

*Comparative perspective of work life balance
in France, Spain, UK and Belgium*

*Etude comparative de la conciliation entre
vie privée et vie professionnelle
en France, Espagne, GB et Belgique*

*Estudio comparativo de la conciliación entre vida
familiar y vida laboral en Francia, España y
Belgica*

Work-life balance policies from a comparative perspective

By Brigitte Beauzamy, Researcher, CIR

With national contributions from partners (Simon Forrest, Noelia Bail, Pascaline Gaborit)

Introduction

Family appears to be high on the agenda in many EU countries. Issues such as gay marriage, medically assisted procreation and birth rates are also present in the press and electoral agendas. A revival in grey literature on family policies is taking place in France and Belgium, with an increased focus on fathers. In the latter case, it prompted changes in labour regulations to allow part-time work¹ and resulted in the adoption of parental leave in

1995² - other debates took place in 2004 about its possible extension³. There has also been a marked shift in both political and public discussions about fathers and fathering in the UK over the course of the last ten years. Work-life balance is one of the issues being discussed, but it appears to be much less of a debate topic than the issues mentioned above. Even though the majority of couples in the countries taking part in the project are now confronted with the problem of conciliating working life and family life, the reality of it all appears seldom thought about or discussed. A striking illustration of this trend can be found in an article recently published in *Foreign Policy*, which claims that issues surrounding falling birth rates will prompt a return to traditional family organisation, where women bear full responsibility for childcare. Although such claims contradict the available data on the steady rise of female presence in the active population (women are now the majority of the workforce in the UK), they find their way into mainstream media.

The invisible, everyday practice of conciliating working life and family life is mostly carried out by women according to statistics available. The “double day at work” denounced by feminists is very much a reality in France, Belgium, Spain and the UK, where the imbalance between male and female contributions to family work is massive. Furthermore, there are no indications that the situation is naturally evolving into a more balanced one, and that it is just a matter of time before equal involvement becomes a reality, contrary to the representation that many women share (Touraine, 2006). While it is the women who are for the most part struggling to conciliate childcare with their jobs, it comes at a cost for them: there is a clear correlation between the activity rate of women and the number of children they have, especially in poorer families, where the economic factor plays a key role. In the UK, while comparative data do not necessarily suggest that the degree of involvement of fathers with their children has changed very much (there have always been different levels of involvement by fathers), there is little doubt that there is a growing expectation that men will take a more active role in the care and nurture of their children, and that through public policy, Government has sought to recognise and respond to this^{4,5}. There are a number of drivers behind the changes in how fathers and fathering are viewed, the prominent drivers being changes in the nature of work and the workplace, and perceptions of equality. Whether motivated by need or choice, both men and women generally tend to see changes in the paternal role, and especially in a father’s increased involvement in childcare, nurturing and domestic life, as desirable and positive. However,

the 'bread-winning' role as financial provider for their families remains important to many fathers and has central place in the legal concept of paternal responsibilities (especially with regard to fathers who do not live with their children)^{6, 7,8}. Research has consistently shown that achieving a better work-life balance remains a key problem area for fathers (and families in general) and for policy makers, all of whom have to juggle the competing demands of greater family involvement and gaining access to employment⁹. Policy changes have created a more supportive situation for involved fathering, however the relatively low rates of financial support available to men who take paternity leave, men's attitudes to work and the ways that work relates to their sense of male identity, confidence in childcare, workplace cultures and family traditions can all be counter to greater paternal involvement.

Therefore when we consider policies that target fathers and men and that are designed to foster work-life balance, there are indeed two different sets of issues to address: firstly, the conciliation of work life with childcare – and increasingly the care of the elderly; secondly, the equal sharing of family tasks between men and women. An initial result of the transnational inventory shows that while the first topic seems to have received much more attention over the past 10 years, the second has largely been disregarded. Many conciliation policies target "parents" without any regard to the gender structure of most families, where women are overwhelmingly concerned with care work. This point leads us to the conclusion that in the rare cases where men and fathers are actually targeted by policies or by grey literature, it is with a conscious intent to find a new angle to family policies. What is being promoted here, although it is never clearly stated, is a stereotype of a "good father", which appears to be a synthesis between the stereotype of the traditional father – breadwinner and impersonator of the law – and the objective of gender equality.

