona, pp. 639-647.
- Bartley, M. (1999), «Measuring Women's Social Position. The Importance of Theory», *Journal of Epidemiology and Community Health*, 53, pp. 601-602.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales (1998), *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea. Informe Anual 1997*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- Consejo Económico y Social (2003), *II Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española, Informe 3/2003*, Madrid.
- Davidson, M. & Copper, G. (1992), *Shattering the glass ceiling: The women manager*, Paul Chapman, London.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2000), *III Encuesta Europea de Condiciones del Trabajo*.

- Hall, E.M. (1990), *Women's work: An Inquiry into the Health Effects of Invisible and Visible Labour*, [Tesis doctoral], Estocolmo.
- Instituto de Estudios Laborales de ESADE (2004), *III Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Unión Europea: Las Políticas de Conciliación*, Madrid.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, publicada en el BOE número 266, del 6 de noviembre de 1999.
- Moss, N.E. (2002), «Gender Equity and Socioeconomic Inequality: A Framework for the Patterning of Women's Health», *Social Science and Medicine*, 54. pp. 649-661.
- Wajcman, J. (1996), «The Domestic Basis for the Managerial Career», *The Sociological Review*, 44, pp. 609-629.

EL COMPROMISO ES BUENO
PARA LA SALUD, EL TRABAJO
Y LA FAMILIA

Alejo José Sison

Instituto Empresa y Humanismo
Universidad de Navarra

A los filósofos les dicen que siempre reinciden en obviedades y, como filósofo que soy, espero que tengan paciencia si de nuevo tropiezo en la misma piedra. Voy a comenzar con una idea obvia: No hay ninguna fórmula mágica para conseguir la conciliación entre la vida profesional y laboral por un lado y la vida familiar por otro. Ni existe esa fórmula mágica, ni existe una varita mágica que podamos utilizar para lograr esa compaginación. Dicho esto, no obstante me parece importante conocer la recta jerarquía o el recto orden de las cosas, y lo voy a enunciar aquí a modo de presupuesto. Esa recta jerarquía de las cosas nos dice que la vida familiar es mucho más importante que la vida laboral o profesional. Dispuestos a encajar una pieza dentro de otra, debemos esforzarnos en encajar la vida profesional o laboral dentro de ese marco que nos dibuja nuestra vida familiar; y no sólo por razones de vida afectiva, sino por todo un conjunto de variadas razones. Incluso sabiendo esto no hay ninguna fórmula mágica, la conciliación depende de todo un conjunto de factores, de «variables» como las llaman las personas que se dedican a la ciencia experimental o, también, aquellas personas que se dedican a las humanidades pero que utilizan métodos empíricos.

Depende de si se es hombre o se es mujer, depende de la edad que uno tenga, depende de si se está casado o no, depende del régimen de convivencia, depende de si se tiene hijos o no, y si se tienen hijos, del número de hijos y de edades de los hijos, depende también de si se tiene gente mayor a cargo de la persona o no, depende del nivel educativo que se hay alcanzado, depende de si la

persona trabaja solo en casa o también fuera de ella. Recuerdo de pequeño la pregunta «¿en que trabaja tu madre?» Y la respuesta: «mi madre no trabaja, se queda en casa». En una casa de 12 hijos es difícil decir que mi madre no trabajara, pero eso era un prejuicio. Hay personas que trabajan sólo en casa y que tienen más que suficiente; y hay personas que aparte de trabajar en casa también trabajan fuera de ella. Depende también de otros factores: del tipo de trabajo que se desarrolla (si es de tipo manual o intelectual), de si uno tiene o no un contrato laboral o, de si ese contrato laboral es temporal o indefinido, y por último depende de la consideración de género que una determinada sociedad atribuya a una profesión, a una tarea en términos de prestigio, de estatus, englobado en el término de rol.

Todos estos factores tienen consecuencias importantes en el modo concreto de conciliar la vida familiar y la vida laboral, y en el modo en que esta conciliación afecta el estado de salud del sujeto. Aunque ese estado de salud se entienda exclusivamente en términos de horas de sueño, en la cantidad de tiempo libre, o en la autopercepción de la salud, parece que el total es mucho más que la suma de estas tres variables. Son indicadores que dibujan, pero no agotan, lo que nosotros llamamos normalmente como «estado de salud».

La doctora Artázcoz señalaba que sus datos provienen de una encuesta sobre autopercepción de la salud, y los contrastaba con datos acerca de la salud provenientes de un diagnóstico médico. Dicho de otra manera, es muy posible que una persona diga «me siento estupendamente» y luego, si le sometían a un escáner o a un tac, resulte que ahí hay algo agazapado. No son datos equivalentes. También ha explicado que cuenta más en su estudio el dato de la autopercepción porque es mejor predictor. Entonces, yo mentiría si dijera que había entendido perfectamente cómo estos factores afectan a la conciliación. Tampoco podría decir exactamente el alcance de las conclusiones del estudio en Cataluña. Si esas conclusiones son extrapolables para el resto del país o para países que se encuentran al sur de Europa, en la cuenca del Mediterráneo.

Porque también ha explicado la doctora Artazcoz cómo el factor cultural es muy importante, y aunque se habían hecho estudios en el ámbito anglosajón, apenas se habían hecho en el ámbito de los países latinos. Podrían presentarse algunas diferencias, pero apenas se habían realizado estudios a causa del factor cultural. Ayer leía un artículo a cerca del *carochi*, la muerte por exceso de trabajo. *Carochi* es una palabra japonesa, como no podía ser de otra manera. Japón confunde la cantidad con la calidad del trabajo. Eso, junto con la existencia de unas estructuras jerárquicas férreas, de modo que en una empresa aquel trabajador de rango menor no se puede marchar mientras su jefe siga en su puesto. El último en el escalafón, el último en la cadena de alimentación, es el que más horas hace, no porque esté haciendo nada en concreto, sino porque sencillamente hay una presión social muy fuerte. No se puede marchar, se tiene que mantener en su puesto de trabajo mientras siga su jefe ahí. Es un ejemplo del impacto del factor cultural en la salud.

Otra idea más, porque ya saben ustedes que en filosofía no solo hablamos de nuestra certidumbre si no también de nuestras inseguridades y lo compartimos con el resto del público. Me parece también que hay una realidad implícita en todo el estudio que quisiera aflorar en este momento. Podría parecer que nos interesa la conciliación de la vida laboral y familiar por el impacto que puede tener en nuestra salud. Qué duda cabe que la salud es un factor condicionante, determinante del bienestar. El bienestar es un factor que determina o condiciona nuestra felicidad pero, pienso yo, que no es lo primero ni lo más importante.

En todas las relaciones que se han dibujado muy bien en el estudio de la doctora Artazcoz, detecto la siguiente constante: cuanto más estables sean las relaciones, tanto en la vida familiar como en lo profesional, más fácil es la conciliación; cuanto más estables sean las relaciones en la vida familiar, un matrimonio para siempre, y en la vida profesional un contrato indefinido, parece que resulta más fácil la conciliación y, también es menor su impacto en la salud, *ceteris paribus* como dirían los economistas, estando todos los factores en igualdad de condiciones. En este punto es

donde me voy a centrar: ¿A qué se debe esa estabilidad y por qué trae beneficios? Me parece que esa estabilidad se debe, en primer término, al alto grado de compromiso entre las partes. Por compromiso entiendo la fuerza con la que cada uno se adhiere a unos fines comunes, incluso a costa de renunciaciones o sacrificios personales. En el ámbito familiar pensemos, por ejemplo, en el esfuerzo que realizan los padres para sacar adelante a un hijo gravemente aquejado de una enfermedad crónica. Ahí hay un contrato. U otro ejemplo, el compromiso que también podemos encontrar entre el trabajador y la empresa para poder acabar o terminar un proyecto en el tiempo que se había acordado construir, haciendo horas extras, quizás, para poder proveer ese servicio.

Ese alto grado de compromiso genera confianza entre las partes. La confianza es esa certeza, esa seguridad de que la otra parte no me va a fallar, de que la otra parte va a estar ahí, de que me podría fiar de él o de ella en medio de la incertidumbre. Entre los esposos es la confianza de creer que cuando el marido le dice a la esposa que está de viaje de negocios, realmente está de viaje de negocios; o cuando el empleado opta por la modalidad de teletrabajo, de creer igualmente que está trabajando en casa y no se está dedicando a otro tipo de actividades. Esto es, confianza.

Compromiso, confianza que permite la excesiva especialización, que significa que uno no tiene que hacerlo todo él mismo, que puede hacer solo aquello que hace de la mejor manera, aquello que más le guste porque también podría contar con el trabajo y con el esfuerzo de otras personas para complementar o suplir el suyo. Esta especialización tiene un valor ambivalente. Si existe compromiso y hay confianza, esa especialización es una fortaleza, pero si están ausentes cualquiera de los dos factores podría tornarse en debilidad.

Un ejemplo de la especialización en la familia sería el siguiente: la esposa lleva la contabilidad, las finanzas, mientras que el marido se encarga de arreglar los pequeños desperfectos de la vivienda, de llevar el coche al taller, etc. Ella se puede despreocupar de esas cosas, porque para eso está él, y él se puede despreo-

cupar de las finanzas, de hacer la declaración de la renta, porque para eso está ella. En la empresa pasa lo mismo. Dos personas que ocupan puestos de trabajo similares, pero uno se especializa en resolver los problemas informáticos mientras que la otra colega echa una mano en las dificultades de idiomas, de traducción, que uno, ciertamente, puede encontrar. Compromiso, confianza, especialización que regeneran la sociedad, que permiten la formación de redes y, sobre todo, de todo en normas recíprocas de comportamiento, una contribución muy importante en la formación del capital social. El capital social ha atraído la atención de muchos estudiosos de diversos ámbitos: de la educación, de la biología humana, de la sociología, de la historia o de la economía.