The impact of the European level

In many European countries, measures in favour of women were adopted following initiatives taken by the EU: equality between men and women is one of the objectives of the European Union. Furthermore, all European policies are to contribute to promoting this equality and fighting against all types of gender discrimination. European directives – such as the 1992 European Directive on parental leave – have therefore had a significant

impact on policies in favour of fathers, as is the case in France where it paved the way for the 11-day paternity leave. Apart from this direct impact from the EU, there are other cases where a type of emulation has taken place between states, without the intervention of the European Union: for instance, the parity law in France drew inspiration from the Northern Europe model.

Nevertheless, many welfare measures are not applied in a streamlined manner across the different European countries. This is notably the case with pregnancy leave, in terms of duration and how it is applied. The absence of a European definition of “family” partly explains this situation. Although the European Commission wishes for and encourages dialogue between Member States on welfare matters, no common decision or common best practices have yet been defined for pregnancy leave, which contrasts with the retirement issue. Europe is far from implementing legislation in this area, which is not the case for anti-discrimination laws.

As a consequence, the existing measures target women more than men. Women have been the primary target of gender-oriented policies both in their traditional mothering role and in their struggle for equality, especially in the workplace. Yet the place of men in the family has been the subject of increasing debate in European societies over the past 30 years, and we find much evidence that even though no consensus exists on the topic of fatherhood, the issue is being increasingly addressed.

European policies regarding work-life balance show that this issue is much higher up on the European agenda than on most national policy agendas (although regional policies, depending on the political majority, may also place work-life balance on the agenda, cf. Paris, Catalonia). NGOs are usually very active in pushing a pro-father agenda, providing policy makers with new ideas. The private sector appears to be lagging behind, with the good practices that exist remaining rather isolated – and limited to big companies.

At the national level, long-standing family policies meet with an equality agenda

Welfare state and family policies: the weight of history

Most policies targeting fathers are indeed policies targeting families. Family policies have been enforced in France, Belgium and the UK for a long time, although until recently in Belgium there was no family policy as such and family measures were embedded in social policies as a whole¹⁰. Most of these policies rest implicitly on differentiated gender roles – men as primary breadwinners and women as primary caregivers. A normative view of how urban families should be organised – with not too many children, strong principles of hygiene, etc. – has been at the heart of the development of French social work since the beginning of the 20th century. The social work sector is renowned as a highly gendered sector: while the vast majority of social workers are women (especially in positions such as social assistant and family counsellor), women are also the majority of the beneficiaries and the interface between social work institutions and their families. The UK has benefited from a well-developed welfare state, particularly since 1945 when sweeping changes in a raft of social legislation ushered in universal free state education and access to health care as the twin pillars of the post-war political solution. Although the instigators of these policies sat on the political left (as had their predecessors in the early 1900s when National Insurance and other embryonic forms of welfare provision were brought in), support has largely been bipartisan within mainstream British politics. The development of the welfare state has a significant influence on family policy because it represents an increasing degree of intervention in the sphere of family life, particularly through its influence over the nurture, care and education of children. It is primarily through the provision of a variety of benefits to families that policy has influenced views on what constitutes a family, and hence begins to both reflect and influence views on gender roles and relationships of mothers and fathers, women and men. The issues here have often focused on ensuring that the ‘right’ carer of a child has access to benefits so that the child benefits. In addition to concerns about how to target welfare support to children through families with its *de facto* effect on defining family relationships and roles in relation to children, families have also been a more direct focus of policy. This focus has increasingly fallen on parenting. In relation to this, no single policy (benefits or education for example) has a widespread influence, however the impact can be discerned in policies covering a wide range of fields including crime prevention, tackling social exclusion, children's rights and benefits.

Long-standing family policies usually demonstrate a conservative view of society, which is gendered, since male and female roles are clearly defined. In Belgium, family policies

were openly conservative up until the late 1990s, before taking a far more progressive turn over the past decade. In 1962, the first family planning organisation was created to fight against illegal abortion. In 1974, the rights of mothers to educate and manage children's welfare goods together with fathers were recognized for the first time, and it was only in 1973 that advertisements for contraceptives were legalized, with abortion being decriminalized only in 1990. In the Esping-Andersen typology of welfare state, Belgium is indeed categorised together with France as a conservative state where gender differentiation still plays a large role¹¹. In the UK, despite an absence of a single, unified approach to parenting policy, the debate and policy development are usually built around the twin concepts of rights and responsibilities. There has been a steady (especially in the last ten years) increase in 'rights' in the sense that the depth and diversity of state welfare support available to families has grown. However, this growth in support has lost some of its universality with a parallel increase in the tendency to target benefits by assessing need on an individual basis. This process has undoubtedly created more subtle degrees of distinction between perceptions of what constitutes a needy family and has also made access to benefits more Byzantine. While rights have increased, so too have responsibilities. A great deal of public and political debate has focused on parental responsibilities to control their children's behaviour. However, possibly more far-reaching and influential changes have involved raising the age at which young people are entitled to the minimum wage and introducing tuition fees for higher education, something that has clearly increased the dependency of children on their parent(s) and the level and extent of financial responsibility parents must take for their offspring. None of these policy developments explicitly address work-life balance issues for fathers, however they do set up the dynamics around and within which families deal with the everyday practicalities of planning for, raising, looking after and supporting children. It should also be noted that they probably have a disproportionately high degree of influence on poorer families who have more need of and access to state benefits relating to supporting children.