¿En que consiste el capital social? Consiste en la capacidad de colaborar con otros en empresas comunes. Y esto depende, ante todo, de la capacidad de una persona de poner los intereses comunes por encima de los intereses individuales. Se podría decir que ésto significa que es buen compañero, también de trabajo, un amigo. Pero, ¿qué efecto puede tener eso en la economía de la empresa o en la economía de la sociedad en general? Resulta que un ambiente donde hay mucho capital social es un ambiente donde disminuyen los costes de transacción. Se podría decir que los costes de transacción son todo ese dinero que nosotros pagamos a los auditores de cuenta y a los notarios, ¿en qué contribuyen al proceso productivo? La verdad es que en nada, y ya lo creo que les pagamos a los auditores y a los notarios. Lo único que dicen es «lo que está puesto aquí es lo que está puesto aquí, doy fe». Su firma vale unos miles de euros, le podemos poner un precio. A esto se denomina coste de transacción. Y esto es así porque no nos fiamos lo unos de los otros. La desconfianza es la única razón. ¿Por qué no va a valer mi palabra igual que la palabra del notario?

Los estudiosos vinculan la formación de capital social a varios factores, el entorno familiar y el grado de intervención del Estado entre otros, aunque el capital social se correlaciona positivamente sólo con el nivel o grado de asociacionismo en una comunidad. Eso, ¿qué quiere decir? Que hay comunidades como la nuestra,

Navarra, donde todo mundo pertenece a alguna asociación (Cruz Roja, coro de la parroquia, club deportivo, etc.). Hay un alto grado de capital social. La gente se conoce, por lo tanto, la gente procura portarse bien, la presión social es bastante fuerte.

Pero capital social también lo tienen, pienso yo, la banda de mafiosos o la banda de narcotraficantes. Ahí hay compromiso, confianza, especialización. Sin embargo, a ninguno de sus miembros se le ocurriría ir al juez o a la policía si uno de la banda no cumple con su parte. Por lo tanto, parece que habría dar un paso más en la caracterización del capital social, ya que el capital social también podría utilizarse para el mal y, también, porque parece que apunta a otro tipo de capital que es la paz de la confianza. Es lo que yo llamo el «capital moral», la integridad de carácter, el desarrollo y fomento de las virtudes personales. Todo esto es capital porque, por definición, capital es cualquier cosa que se acumula, de la que podemos sacar rendimientos alternativos en el futuro. Resulta que mi esfuerzo, una vez que se haya acabado la actividad, no termina del todo, sino que deja un remanente en forma de hábito y ese hábito me permite realizar más cosas y mejores.

Para acabar mi intervención, quiero señalar que, en mi opinión, la conciliación de la vida familiar y laboral depende sobre todo del capital social y del capital moral, más que del cumplimiento de leyes, normas y principios o de cuotas puramente procedimentales. A lo que nosotros tenemos que apuntar es a la educación, a la formación de esos dos tipos de capital. La paternidad no tiene casi nada que ver con que el padre esté en casa como un derecho durante 15 días a partir del parto. Eso no nos va asegurar que vaya ser mejor padre. La paternidad es, más bien, esos pequeños actos que se van tornando en hábitos, en un estilo de vida.

EL GASTO SANITARIO:
COSTES PRIVADOS,
AHORROS PÚBLICOS

Reyes Calderón

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Navarra

La participación en este seminario sobre conciliación de la vida laboral y familiar la hago desde mi doble condición de profesora de economía, por un lado, y madre de nueve hijos por otro. El objetivo de mi intervención es compartir con ustedes algunas reflexiones sobre la familia y los costes económicos de la misma. Dicho esto, no puedo empezar sin pedir disculpas, porque hablar de las familias en términos de coste requiere pedir disculpas. Yo me imagino que, si me fuera a comprar un Ferrari, por ejemplo, jamás se me ocurriría preguntar cuánto consume o qué tipo de combustible utiliza. El que tiene el lujo de tener un Ferrari no pregunta eso. Yo tengo la sensación de que la familia es un Ferrari y el término de consumo o de costes se le aplica de una manera muy deficiente. Pero la formación profesional de uno se tiene que manejar en términos de costes. Teóricamente minimizar costes es lo mismo que maximizar beneficios, pero esta teoría solo se da en las matemáticas. En la vida no tiene nada que ver. Deberíamos ir por el mundo maximizando beneficios pero lo que solemos hacer es minimizar costes. Yo me voy a referir a los costes y por eso pido disculpas. Voy a hablar de cuánto consumen los Ferraris.

Antes de comenzar es conveniente hacer una pequeña precisión. El seminario versa sobre la conciliación entre la vida familiar y laboral, y no me voy a referir a la vida laboral sino, más bien, a la vida profesional. Para mí el concepto de labor frente al concepto de trabajo o de profesión va más unido con una división natural de trabajo. Hoy por hoy, las mujeres somos las que damos a luz y los hombres –de momento– no lo hacen. Vaya usted a saber que ocurrirá mañana,

pero ésta es una división que hace la naturaleza del trabajo, que asigna un determinado rol y por tanto unos determinados costes. Mientras que la profesión o el trabajo, que es donde estamos nosotros, es donde nos expresamos, donde realizamos nuestra naturaleza y nos realizamos nosotros mismo como personas. Esta es una división artificial y está basada en pautas bien distintas. Una pauta, primero, que es la pauta socioeconómica: hay alguien que diseña el proceso productivo, los trabajadores nos insertamos en el proceso productivo diseñado por alguien. Durante una temporada se llevaron las cadenas de producción y se siguen llevando en algunos sitios. En la universidad a veces somos profesores de una facultad y otras veces somos tan interdisciplinarios que vamos con el coche dando clases por las distintas facultades. Quiero decir que, no depende tanto de nosotros como de un entorno socioeconómico por un lado y por otro lado también depende de los aspectos culturales.

Ayer o antes de ayer fui a la función de final de curso de uno de mis hijos y contaron un chiste que me gustó mucho. «¿Cómo se escribe ayer?, ¿con h? No, ayer se escribe sin h. Y, hoy; ¿cómo se escribe? Con h», y dice el que pregunta, «¿Cómo pueden cambiar las cosas en tan poco tiempo!». El término de conciliación es, más o menos, como la «h» de ayer a hoy; como dice un colega mío, «concilia que algo queda». Efectivamente, estamos en un entorno cultural que también afecta a ese desarrollo profesional de la vida laboral. Porque tenemos más que decir, y estamos en una cultura –por lo menos en el terreno de los economistas– que tiene dos caras completamente distintas, como el bien y el mal. Una cara es la que estudiamos, los costes de la conciliación, y la otra cara es la que me cuenta una antigua estudiante nuestra, que estuvo ayer visitándonos. Me decía que se había comprado una bolsa de deporte, trabaja en Londres en la central de un gran banco. Yo le pregunté por qué se había comprado una bolsa de deporte, si en la vida no había hecho nada de deporte. Me contestó que ahora la cultura es que todo el mundo tiene que hacer deporte. No se tiene nada más que el trabajo y el deporte, por eso es posible ir al gimnasio y hacer otras cosas. La cultura es una cultura de conciliación desde los po-

deres públicos, pero la sociedad tiene, en muchas otras ocasiones, otra cultura, por lo menos en términos empresariales. Digo todo esto que no tiene nada que ver con lo que voy a hablar, porque a lo mejor nos permite situarnos en el terreno de los economistas.

Tengo que reconocer que yo tengo un solo discurso y, además, es muy básico y muy corto y me da lo mismo hablar de gastos sanitarios que de educación. Yo siempre digo lo mismo porque, realmente, sólo me he podido convencer de esto, y como todavía no he convencido a nadie sigo insistiendo en el mismo punto y hoy lo voy hacer a través del gasto sanitario con la idea de los costes y de los ahorros.

En mayo del año pasado se hicieron unas jornadas sobre la perspectiva de la salud. Siempre que se habla de la perspectiva de salud me acuerdo de aquel famoso eslogan de la ONCE: «salud para todos en el año 2000», como si la salud fuera algo que podamos conseguir. En realidad, sería la sanidad de la que estamos hablando. Entre los expertos estaba un profesor de Cataluña, de la Universidad Pompeu Fabra, que facilitó unos apuntes sobre nuestro sistema sanitario –se refería al español–, y decía tres cosas: primero, que España gasta poco dinero en sanidad; segundo, que España gasta mal en sanidad debido a una inadecuación entre gasto hospitalario y el gasto de atención primaria y, por otro, entre el gasto público y el gasto privado. E insistía como tercer punto en que esa inadecuación entre el gasto público y el privado se evidencia en que entre el 30 y 35% de la población tiene un seguro privado y acude a la sanidad privada, mientras que el resto acude a la sanidad pública. Esto supone una mancha en el expediente español en términos de falta de equidad.

Aquella charla dio lugar a estudios posteriores en los que yo me voy a basar para volver a reiterar lo mismo, la familia como agente generador de ahorro en los gastos sanitarios. Concretamente me baso en los escritos de un catedrático que se llama Guillem López i Casanovas, de la Universidad Pompeu Fabra. Este autor, junto con el equipo de economía de la salud, expone en varios trabajos si verdaderamente gastamos mal o gastamos bien y cuánto deberíamos de gastar en porcentaje de PIB, entre otras cosas.

Yo voy a centrarme en las conclusiones de estos trabajos para explicar lo que a mí me interesa. La hipótesis que voy a sostener es que las medidas a adoptar para conciliar la vida laboral y familiar –mas allá de las aplicadas a las relaciones laborales que siendo necesarias, son insuficientes– pasan porque los gobernantes sean capaces de comprender que lo que entienden por subvenciones –que es la palabra clave– no son sino devolución de ahorros de costes proporcionados por las familias y especialmente por las mujeres en las familias. No podremos nunca conciliar hasta que incluyamos en nuestra cultura la idea de que las familias no tienen que ser subvencionadas en ningún concepto, sino que el Estado lo que tiene que ser es justo, es decir, distinguir la subvención del ahorro de costes. Al igual que en la renta nos devuelven lo que no debían habernos cobrado, el Estado debería devolvernos a las familias el ahorro de costes que suponemos para él. Y mientras no se entienda que las políticas públicas deben de ir encaminadas a devolver a las familias parte de ese ahorro, toda conciliación –desde mi perspectiva–, será parcial.

Voy a desarrollar ese argumento desde el punto de vista del gasto sanitario, si bien se puede aplicar desde otras muchas perspectivas. Voy a seguir varios puntos, que se basan en lo que decían las conclusiones del catedrático citado. Primero, España gasta poco en sanidad. En España, el porcentaje de gasto sanitario total sobre el producto interior bruto fue en el año 2003 del 7,5 % según los datos de la OCDE. Algunos otros datos españoles apuntan a un 7,7% pero yo me voy a basar en los de la OCDE. ¿Eso es bueno, malo o poco? ¿Comparado con quién? Miremos alrededor, en Francia en este mismo año el porcentaje era de 9,4 y en Alemania, del 10,7%. Por lo tanto, estamos por debajo. Otro dato: mientras Estados Unidos gasta 1784\$ *per capita* en gasto público sanitario, en España gastábamos 920\$. Es decir, un 48% menos. Respecto al gasto privado la diferencia es mayor: por cada 100\$ que un americano asigna a la sanidad privada, el español gasta 16\$. Pero Estado Unidos está muy lejos; miremos a Francia, que está mas cerca: Por cada 100\$ que asigna el gobierno francés a la sanidad pública por habi-

tante, España asigna 59\$; por cada 100\$ que asigna un francés a la sanidad privada, el español asigna 62\$. Es decir, nos aproximamos en sanidad privada, pero estamos bastante lejos de lo que corresponde a sanidad pública. Con datos del año 2001, en Francia había 7,5 camas hospitalarias por cada 1000 habitantes, frente a las 3,5 que hay en España. Respecto a las camas de agudos, en España hay 2,1 por cada 1000 habitantes y en Francia 3,8. Y, afortunadamente, por término medio 3,3 médicos por cama en España, mientras que en Francia había 3,37 médicos por cama.

Así, destinamos menos producto interior bruto al gasto sanitario en comparación con otros países de la OCDE y también de la Unión Europea; el gasto sanitario público *per cápita* es inferior. Si a esto añadimos que en España esta entrando un importante volumen de población inmigrante, el efecto de un menor gasto se amplía. Tenemos menos camas hospitalarias, menos médicos y el gasto sanitario privado *per cápita* también es menor. En suma estamos peor en gasto sanitario.

Vamos a ver el reparto de ese gasto y la evolución de las patologías en nuestro país. El mayor porcentaje de gasto se destina al ámbito hospitalario especializado. El año 2001, por ejemplo, se destinó el 15% del gasto sanitario a la atención primaria y solo 1,2% a la sanidad pública. Sin embargo, las patologías modernas están cambiando y lo que hay es una creciente tendencia a la cronicación de las enfermedades. Las enfermedades que aumentan son las crónicas, no las agudas. Esto significa que las estrategias de intervención van más dirigidas a prevenir y cuidar que a curar. La idea es que vamos más hacia una atención primaria más cercana a la atención preventiva y cuidadora que a lo curativo. Es decir, más atención primaria y salud pública que hospitalaria.

Segundo punto, el envejecimiento de la población. Si en 1960 las personas mayores de 65 eran el 8% de la población, en 2002 superan el 17,2%; el porcentaje se ha duplicado. De nuevo aumenta la necesidad de protección y de cuidado frente a la cura. Y empleo algunos consejos del Ministerio de Salud respecto al colectivo de nuestros mayores: «en ancianos de alto riesgo de caída, es decir, los mayores

de 65 años que consumen hipnóticos y antidepresivos (que creo que son la mayoría) o que consumen polifarmacia y presentan deterioro cognoscitivo o inestabilidad, se aconseja realizar una intervención multifactorial efectiva, individual y domiciliaria si hubiera recursos disponibles que incluye: ejercicio físico personal, revisión del estado de salud y evaluación psicotrópica y del entorno. Si se hubieran caído en los últimos tres meses varias veces hay que preguntar sobre la caída previa, valorar la presencia de factores de riesgo relacionados con la caída y, además, hacer un programa individualizado de atención multifactorial y medidas de rehabilitación. Hay que revisar periódicamente los medicamentos que consume». Haría falta una persona que revisara periódicamente los medicamentos consumidos, que identificara los factores de riesgo, medición de peso y de talla, indicadores de sospecha, deben priorizarse los programas de ayuda en la pérdida de un familiar o una allegado, atención al paciente y a sus familiares, cuidado a pacientes terminales y su familia, impacto de la jubilación, cambios frecuentes en el domicilio de los ancianos. No estamos hablando de camas hospitalarias de agudos. En Navarra en 2004, el índice de cobertura de usuarios respecto a población mayor de 65 años que recibe ayuda a domicilio es del 3,56%. Navarra, que es una comunidad muy concienciada, llega a alcanzar un 3,56% de las personas que son atendidas. Si a los mayores de 65 años se les pregunta por sus motivos de insatisfacción, señalan que no reciben ayuda en cuanto están en la cama, ni reciben ni amor, ni afecto, ni hay personas que se preocupen de ellos.

Tenemos menos recursos sanitarios y los recursos sanitarios no se han adecuado a la nueva situación. En suma, el escenario está un poco complicado. Es posible pensar que la eficacia y eficiencia de nuestros profesionales sea mucho mayor que el resto de las personas de nuestro entorno y que esa eficiencia compense, de alguna manera, los menores recursos o la inadecuación de los recursos. Porque no es el gasto en sí mismo, sino la salud lograda en términos comparativos lo importante.

Los estudios a los que hacía referencia anteriormente tienen ya muchas medidas para calibrar la eficacia y la eficiencia de nuestra

forma de gastar. España es bastante eficiente, ocupa el tercer lugar tras Francia y Portugal, por ejemplo, en uno de los índices que mide la capacidad de nuestro país en transformar los recursos sanitarios en salud según los objetivos del sistema. También salimos bien parados en indicadores de eficiencia de salud o en años de vida libres de incapacidad. Si comparamos nuestro sistema con los mejores sistemas volvemos a ser los terceros, tras Italia y Francia en términos de equidad. Sin embargo, Francia e Italia nos superan en gasto. Por tanto, aunque nosotros seamos eficientes, estamos detrás de ellos, siempre estaremos muy por detrás. Tenemos un punto negro que no hay forma de corregir que es el relativo al gasto farmacéutico, que es el mayor del mundo, que también tiene su explicación en términos de conciliación.

En resumen, existe una brecha entre nuestro gasto y las prácticas de salud en relación con las mejores prácticas de nuestro entorno que no se ven compensadas con una mayor eficacia de nuestro sistema, que en términos comparativos es bastante eficiente. Según los autores necesitaríamos invertir mucho más por habitante, tanto en términos de gasto público (que es un 60%), como en términos de gasto privado, para alcanzar la cuota cercana a las mejores. Hasta aquí el panorama negro.

La evolución de la esperanza de vida ha pasado en España de 69,9 años en 1969 a 78,7 años en el 2000. Es decir, hemos gastado mucho menos pero nuestra esperanza de vida está a los niveles de los mejores países. La mortalidad infantil y perinatal ha caído drásticamente, nos situamos en los niveles de los mejores países. En 2001, el 75,5% de los varones y el 69,8% de las mujeres tenían una valoración positiva de su estado de salud y el 90,5% de los padres señala que la salud de sus hijos en el último año es positiva. Dos de cada tres españoles consideran además que el sistema sanitario en general, aunque necesita cambios, funciona bien y mi pregunta es: ¿cómo es esto posible?, ¿cómo es que gastando menos que el resto tenemos lo mismo que el resto y a demás estamos contentos? Miguel de Cervantes, por algo simboliza a España, señalaba que todos somos Quijotes. A lo mejor es así. Yo voy a dar otra explicación. Yo creo que nuestro país tiene

esta situación porque el cuidado de los enfermos, de los ancianos y de los niños, que en un Estado de Bienestar sería responsabilidad del Estado, se lleva a cabo en el seno familiar.

España es uno de los países europeos con menos servicios para personas mayores de 65 años o para madres con hijos pequeños, que son personas dependientes. Sin embargo, esas personas dependientes están muy bien porque se encarga de ellas la familia y se encarga la familia con fondos propios, cuando en un Estado de Bienestar estos cuidados tendrían que ser financiados con fondos públicos. Por tanto, lo que están haciendo las familias en general es ahorrar costes al Estado. Las familias españolas ahorran al estado miles de euros porque sostienen el bienestar general de sus familias con sus propios recursos, fundamentalmente con el altísimo coste para la mujer, sin que reciban deducciones –que no son subvenciones– casi de ningún tipo.

La ley 39/99 establece condiciones flexibles, por ejemplo, para la atención de población dependiente. Pero conciliar la vida laboral o familiar no es dar una excedencia a la mujer para que pueda reducir su jornada y pueda cuidar a un enfermo terminal o crónico. Nuestra conciliación pasa, desde mi perspectiva, por cambiar el «chip». Lo primero que tenemos que hacer es que el estado concilie con la familia y que la cultura concilie con los términos adecuados. Es importante que las políticas de empleo y los procesos de negociación colectiva sean sensibles a estos aspectos y, puesto que la mujer es la que mayoritariamente se encarga de ellos, se debe dar atención a las desigualdades de género en el mercado laboral. Las acciones en el ámbito de la empresa no son suficientes. Yo creo que ésta es una cuestión del Estado. Tenemos que conciliar con el Estado y para conciliar con el Estado no se puede ir a pedir una subvención. Yo me negaré siempre a pedir una subvención para las familias, lo único que pido es justicia y equidad; y por lo tanto, que se me transfiera a mi cesta el ahorro proporcional de costes que yo realizo en el estado.

Y termino, como diría un antiguo político, llevando un poco la contraria al profesor Sison al que le tengo un gran aprecio y admi-

ración profesional. El capital social del que nos hablaba; el capital que nos relaciona como personas no relacionadas de otra manera, son relaciones verticales de asociacionismo. Pero hay otras relaciones asociacionistas que son horizontales, y que están absolutamente despreciadas. La sociedad está constantemente señalándonos la relación vertical, es decir, el capital social; la confianza que la sociedad necesita, sobre todo la confianza que el mercado necesita, es una confianza vertical. La confianza vertical no se sostiene más que en horizontal. Intenten ustedes sostener algo. Pongan ustedes abajo una confianza horizontal y sostengan la vertical; así es como se sostiene. Es totalmente cierto lo que el profesor Sisón ha dicho sobre el capital social: la confianza en términos de probabilidad. «Creo que sé lo que vas a ser», desde luego fomenta el mundo de los negocios. Los negocios necesitan seguridad, y no precisamente una seguridad jurídica. Que no haya que acudir al juez que es muy caro y muy lento. Esa seguridad y ese capital social, tienen que basarse en un capital familiar que por supuesto es el capital moral, del que hablaba el profesor Sisón, pero que deberíamos colocar en sus justos términos. Creo que en el momento que lo coloquemos en sus justos términos económicos, dejaremos de hablar de costes y podremos hablar entonces de los beneficios de la familia.