In Spain, the Franquist period was marked by a revival of family policies based on hierarchized gendered roles. Numerous republican and democratic laws were abolished, including the laws on civil marriage and divorce. Abortion was severely punished. Women's legal ability was greatly restricted, and subject to the authority of the father or husband. During this period, women together with children and the mentally disturbed

were considered legally incapacitated. During the Franco period, Spain had established a despotic-corporatist welfare system. The Franco government had repealed family policy reforms undertaken by the popular front government in the 1930s. This was done in an attempt to strengthen the traditional family. The support given to patriarchy led to financial aid for married couples, benefits for wives who did not work outside the home, maternity benefits, child benefits, and birth awards to reward large families. The focus on child benefits and family salary reinforced the idea that married women were subordinated to men and that the woman's place was in the home. In addition to these benefits, there was also family tax relief. In 1973, the recession led to cutbacks in family benefits. However the regime was strongly patriarchal and in favour of family values. As a result of these beliefs, maternity and single parent benefits are, even today, among the lowest in the European Union. The education system was extremely segregated and sexist, and was aimed at reinforcing the figures of the male breadwinner and the female caregiver. Women were considered to be complete once they became a mother, and their total dependence on their husbands was considered natural. Men were the head of family and made all decisions about his family. In this context, the family and the mothers were the cornerstone of the Spanish "welfare regime". A specific feature of the Spanish situation is that family policies used to be low because of the Franquist heritage, however this is changing at a fairly rapid pace.

Family policies also very often demonstrate a class-based representation of parenting roles in the family. Many policies aimed at "bad fathers", implicitly or explicitly targeted working-class men (supposedly suffering from alcoholism). This is especially true in France where family counsellors used to visit working-class households in order to teach them how to properly run their families and to provide them with social benefits. Nevertheless, fatherhood was looked on positively when middle to upper class practices were discussed: for instance, in Belgium, it is interesting to notice that housing rental agreements still include a sentence "*Le preneur doit occuper l'endroit en bon père de famille*" (the tenant should occupy the dwelling as a good father should), even if the tenant is a woman. However, in Belgium as in the UK and Spain, family policies have experienced rapid change: in February 2003 a law allowing same-sex marriage was adopted, followed in 2005 by a law establishing shared custody for divorced parents, while in June 2006 the right to adoption for homosexuals was recognized¹².

A focus on equality

The contemporary trend, as seen in policies targeting fathers, favours a de-differentiation of family policies. Benefits traditionally reserved for mothers are now increasingly also available to fathers. This concern for equality has led to extending some parts of maternity rights to fathers also. The main example here concerns parental leave and/or paternity leave, which is found in all four countries. Among the more recent policies in France, paternity leave was created in 2002 by Ségolène Royal, Socialist Minister responsible for Family and Childhood, following debates that had taken place since 1997. This paternity leave is open to all workers, whether they are salaried, civil servants or self-employed workers. It has to be used within a four-month period of the child being born, and can last up to 11 days (which are added to the 3 days that salaried fathers already receive). The same leave is also open to fathers of adopted children. Paternity benefits closely mirror maternity benefits and are financed by the relevant Social Security branch, such that the sick leave salary is maintained during this period: civil servants may receive additional benefits from their employers, while companies are also encouraged to complement the benefits given to fathers taking their paternity leave. In the UK, fathers acquired a legal right in April 2003 to take leave from work when their child was born. Fathers are eligible for two weeks paid paternity and have access to 13 weeks of statutory unpaid parental leave. This provision has been available since 1999 and is open to mothers as well as fathers of young children under five years of age. No large-scale evaluations are currently available on the results of this paternity leave, therefore it is difficult to know whether the majority of new fathers used the opportunity to spend time with their newborn. The introduction of parental/paternal leave sometimes takes place in situations where mothers still face considerable inequalities: maternal leave benefits are very low in Belgium (a working woman will receive less maternity leave benefits than most unemployed women). Only one of the parents receives child benefits, and unless a different option has been specified by the parents, the money is automatically allocated to the father.