EDUCAR PARA CONCILIAR

Charo Repáraz

Facultad de Filosofía y Letras
Universidad de Navarra

La conciliación de la vida laboral y la vida familiar es un asunto de gran actualidad e importancia por el profundo alcance personal, familiar y social que tienen las dificultades de conciliar ambos ámbitos. La incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado es un hecho irreversible que ha contribuido decisivamente al aumento de la riqueza colectiva, de las personas y las familias. Ahora bien, los efectos negativos de una deficiente conciliación se están haciendo sentir no sólo en la calidad de vida de las personas sino también en toda la estructura social y económica.

Así lo pone de manifiesto un reciente estudio promovido por el Ayuntamiento de Madrid y el Fondo Social Europeo denominado «Madrid, empresas y conciliación» en el que, entre otras cuestiones, alertan de la caída de la fecundidad por debajo de los niveles de reemplazo generacional (Meil, García, Luque y Ayuso, 2007). Motivo por el cual para la Unión Europea la conciliación de la vida laboral y vida familiar se ha convertido en un objetivo prioritario.

Por supuesto, este es un tema que se ha abordado ya desde muy diferentes perspectivas; política, económica, social o empresarial y desde todas ellas se han aportado ideas y múltiples soluciones. Mi intención es tratar ahora brevemente esta relación desde otra perspectiva; desde la educación. Perspectiva muy importante por el necesario carácter complementario que las medidas educativas pueden aportar a las ya citadas.

Comenzaré mi propuesta afirmando que no sólo podemos conciliar vida familiar y vida laboral sino que debemos hacerlo. Con-

sidero que la participación de la mujer en el ámbito profesional, su punto de vista, su perspectiva en el análisis de las situaciones, temas o problemas es muy importante en cualquier empresa o trabajo y para el desarrollo de la sociedad en general. Pero como veremos la conciliación también alcanza y obliga al hombre.

En primer lugar voy a partir de considerar dos cuestiones evidentes, pero no por ello poco importantes:

1º) hombres y mujeres somos esencialmente diferentes,

2º) aceptar que somos humanamente igual de dignos y necesariamente complementarios ha costado y sigue costando a la humanidad asumirlo. Masculinidad y feminidad son rasgos constitutivos; la condición femenina o masculina se da antes de nacer y afecta a todo el ser humano; a las actitudes y aptitudes, a los sentimientos y motivaciones. Esta diferencia sexual afecta al modo esencial del ser, al acto de ser de la persona y a su obrar.

Pues bien, esta realidad indiscutible sobre la diferenciación biológica que no se debe perder de vista ni en la educación familiar ni en la escolar, tampoco puede ignorarse en la convivencia matrimonial. Es más, reconocer esta diferencia considero que constituye un presupuesto fundamental para plantear correctamente la conciliación vida familiar-vida laboral.

Por otro lado, esta diferenciación biológica no determina unos roles sociales específicos, como a lo largo de décadas y en distintas culturas se ha sostenido y se sigue manteniendo. Es decir, no establece unas funciones o papeles para el hombre y otros para la mujer. Tampoco se trata ahora de considerarnos iguales y organizar la convivencia en función de un reparto equitativo de tareas que no tenga en cuenta la condición sexuada. A mi modo de ver, se trata de sostener la igualdad en la diferencia, y esto hace que se admita como igual de importante que la mujer esté más presente en la vida laboral como que el hombre lo esté en la vida familiar.

En una investigación empírica llevada a cabo por el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (2001) titulada «Aspectos del perfil de los padres de los alumnos de 6º de primaria que más relación

tienen con el rendimiento», se observa que existen diferencias en el rendimiento académico de los alumnos en relación con la situación laboral de las madres. En concreto, los alumnos cuyas madres trabajan obtienen resultados significativamente más altos en conocimiento del medio, matemáticas y lengua, que los alumnos con madres en paro, con madres jubiladas o amas de casa. El estudio se realizó sobre una muestra nacional española aleatoria constituida por 562 centros escolares, 10.743 alumnos de 6º y 9.895 familias.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo señalado, parto de considerar que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral no es un tema, problema o ámbito que atañe sólo a la mujer, sino que es una cuestión, o debería ser, una cuestión prioritaria del matrimonio, y luego veremos que incluso de toda la familia.

Conciliar hace referencia a la conveniencia de una cosa con otra. Marido y mujer se deben comprometer en conseguir un equilibrio entre estos dos ámbitos, se deben comprometer en definitiva en lo que conviene a su familia. Será la voluntad de los protagonistas la que consiga conciliar. Ellos conjuntamente serán quienes lleguen a la mejor solución, a la más adecuada para su familia. Por supuesto que cuantas más ayudas sociales o económicas se presten a las familias mejor, pero siempre serán parciales y sólo darán respuesta a las necesidades particulares en alguna medida.

El equilibrio se consigue cuando para ambos es importante conciliar y asumir papeles tanto en el ámbito familiar como en el profesional. En este sentido es muy necesario que el marido quiera que su esposa trabaje fuera del hogar porque lo valora como algo positivo para ella y para la familia.

Ambos tienen que superar dificultades y conseguir ese equilibrio. En el caso del hombre, una cuestión fundamental que va cambiando en la sociedad actual es que éste reconozca que su trabajo no es el único factor de identidad social. Y es algo que claramente se va consiguiendo, así ya no está socialmente mal visto que el padre lleve a sus hijos a la parada del autobús escolar, se preocupe de su alimentación, haga la compra o disfrute de las tareas del hogar.

En el caso de la mujer, el problema es diferente. Y es que la vida de la mujer trabajadora aparece hoy en día tan bien considerada, tan interesante y ventajosa por la independencia económica y la libertad de acción que produce, frente a la de la madre y esposa, que se corre el riesgo de que la mujer se pase al extremo de minusvalorar o incluso renunciar a las labores y compromisos familiares.

Un estudio recientemente publicado sobre «Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI» realizado por el CSIC sobre una muestra de 9.736 entrevistas, pone de manifiesto una percepción muy negativa de la maternidad:

- confirma el descenso de la natalidad y el retraso de la edad de las madres primerizas así como el del momento de casarse;
- además, en él se afirma que 6 de cada 10 mujeres consideran que los hijos son un obstáculo para su vida laboral, elevándose esta cifra hasta el 74% entre las mujeres con estudios medios y edades comprendidas entre los 32 y los 36 años.

En tercer lugar, quiero destacar que la conciliación de la que venimos hablando debe mantenerse a lo largo de toda la vida. Pudiera parecer que sólo es cuestión de los primeros años de la vida familiar, cuando los hijos son pequeños. Pero no es así, la educación es un proceso que dura toda la vida. Si por educar se entiende ayudar a crecer (Polo, 2006), no es difícil darse cuenta que conforme crecen los hijos las necesidades son diferentes. Las exigencias en la vida familiar van cambiando y las soluciones al problema de la conciliación también deben hacerlo. Cuando los hijos son pequeños es más fácil suplir unas horas a una madre en cuidados físicos, alimentación..., que cuando éstos son adolescentes. En la adolescencia los padres son insustituibles; en esta etapa de la vida de los hijos la conciliación cobra más importancia si cabe, siendo igual de necesario contar con la presencia del padre que de la madre en el hogar.

Pero, a su vez es preciso darse cuenta que los hijos son una pieza fundamental en esta conciliación, ya que su actitud frente a los problemas y situaciones influye decisivamente en las relaciones familiares.

En este contexto cobra pleno sentido plantearse una formación en virtudes que permita a los hijos contribuir a un desarrollo armónico de la familia. A los hijos desde pequeños conviene hacerles conscientes y partícipes del proyecto de vida familiar. Si los padres quieren educar tienen que plantearse objetivos concretos, metas a corto y a largo plazo a las que llegar dando ejemplo en el alcance de las mismas. La familia es el ámbito natural de desarrollo de virtudes, el lugar donde se va produciendo de forma natural el crecimiento personal y social de cada uno de sus miembros. Aquí el ejemplo de los padres en la práctica de las virtudes es lo que más educa.

Tres son las virtudes en las que me voy a fijar como elementos que pueden ayudar en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral; orden, laboriosidad y generosidad.

La virtud del orden

Supone comportarse de acuerdo con normas lógicas necesarias para el logro de algún objetivo previsto, en la organización de las acciones y medios y la distribución del tiempo, por iniciativa propia (Isaacs, 2000).

La virtud del orden exige, por tanto, jerarquía de principios, en este caso jerarquía en los objetivos planteados en relación a la vida familiar-vida laboral. Exige dar la importancia adecuada a cada ámbito; al familiar y al laboral.

En este sentido, es clave reconocer y asumir que la familia es un fin en sí misma, la principal empresa, mientras que el trabajo sólo es un medio. Perder de vista esto supone un gran desorden y acarrea consecuencias generalmente muy negativas para la familia. Por el contrario, darle el valor y sentido que el trabajo tiene es fundamental para una convivencia familiar en la que demos la coherencia entre el modo de pensar y el actuar, y es responsabilidad de los padres transmitirlo a los hijos.

Esta virtud supone poder justificar las acciones. No se trata del orden por el orden, de ser maniáticos del orden, sino por el valor que las acciones tienen en sí mismas. Es decir, por el bien que persiguen. Ser consciente de que mis acciones tienen una finalidad valiosa posibilita una buena conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Esto supone ser prudente.

La virtud del orden requiere reflexión y consideración continua sobre las actuaciones habituales. Supone diferenciar entre lo importante y lo urgente y no sacrificar lo importante a lo urgente. Ordenar las acciones en el tiempo de acuerdo a lo importante o prioritario. Prever bien los tiempos y respetarlos.

Todas estas consideraciones son igual de válidas para el ámbito laboral que para el familiar. Así es fundamental que en la familia se vaya trabajando la importancia que tiene el orden en la gestión eficaz de las tareas del hogar, la importancia de rentabilizar el tiempo dedicado, el ser competentes en las tareas domésticas, el llegar a las mejores soluciones o el distribuir determinados encargos entre los hijos, de manera que se impliquen conforme a sus capacidades e intereses.

Es muy importante ayudar a que los hijos comprendan que repartir tiempos y dedicaciones para compatibilizar los espacios de cada uno con los tiempos compartidos de la familia, es una cuestión de orden fundamental para la convivencia familiar.

La virtud de la laboriosidad

Lleva a la persona a considerar el cumplimiento de sus deberes diarios como ocasión de ir alcanzando una madurez personal (Isaacs, 2000). Hace referencia a la capacidad de acometer actividades, acciones o tareas con ahínco, superando las dificultades que puedan surgir. Ser laborioso no es hacer muchas cosas, sino hacerlas bien. Acabar bien cada tarea.

El principal motivo para ser laborioso es el descubrimiento del valor que en sí mismo tienen las acciones que conducen al creci-

miento personal, a querer identificarse con un bien personal, con lo que es bueno y valioso para cada uno (Isaacs, 2000).

Por qué hablar de la laboriosidad en relación a la conciliación de la vida familiar-vida laboral? Para conciliar, como ya hemos dicho, lo primero es quererlo y para ello hay que ser laborioso y cumplir con las obligaciones y deberes de ambos ámbitos, familiar y laboral, reconociéndolos como buenos y valiosos en sí mismos.

Pudiera parecer a primera vista que la laboriosidad se desarrolla en relación al trabajo profesional, ya que éste exige acciones onerosas, disciplinadas y productivas dirigidas a un fin concreto externo a la persona. Mientras que en el ámbito familiar las acciones, en general, no requieren ser realizadas en un marco reglado sino que dependen más del ánimo del momento, de las circunstancias, etc. Sin embargo aquí también, como muy bien sabemos las mujeres, hay muchos «deberes» que cumplir que requieren constantemente de la virtud de la laboriosidad. Incluso, puede llegar a ser más difícil ser laborioso en el ámbito familiar, por lo rutinarias de las acciones y el poco reconocimiento, prestigio o satisfacción que con ellas en ocasiones se alcanza.

El que es laborioso hace lo que debe y está en lo que hace, no por rutina, ni por ocupar las horas, sino como fruto de una reflexión atenta y ponderada. Por eso es diligente. La persona laboriosa realiza con buen fin sus acciones tanto en el ámbito familiar como en el profesional o social y supera las dificultades que conlleva la conciliación.

Padres laboriosos sabrán educar en la laboriosidad a sus hijos e ir graduándoles, en relación con la edad, los motivos de sus tareas y trabajos dentro y fuera de la familia. Desde los motivos más externos y materiales, como por ejemplo conseguir un premio o evitar un castigo, a los motivos internos y personales, como puede ser trabajar por amor a los demás y por amor a Dios. De tal manera que este modo de actuar conduzca a los hijos a querer identificarse con su bien personal, con lo que es bueno y valioso para su persona.

Educamos en la laboriosidad, entre otras cosas, dando ejemplo a los hijos de una buena conciliación de nuestras obligaciones familiares y profesionales.

La virtud de la generosidad

Por último señalar que la conciliación requiere de una gran generosidad por parte de ambos cónyuges. La virtud de la generosidad supone utilizar la voluntad para acercarse al bien del otro, supone entrega; ánimo grande para estar dispuesto a perder el tiempo por los demás, para estar disponible y atender a sus necesidades (Isaacs, 2000).

En concreto, la conciliación de la vida familiar y la vida laboral supone generosidad de ambos cónyuges para saber renunciar por el bien de la familia, por tanto, por un bien superior a un bien personal de carácter profesional, a determinados puestos, horarios, viajes y promociones. En ocasiones quizás esta cuestión se resuelva planteándose objetivos profesionales a largo plazo y otras, sencillamente, renunciando.

Otro aspecto de la generosidad muy importante a tener en cuenta cuando pensamos en el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral es reconocer que la generosidad no es sólo cuestión de dar; la persona generosa es también aquella que está dispuesta a recibir, que deja a los demás que sean generosos con ella. La actitud contraria puede suponer un problema.

Por ejemplo, madres que se exceden en atenciones a sus hijos o a su marido sin permitir que éstos se esfuercen en casa por el bien de la familia dificultan la conciliación, además de cometer un grave error educativo, al no permitir que cada miembro de la familia asuma su responsabilidad en el hogar.

Una encuesta sobre 1.200 madres trabajadoras presentada en el *I Congreso de Abuelos en Marcha* pone de manifiesto que las mujeres empleadas valoran más la ayuda de las abuelas que la de sus maridos para conciliar. Efectivamente, la ayuda de los abuelos es

un hecho constatado; datos publicados recientemente por la prensa local indican que 9 de cada 10 abuelos ayudan a sus hijos en las labores cotidianas.

Pues bien, siendo esta colaboración de gran valor por el papel tan relevante e insustituible que los mayores juegan en la vida familiar, es preciso matizar que si el hecho de trabajar ambos cónyuges fuera del hogar impide al matrimonio organizar una correcta conciliación, se dificulta mucho la educación de los hijos. La incorporación de la mujer al trabajo no debería provocar que el hombre se aleje más de la vida familiar sino todo lo contrario.

Juan Pablo II en su Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio* aborda el tema: «el hombre, esposo y padre» y afirma: «donde las condiciones sociales y culturales inducen fácilmente al padre a un cierto desinterés respecto de la familia, o bien a una presencia menor en la acción educativa, es necesario esforzarse para que se recupere socialmente la convicción de que el puesto y la función del padre en y por la familia son de una importancia única e insustituible... el hombre está llamado a garantizar el desarrollo unitario de todos los miembros de la familia. Realizará esta tarea mediante una generosa responsabilidad por la vida concebida junto al corazón de la madre, un compromiso educativo más solícito y compartido con la propia esposa y un trabajo que no disgregue nunca a la familia, sino que la promueva en su cohesión y estabilidad».

Ya para terminar insistir en que debemos esforzarnos en conseguir que la familia sea esa escuela natural de virtudes que se sustenta en el buen ejemplo y el consejo. Así, cuanto mejor conciliemos nuestra vida familiar y nuestra vida laboral, mejor ayudaremos a nuestros hijos a que en el futuro lo consigan superando los problemas con eficacia.

Además, si en el seno familiar el desafío de la conciliación logra su equilibrio, no será sólo la familia la que se beneficie, sino también la empresa, que alcanzará mejores resultados tanto económicos como sociales. En palabras de Sto. Tomás: «todo lo que los padres logren de sus hijos formándoles moralmente lo gana la sociedad».

Referencias bibliográficas

- Centro de Investigaciones Sociológicas (2006), *Fecundidad y Valores en la España del S. XXI. Avance de resultados*, Estudio nº 2639. http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Marginales/2620_2639/2639/Es2639mar_A.pdf
- INCE (2001), *Aspectos del perfil de los padres de los alumnos de 6º de primaria que más relación tienen con el rendimiento*. Resumen informativo, nº 19. <http://www.institutodeevaluacion.mec.es/>
- Isaacs, D. (2000), *La educación de las virtudes humanas y su evaluación*, Pamplona, EUNSA.
- Juan Pablo II (1981), *Exhortación Apostólica Familiaris Consortio*. <http://www.vatican.va>
- Meil, G.; García Sainz, C.; Luque M.A. y Ayuso, L. (2007), *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*, Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Polo, L. (2006), *Ayudar a crecer. Cuestiones filosóficas de la educación*, EUNSA, Pamplona.

Anexo
LOS PLANES DE APOYO A LA FAMILIA EN
ESPAÑA. ACCEDER A LA INFORMACIÓN A
TRAVÉS DE INTERNET

Eva Fernández-Micheltorena

Documentalista
Instituto de Ciencias para la Familia
Universidad de Navarra

El servicio de documentación del Instituto de Ciencias para la Familia tiene como misión facilitar la labor investigadora de todos sus miembros, mediante el acceso a la documentación más importante interdisciplinar sobre matrimonio y familia. La llegada de las nuevas tecnologías hizo dar un salto cualitativo en nuestro trabajo, porque teníamos posibilidad de acceder a los documentos originales. Hasta este momento se proporcionaba las referencias de los documentos publicados, los estudios de otras instituciones, etc. Sin embargo, en la actualidad es posible facilitar al investigador o a la persona interesada que entre en nuestra web la oportunidad de acceder al documento original a través de una potente base de datos situada en la dirección on-line <http://www.unav.es/icf/main/docu.htm> (figura 1).

Figura 1



Esta base de datos tiene la característica de ser selectiva en función del trabajo de investigación de nuestros miembros. Consta de más de 24.000 registros entre artículos y libros. Gran parte de esta documentación se puede consultar en red, porque están las direcciones electrónicas que llevan a los distintos documentos.

El objetivo de mi intervención es explicar, brevemente, una nueva sección que hemos incorporado recientemente al servicio de documentación en la web del ICF. Se trata de la sección titulada «los planes de apoyo a la familia en España», disponible en la dirección on-line <http://www.unav.es/icf/main/Planfamilia/planfamilia.htm> (figura 2). Esta sección surgió para responder a dos necesidades diferentes, pero complementarias al mismo tiempo. Por un lado, como herramienta de apoyo al trabajo de nuestros alumnos del Master en Matrimonio y Familia. Por otro, para responder a las numerosas y frecuentes consultas de particulares y de asociaciones de familia,

Figura 2

The screenshot shows a web browser window displaying the website of the Instituto de Ciencias para la Familia (ICF) at the Universidad de Navarra. The page title is "Los Planes de Apoyo a la Familia en España" and it is noted as being updated in May 2009. The page features a navigation menu with options like "EL INSTITUTO", "INVESTIGACIÓN", "FACTER PDF", "ALUMNOS", "CUESTAS", "PUBLICACIONES", "DOCUMENTACIÓN", and "CONTACTOS". Below the navigation is a map of Spain with the text "ESPAÑA COMUNIDADES AUTÓNOMAS" and a description of the service. The main content area lists three documents:

- Inicio de ayudas sociales a la familia 2008**
Gobierno. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Dirección General de las Familias y de la Infancia. Madrid, 2008.
(pdf, 620 Kb., 122 p.)
- Prestaciones Familiares.**
Gobierno. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Madrid, 2009.
(pdf, 422 Kb., 40 p.) 6ª edición
- Ayudas a las familias y la infancia.**

The browser's address bar shows the URL <http://www.unav.es/icf/main/Planfamilia/planfamilia.htm>. The taskbar at the bottom shows several open applications, including "Inicio", "Devon de entr...", "ZOOMOLINA", "Certificado_Mu...", "PLANTILLAAnexo...", "Documento1-H...", and "Planes de Apoy...".

que tenían gran dificultad en encontrar esta documentación. Normalmente el ciudadano de a pie tiene información sobre que hace el gobierno de su Comunidad a través de los medios de comunicación, sobre todo de la prensa, pero esta información le llega normalmente de forma parcial, y eventualmente con errores. Además, de esta forma es difícil que pueda comparar con lo que se hace en otras Comunidades Autónomas o a nivel nacional.

En efecto, en ocasiones es difícil en extremo acceder a los documentos originales de las Comunidades Autónomas. Incluso cuando se acude a publicaciones recientes que analizan la evolución de las políticas de las Comunidades Autónomas, encontramos que carecen de las referencias a los documentos originales. Por este motivo, el ICF ha agrupado en una sola sección de la web toda la documentación existente sobre políticas de apoyo a la familia que las CCAA y el estado español han desarrollado en nuestro país. Para ello, se han rastreado las páginas web de todas las CCAA, examinando las consejerías de bienestar social, las direcciones generales de familia, etc., en realidad, todo el organigrama de las CCAA, ya que en muchos casos los documentos se ubican en sitios inusuales.

Ésta es una iniciativa novedosa, ya que hasta el momento ningún centro universitario de investigación había ideado y diseñado una web similar, debido a las dificultades para encontrar la información, hacer que los links sean siempre los correctos y, que la información esté siempre actualizada. Que esté siempre actualizada es un esfuerzo añadido, ya sea porque es una cuestión objeto de debate, ya sea porque tiene un inevitable efecto mediático –todavía más acusado en épocas preelectorales– el caso es que trabajar con las webs oficiales de las CCAA es una empresa casi detectivesca. Aparecen o desaparecen documentos, o incluso consejerías de familia.

La sección «los planes de apoyo a la familia en España» incluye de forma ordenada toda la documentación relativa en sentido extenso a la familia. En primer lugar se recogen las Guías de ayudas sociales a la familia del Ministerio de Asuntos Sociales, y luego están todos los planes de ayuda de las CCAA organizadas por orden alfabético. Dentro de cada una de las CCAA la documentación está

organizada en grandes apartados: (a) familia; (b) mujer, igualdad y conciliación; (c) tercera edad y dependencia; (d) discapacidad; (e) menores; (f) servicios sociales. Algunas CCAA tienen documentación en cada uno de estos apartados, otras sólo en algunos de ellos. La búsqueda se puede realizar también empleando un mapa virtual, ya que «pinchando» la CA se llega a los documentos de la misma entre los que es posible elegir y pinchar de nuevo el que interese.

Cada documento está referenciado por la CCAA que lo ha creado, y dentro de ella por la consejería, por la entidad o por el departamento que figura como autor. Ocurre en ocasiones que con la actualización de los planes de apoyo a la familia cambia también la consejería o el departamento autor, ya sea porque desaparece el primero o porque se crean nuevas figuras administrativas. Por ejemplo, el caso de Galicia, cuyo plan de apoyo a la familia vigente sigue siendo el de 2002-2005, si bien estaba previsto que en mayo de 2007 saliera el nuevo plan para el periodo 2007-2010. La autoría de este nuevo plan ya no va a recaer en la Consejería de Familia y Promoción de Empleo, que ha desaparecido, sino en una nueva figura, la Vicepresidencia de Igualdad y de Bienestar. Otro caso es el de Catalunya, donde hasta tiempos recientes era el Departamento de Bienestar Social y Familia el encargado de realizar la Guía de prestaciones sociales; este departamento ha desaparecido, y en su lugar ha surgido el Departamento de Acción Social y Ciudadanía.

Otras veces, aunque sabíamos que existían determinados planes, era imposible encontrarlos en las páginas web institucionales de las CCAA. Por este motivo, desde el servicio de documentación del ICF nos pusimos en contacto telefónico con todas las consejerías de apoyo a la familia de todas las CCAA.

De esta forma logramos, por ejemplo, poner a disposición de todos los interesados el Plan de Apoyo a la Familia de la Comunidad de Madrid. Conocíamos la existencia de este plan porque participaron en su elaboración profesoras de este Instituto –Carolina Montoro y Dolores López– pero, no estaba accesible a través de la web de la Comunidad. Al parecer tenían problemas técnicos que impedían «colgar» el documento. Sin embargo, llegamos a un

acuerdo y el ICF sí pudo hacerlo. Otro caso es el del País Vasco. Era conocido, gracias a la prensa, que el gobierno vasco tenía un plan interinstitucional sobre la familia, pero era imposible localizarlo en su web institucional. Finalmente, y tras contactar con ellos, descubrimos que el Plan dependía del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y pudimos añadirlo a nuestra web.

En otras ocasiones, el trabajo realizado por el ICF ha consistido en simplificar el acceso a la información. Por ejemplo, Asturias si tiene su plan en la web, pero se trata de una web dinámica un poco complicada de utilizar: cada capítulo del plan es un documento pdf independiente. Nosotros bajamos todos los capítulos y los convertimos en un solo documento porque creímos, por nuestra experiencia, que sería más fácil manejarlo de esta manera.

Podría hablar también de las CCAA que no disponen de planes de apoyo a la familia. Entre ellas, por ejemplo, Extremadura. Extremadura tiene una Consejería de Acción Social, de la que depende una Dirección General de Familia, pero no tiene más que medidas sueltas de adopción, de voluntariado..., ningún plan programático de apoyo a la familia. En 2008 realizaron el IV Plan de Juventud, que es el que hemos incluido en nuestra web. La Rioja también tiene un Departamento de Bienestar Social y una Consejería de Juventud, Familia y Servicios Sociales. Tienen planes de apoyo a la mujer, contra la violencia de género, un plan para la discapacidad y la dependencia, un plan para la inmigración, otro para las personas mayores y uno más para la infancia (todos ellos localizables en nuestra web), pero, no tienen un plan de apoyo a la familia. Ceuta y Melilla tienen un Departamento de Bienestar Social, pero no disponen más que de medidas sueltas de apoyo a los ciudadanos. Canarias tiene una Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, y una sección de menor y familia también, pero no tienen más que medidas sueltas sobre voluntariado, tercera edad y, familias con problemas. El caso de Andalucía también es especial, porque no tiene un plan de apoyo en un documento programático sino un portal en la web. Este portal se llama *Plan de Apoyo a la Familia Andaluza* y en él recogen las

medidas dirigidas a las familias, pero no al conjunto de las familias, sino a aquéllas con problemas.

En resumen, cada una de las CCAA presenta una casuística específica, que se traduce en una presencia documental más o menos elevada en nuestra página web. El ICF, a través de su servicio de documentación, ha asumido el compromiso y el reto de facilitar la información existente con todo rigor y claridad, y estamos satisfechos de señalar que son numerosas las personas –investigadores y particulares– que han manifestado su alegría por poder disponer de una página web tan útil.

Biblioteca de Ciencias para la Familia

Documentos del Instituto de Ciencias para la Familia (DIF)

- Dif 1. EL PACTO CONYUGAL
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (4ª ed.), 80 págs.
- Dif 2. SEXUALIDAD A LA LUZ DE LA ANTROPOLOGÍA Y DE LA BIBLIA
CARLO CAFFARRA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (4ª ed.), 57 págs.
- Dif 3. EDUCACIÓN DE LA SEXUALIDAD
VÍCTOR GARCÍA HOZ
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (4ª ed.), 57 págs.
- Dif 4. MADUREZ PERSONAL Y AMOR CONYUGAL
AQUILINO POLAINO-LORENTE
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2006 (6ª ed.), 98 págs.
- Dif 5. LIBERTAD, NATURALEZA Y COMPROMISO EN EL MATRIMONIO
JAVIER HERVADA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (3ª ed.), 34 págs.
- Dif 6. COMUNICACIÓN HOMBRE-MUJER
Análisis tipológico desde la perspectiva de las actitudes sociales
ENRIQUE MARTÍN LÓPEZ
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (3ª ed.), 68 págs.
- Dif 7. DROGODEPENDENCIA Y CRISIS CONYUGALES
JULIO BOBES
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1991, 58 págs.
- Dif 8. CLAVES DE LA INMADUREZ PARA EL MATRIMONIO
ENRIQUE AMAT
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (3ª ed.), 68 págs.
- Dif 9. PADRES LIGHT
ENRIQUE MARTÍN LÓPEZ
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1993 (3ª ed.), 80 págs.
- Dif 10. SEXUALIDAD HUMANA Y SACRAMENTALIDAD (I)
CLAUDIO BASEVI
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1992, 98 págs.
- Dif 11. SEXUALIDAD HUMANA Y SACRAMENTALIDAD (II)
CLAUDIO BASEVI
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1992, 100 págs.

- Dif 12. ¿QUÉ ES EL EMBRIÓN HUMANO?
JÉRÔME LEJEUNE
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1993, 204 págs.
- Dif 13. LA COMPLEMENTARIEDAD VARÓN-MUJER. Nuevas hipótesis
BLANCA CASTILLA CORTÁZAR
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1993 (3ª ed.), 104 págs.
- Dif 14. LA FAMILIA ANTE EL FISCO
EUSEBIO GONZÁLEZ GARCÍA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1993, 100 págs.
- Dif 15. LAS BODAS. SEXO, FIESTA Y DERECHO
JOAN CARRERAS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1994, 224 págs. (Nueva Edición Vid. Col. Textos)
- Dif 16. DERECHO A LA VIDA Y DERECHO A LA MUERTE
El ajetreado desarrollo del art. 15 de la Constitución
ANDRÉS OLLERO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1994, 125 págs.
- Dif 17. SANGRE Y LIBERTAD
Sistemas de parentesco, diversidad cultural y modos de reconocimiento personal
ANTONIO MORENO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1994, 153 págs.
- Dif 18. INVENTAR LA SEXUALIDAD. Sexo, naturaleza y cultura
JORGE V. ARREGUI – CARLOS RODRÍGUEZ LLUESMA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1995, 157 págs.
- Dif 19. EMBARAZO Y MATERNIDAD EN LA ADOLESCENCIA
AQUILINO POLAINO-LORENTE – PEDRO MARTÍNEZ CANO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1995, 132 págs.
- Dif 20. LA FAMILIA COMO PRIMERA REALIDAD ECONÓMICA
Familia y estructura de la población europea: un análisis económico
JEAN-DIDIER LECAILLON
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1995, 102 págs.
- Dif 21. DIAGNÓSTICO SOBRE EL DERECHO DE FAMILIA
Análisis sobre el sentido y los contrasentidos de las transformaciones
contemporáneas del Derecho de familia
CARLOS MARTÍNEZ DE AGUIRRE
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1996, 226 págs.
- Dif 22. PERSONA FEMENINA, PERSONA MASCULINA
BLANCA CASTILLA CORTÁZAR
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2004 (2ª ed.), 124 págs.
- Dif 23. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA
DOLORES LÓPEZ DE HEREDIA – CAROLINA MONTORO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1998, 108 págs.
- Dif 24. LA FAMILIA. Documento 40 ONG's
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1998 (2ª ed.), 96 págs.
- Dif 25. LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER
Un comentario
JOSÉ MANUEL CASAS TORRES
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1998, 153 págs.

- Dif 26. EL EMBRIÓN HUMANO: ESTATUTO BIOLÓGICO, ANTROPOLÓGICO Y JURÍDICO
LIVIO MELINA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2000, 44 págs.
- Dif 27. CÓMO MEJORAR LA COMUNICACIÓN CONYUGAL
Principales errores psicológicos que la dificultan
AQUILINO POLAINO-LORENTE
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007 (3ª ed.), 108 págs.
- Dif 28. LA PALABRA DE LA MUJER
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2000, 98 págs.
- Dif 29. EL ACOGIMIENTO FAMILIAR. Aspectos jurídicos y sociales
NEUS CAPARRÓS CIVERA – IVÁN JIMÉNEZ-AYBAR
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2001, 222 págs.
- Dif 30. MATRIMONIO Y MEDIACIÓN FAMILIAR
Principios y elementos esenciales del matrimonio para la mediación familiar
JAVIER ESCRIVÁ-IVARS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2001, 148 págs.
- Dif 31. EL MODELO ANTROPOLÓGICO DEL MATRIMONIO
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2001, 129 págs.
- Dif 32. LA SACRAMENTALIDAD DEL MATRIMONIO Y SU EXPRESIÓN CANÓNICA
TOMÁS RINCÓN-PÉREZ
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2001, 91 págs.
- Dif 33. EL SER CONYUGAL
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2001, 92 págs.
- Dif 34. EL SIGNIFICADO ESPONSAL DE LA SEXUALIDAD HUMANA
JOSÉ MARÍA YANGUAS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2001, 40 págs.
- Dif 35. LA INSTITUCIÓN DEL MATRIMONIO: LOS TRES PODERES
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2005, 93 págs.
- Dif 36. EL VALOR DE LOS AMORES FAMILIARES
PEDRO-JUAN VILADRICH
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2005, 108 págs.
- Dif 37. LA DIMENSIÓN CONYUGAL DE LA PERSONA:
DE LA ANTROPOLOGÍA AL DERECHO
JUAN IGNACIO BAÑARES
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2005, 89 págs.
- Dif 38. EMERGENCIA DE LA FAMILIA
JOAN CARRERAS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2006, 168 págs.
- Dif 39. CUIDAR Y DEFENDER LA VIDA
AUGUSTO SARMIENTO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2006, 128 págs.

- Dif 40. CONSTITUCIÓN, DERECHO AL MATRIMONIO Y UNIONES ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO
CARLOS MARTÍNEZ DE AGUIRRE ALDAZ – PEDRO DE PABLO CONTRERAS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007, 112 págs.
- Dif 41. EL MATRIMONIO: AMOR, DERECHO Y VIDA DE FE
JUAN IGNACIO BAÑARES
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2008, 97 págs.

Textos

- ELEMENTOS PARA UNA FILOSOFÍA DE LA FAMILIA
FRANCESCO D'AGOSTINO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (2ª ed.), 163 págs.
(Nueva Edición Vid. infra: *Filosofía de la familia*)
- FILOSOFÍA DEL HOMBRE. Una antropología de la intimidad
JORGE V. ARREGUI – JACINTO CHOZA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (5ª ed.), 506 págs.
- ANTROPOLOGÍA DE LA SEXUALIDAD
JACINTO CHOZA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1991, 293 págs.
- SEXO Y CULTURA. Análisis del comportamiento sexual
AQUILINO POLAINO-LORENTE
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1992 (2ª ed.), 240 págs.
- OCHO LECCIONES SOBRE EL AMOR HUMANO
TOMÁS MELENDO GRANADOS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (4ª ed.), 191 págs.
- TEXTOS DE SOCIOLOGÍA DE LA FAMILIA.
Una relectura de los clásicos (Linton, Tönnies, Weber y Simmel)
ENRIQUE MARTÍN LÓPEZ
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1993, 256 págs.
- TERAPIA FAMILIAR Y CONYUGAL. Principios, modelos y programas
AQUILINO POLAINO-LORENTE – DOMINGO GARCÍA VILLAMISAR
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1993, 375 págs.
- VARÓN Y MUJER. LA RESPUESTA DE LA BIBLIA
GONZALO ARANDA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1991, 331 págs.
- TEOLOGÍA DEL CUERPO Y DE LA SEXUALIDAD
VV.AA.
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1991, 546 págs.
- CÓMO FORMARSE EN ÉTICA A TRAVÉS DE LA LITERATURA.
Análisis estético de obras literarias
ALFONSO LÓPEZ QUINTÁS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2008 (3ª ed.), 348 págs.
- DINÁMICA DE LA COMUNICACIÓN EN EL MATRIMONIO. Pautas de evaluación
DAVID ISAACS
EUNSA, Pamplona 1991 (2ª ed.), 168 págs.
- AGONÍA DEL MATRIMONIO LEGAL.
Una introducción a los elementos conceptuales básicos del matrimonio
PEDRO-JUAN VILADRICH
EUNSA, Pamplona 2001 (4ª ed.), 204 págs.

FUNDAMENTOS DE ANTROPOLOGÍA. Un ideal de la excelencia humana

RICARDO YEPES STORK – J. ARANGUREN ECHEVERRÍA
EUNSA - ICF, Pamplona 2001 (5ª ed.), 384 págs.

EL IMPACTO DEL NIÑO AUTISTA EN LA FAMILIA

AQUILINO POLAINO-LORENTE – EDELMIRA DOMÈNECH LLABERÍA – FRANCESC CUXART
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1997, 153 págs.

LAS RENTAS FAMILIARES EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

FRANCISCO CAÑAL
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1997, 265 págs.

O CONSENTIMENTO MATRIMONIAL: VALIDADE E NULIDADE.

Técnicas de qualificação e exegese das causas de nulidade (CC. 1095 a 1107 do CIC)

PEDRO-JUAN VILADRICH
José A. Marques (editor), Braga 1997, 332 págs.

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA Y PSICOPATOLÓGICA DE LA FAMILIA

AQUILINO POLAINO LORENTE – PEDRO MARTÍNEZ CANO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2003 (2ª ed.), 343 págs.

EL CONSENTIMIENTO MATRIMONIAL

Técnicas de calificación y exégesis de las causas canónicas de nulidad (cc. 1095 a 1107 CIC)

PEDRO-JUAN VILADRICH
EUNSA, Pamplona 1998, 362 págs.

LAS BODAS. SEXO, FIESTA Y DERECHO (2ª edición, corregida y aumentada)

JOAN CARRERAS
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1998, 343 págs.

DIVERSIDAD REGIONAL DE LOS MODELOS DE FEMINIDAD EN ESPAÑA

Una explicación desde las ciencias sociales

ANTONIO MORENO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1998, 198 págs.

LA NUPCIALIDAD EN NAVARRA. Análisis socio-demográfico, 1975-1991

CAROLINA MONTORO
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1998, 280 págs.

EL ÉXTASIS DE LA INTIMIDAD. Ontología del amor humano en Tomás de Aquino

JUAN CRUZ CRUZ
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1999, 254 págs.

ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO Y MORTALIDAD EN NAVARRA (1975-1991)

DOLORES LÓPEZ DE HEREDIA
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1999, 284 págs.

EL ORIGEN HISTÓRICO DE UN SISTEMA DE HEREDERO ÚNICO.

El prepirineo navarro (1540-1739)

ANTONIO MORENO ALMÁRCEGUI – ANA ZABALZA SEGUÍN
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 1999, 431 págs.

LA COMUNICACIÓN EN LA PAREJA. Errores psicológicos más frecuentes

Aquilino Polaino-Lorente – Pedro Martínez Cano
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2002 (2ª ed.), 302 págs.

FAMILIA Y SOCIEDAD. Una introducción a la Sociología de la Familia

Enrique Martín López
Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2000, 297 págs.

¿QUÉ PUEDE HACER EL MÉDICO POR LA FAMILIA DEL ENFERMO?

El impacto del enfermo en la familia

Aquilino Polaino-Lorente et al.

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2000, 167 págs.

MANUAL DE SOCIOLOGÍA DE LA FAMILIA

Pierpaolo Donati

EUNSA, Pamplona 2003, 430 págs.

FUNDAMENTOS DE PSICOLOGIA DE LA PERSONALIDAD

A. Polaino-Lorente – J. Cabanyes Truffino – A. Del Pozo Armentia

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007 (2ª ed.), 575 págs.

ANTROPOLOGÍA DE LA AFECTIVIDAD

ANTONIO MALO

EUNSA, Pamplona 2004, 238 págs.

EL AMOR CONYUGAL ENTRE LA VIDA Y LA MUERTE

La cuestión de las tres grandes estancias de la unión

PEDRO-JUAN VILADRICH

EUNSA, Pamplona 2005 (2ª ed.), 161 págs.

LA FAMILIA COMO ÁMBITO EDUCATIVO

AURORA BERNAL (ED.)

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2005, 198 págs.

AL SERVICIO DEL AMOR Y DE LA VIDA

AUGUSTO SARMIENTO

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2006, 288 págs.

ANTROPOLOGÍA PARA INCONFORMES

JUAN FERNANDO SELLÉS

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007 (2ª ed.), 670 págs.

FILOSOFÍA DE LA FAMILIA

FRANCESCO D'AGOSTINO

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007, 272 págs.

FAMILIA Y CAMBIO SOCIAL EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX

CAROLINA MONTORO GURICH (DIR.), DOLORES LÓPEZ HERNÁNDEZ, NEUS CAPARRÓS CIVERA

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007, 288 págs.

EDUCAR HIJ@S INTERACTIV@S. Una reflexión práctica sobre las pantallas

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ – XAVIER BRINGUÉ SALA

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007, 134 págs.

CEREBRO DE MUJER Y CEREBRO DE VARÓN

NATALIA LÓPEZ MORATALLA

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2007, 125 págs.

POLÍTICAS FAMILIARES

Marco conceptual y su manifestación socio-laboral en España

CAROLINA MONTORO GURICH y GUILLERMO BARRIOS BAUDOR (DIRS.)

EUNSA (Col. Astrolabio – Familia), Pamplona 2008, 317 págs.

HISTORIA DE LA FAMILIA CONTEMPORÁNEA

Principales cambios en los siglos XIX y XX

MERCEDES VÁZQUEZ DE PRADA

Ediciones Rialp, S.A., Madrid 2008, 222 págs.

EL PROCESO CONTENCIOSO DECLARATIVO DE NULIDAD

DE MATRIMONIO CANÓNICO

JAVIER ESCRIVÁ-ÍVARS

EUNSA (Col. Tratados y Manuales), Pamplona 2009, 207 págs.

LA REALIZACIÓN PERSONAL EN EL ÁMBITO FAMILIAR

GERARDO CASTILLO

EUNSA (Col. Astrolabio – Familia), Pamplona 2009, 262 págs.

Obras de consulta

ENCHIRIDION FAMILIAE

Textos del Magisterio Pontificio y Conciliar sobre el Matrimonio y la Familia (siglos I-XX)
(2ª edición corregida y aumentada) (10 vols.)

AUGUSTO SARMIENTO – JAVIER ESCRIVÁ-IVARS

EUNSA, Pamplona 2003, 8.410 págs.

Contenido:

Volumen I: San Clemente I, (88?-97?) - Pío XI (1922-1939)

Volumen II: Pío XII (1939-1958) - Juan XXIII (1958-1963)

Volumen III: Pablo VI (1963-1978) - Juan Pablo II (1978-1980)

Volumen IV: Juan Pablo II (1981-1982)

Volumen V: Juan Pablo II (1983-1988)

Volumen VI: Juan Pablo II (1989-1993)

Volumen VII: Juan Pablo II (1994)

Volumen VIII: Juan Pablo II (1995-1996)

Volumen IX: Juan Pablo II (1997-2000)

Volumen X: Índices: Documentos, Sagrada Escritura, Concilios, Papas, Autores,
Lugares, Materias.

MASCULINIDAD Y FEMINIDAD EN EL MUNDO DE LA BIBLIA

VV.AA.

Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1989, 933 págs.

MASCULINIDAD Y FEMINIDAD EN EL MUNDO DE LA PATRÍSTICA

VV.AA.

Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1989, 341 págs.

EL DERECHO DE VISITA. Teoría y praxis

VV.AA.

EUNSA, Pamplona 1982 (2ª ed.), 454 págs.

EL HOGAR Y EL AJUAR DE LA FAMILIA EN LAS CRISIS MATRIMONIALES

Bases conceptuales y criterios judiciales

VV.AA.

EUNSA, Pamplona 1986, 368 págs.

CONVENIOS REGULADORES DE LAS RELACIONES CONYUGALES, PATERNO-FILIALES Y PATRIMONIALES EN LAS CRISIS DEL MATRIMONIO

VV.AA.

EUNSA, Pamplona 1989 (2ª ed.), 445 págs.

EL MATRIMONIO Y SU EXPRESIÓN CANÓNICA ANTE EL III MILENIO

Actas X Congreso Internacional de Derecho Canónico

PEDRO-J. VILADRICH, JAVIER ESCRIVÁ-IVARS, JUAN IGNACIO BAÑARES, JORGE MIRAS (DIRS.)

EUNSA, Pamplona 2000, 1600 págs.

VIVIR Y MORIR CON DIGNIDAD

Temas fundamentales de bioética en una sociedad plural

ANA MARTA GONZÁLEZ, ELENA POSTIGO, SUSANA AULESTIARTE (EDS.)

EUNSA, Pamplona 2002, 206 págs.

ESTUDIOS SOBRE LA SEXUALIDAD EN EL PENSAMIENTO CONTEMPORÁNEO
AA.VV.
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2002, 1114 págs.

Clásicos de Matrimonio y Familia

LA ESENCIA DEL AMOR

DIETRICH VON HILDEBRAND
EUNSA, Pamplona 1998, 430 págs.

UNA CARO. Escritos sobre el matrimonio

JAVIER HERVADA
EUNSA, Pamplona 2000, 772 págs.

Cursos y Programas especializados

1. SEXUALIDAD Y PERSONA

Orígenes modernos de un debate sobre el amor: Kant, Fichte y Hegel

JUAN CRUZ CRUZ
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1996, 141 págs.

2. EL PROCESO DECLARATIVO DE NULIDAD DE MATRIMONIO CANÓNICO

JAVIER ESCRIVÁ-IVARS
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1996 (2ª ed.), 222 págs.
(Nueva Edición Vid. Col. Textos)

O PROCESSO DECLARATIVO DE NULIDADE DE MATRIMONIO CANONICO

JAVIER ESCRIVÁ-IVARS
José A. Marques (editor), Braga 1997 (2ª ed.), 183 págs.

3. ABORTO Y DERECHO

Consideraciones críticas en torno a la doctrina del Tribunal Constitucional español sobre el aborto

JOAQUÍN CALVO ÁLVAREZ
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1996, 110 págs.

4. ESTRUCTURA ESENCIAL DEL MATRIMONIO Y SIMULACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Comentario exegético y técnicas de calificación de las causas de nulidad del c. 1101 del Código de Derecho Canónico

PEDRO-JUAN VILADRICH
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1997, 121 págs.

5. ¿CÓMO EVALUAR EL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR?

Lo que el terapeuta debe saber sobre la evaluación del funcionamiento familiar

AQUILINO POLAINO-LORENTE – PEDRO MARTÍNEZ CANO
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1998, 177 págs.

6. SOBRE EL AMOR CONYUGAL Y LOS FINES DEL MATRIMONIO.

El pensamiento de algunos autores católicos y la doctrina del Concilio Vaticano II (1930-1965)

ROLANDO B. ARJONILLO, JR.
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1999, 280 págs.

7. **SEXUALIDAD Y FINALIDAD EN LA PERSPECTIVA DEL HOMBRE-MÁQUINA**
MÓNICA GONZÁLEZ SÁEZ
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 2000, 106 págs.
8. **AMOR Y COMUNIDAD.**
Un estudio basado en la obra de Dietrich von Hildebrand
URBANO FERRER
Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 2000, 54 págs.
9. **PAREJA DE HECHO Y MATRIMONIO.** Un estudio de las diferencias
ANDREJ WÓJCIK
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2002, 191 págs.
10. **EL MERCADO DE LA TIERRA Y DEL TRABAJO EN CONTEXTOS SUCESORIOS DISTINTOS**
El caso de Navarra, 1530-1719
CÉSAR RUIZ, ANTONIO MORENO, CAYETANO FERNÁNDEZ
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2002, 211 págs.
11. **ECONOMÍA Y FAMILIA.** La solidaridad intergeneracional
ANTONIO MORENO, NEUS CAPARRÓS, ANTONIO TOLSA
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2003, 183 págs.
12. **FAMILIA Y CAMBIO SOCIAL EN NAVARRA Y PAÍS VASCO. SIGLOS XIII AL XX**
Simposio de Historia de la Familia (Pamplona, 20 y 21 de septiembre de 2002)
CAYETANO FERNÁNDEZ ROMERO, ANTONIO MORENO ALMÁRCEGUI (EDS.)
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2003, 378 págs.
13. **LAS RELACIONES FAMILIARES EN NAVARRA DURANTE LOS AUSTRIAS (1530-1719)**
Un estudio comparado de dos comunidades con sistemas sucesorios distintos
CÉSAR RUIZ GÓMEZ
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2005, 360 págs.
14. **IMPLICACIONES DEL CAMBIO SOCIAL EN LA FAMILIA**
NEUS CAPARRÓS, DOLORES LÓPEZ, CAROLINA MONTORO (EDS.)
Navarra Gráfica Ediciones, Pamplona 2003, 254 págs.

Metodología práctica sobre consulta, dirección letrada y mediación en Derecho Matrimonial y de Familia

TÉCNICAS DE CONSULTA 01: CASO ALICIA MONT

PEDRO-JUAN VILADRICH

Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1998, 40 págs.

TÉCNICAS DE CONSULTA 02: CASO PHILIPPE GUIMARD

PEDRO-JUAN VILADRICH

Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1999, 32 págs.

TÉCNICAS DE CONSULTA 03: CASO TERESA O'DONELL

PEDRO-JUAN VILADRICH

Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona 1999, 56 págs.