The same concern for equality can be seen in other measures, such as the recent concern in France for the housing issues of divorced fathers. When couples separate, the fact that both parents have enough room to look after the children is taken into account when

determining who gets custody and what the visiting rights are (France is a country where patriarchal definitions of families prevail and there is a tendency to grant custody of children to the mothers in the majority of cases). For working class fathers, space is often an issue and is seen as likely to hinder the use of paternal visiting rights. There has thus been a change since 2001 in the law defining how the number of people living in a household is calculated for social housing applications. It now takes into account the children who do not live in the home on a permanent basis but who only visit it. Although the law does not mention fathers explicitly, the policy is directed towards fathers, since it is the fathers who in most cases are concerned about visiting rights. In order to assess such a policy, the general shortage in social housing and the housing crisis as a whole should be taken into account. The result is that many separated couples are forced into a difficult temporary cohabitation situation, given that a new home is hard to find for the parent leaving (generally the father – *Le Monde*, April 2006). It is therefore likely that a useful policy will be difficult to implement given the more general economic problems.

However, such a gender-oriented policy immediately raised questions of discrimination, regarding the possible beneficiaries of such a policy. The request made by a French lesbian to benefit from paternity leave when her partner gave birth was turned down by the courts in 2006, therefore establishing a traditional and gender-oriented interpretation of paternity leave. Equality between married couples, unmarried couples and same-sex unions is high on the agenda, especially in Spain where the law grants the same paternity leave to heterosexual and homosexual married and common law couples. The same leave also applies to adoptions. The concern for equality is also prevalent in the field of parental rights, especially in the UK where the discrepancy between maternal rights and paternal rights is significant. All policies targeting fathers are found in legislation that defines their rights and responsibilities with regard to their children. Under current law, a mother in the UK always has parental responsibility for her child. A father, however, has this responsibility only if he is married to the mother or has acquired legal responsibility for his child. Living with the mother, even for a long time, does not automatically give a father parental responsibility. Parental responsibility does not always pass to the natural father if the mother dies and the parents were not married. Unmarried fathers can obtain parental responsibility by either marrying the mother of the child(ren) or applying for it through a court. We can therefore infer that such a legislative context has significance for fathers in

relation to the work-life balance, as it affects their legal position with regard to their children and their ability to access paternal rights.

In the context of these equality-oriented policies, the focus is primarily put on extending the beneficiaries of traditional family rights, instead of initiating new rights. These beneficiaries are usually women, as mothers, given the traditional representations underlying family policies, but they can be specific types of families: for instance in Belgium, the tax system has recently been criticized by the media and some political parties, as families with two salaries pay more taxes and can have a lower net salary than families with only one breadwinner. It had also been noticed that married people paid more taxes than unmarried people, which led to some recent changes. However, the tax system can be seen to discourage both parents from working when they have a family. It implicitly points to the family structure which is considered to be “normal” by policy-makers. The issue of equality between different types of families and between genders is especially prevalent for divorced or separated couples. Although shared custody in cases of divorce is becoming increasingly common, it is still very far from being the norm in all four countries.

A special focus on “deviant” families?

Do national policies take a special interest in families that are considered to be problematic? In this area, the results found differ in the four countries. In Belgium, there is no specific policy directed at deviant fathers because of the highly developed “protection of childhood policies” at the national level¹³. On the contrary, France is a particularly salient case here. Efforts have been made for instance to better regulate allowance payments for divorced fathers. But recent family policies demonstrate that family benefits are under scrutiny for poorer families whose children are delinquents. Such is the case of the “parental responsibility contract” which has been recently devised. This contract is part of the “Equal Opportunities” law voted at the end of 2005. It will be put forward by the President of the General Council of each department, following either his or her own proposal or that of a mayor, a school director or a school inspector. Such a contract may be proposed to parents in cases of a child being absent from school, being a troublemaker at school, or when there is “any other difficulty linked with a lack of parental authority”. “It will remind parents of their rights and duties and will offer help and social support to them

in their responsibilities towards their children”(press release from the Ministry for the Family, 2006). The concrete possibilities offered to parents include networks for parenthood support, child protection and help with homework. In cases where the parents deliberately refuse to be involved in this work, family benefits may be temporarily removed for 3 months. The “Equal Opportunities” law promoted by UMP Prime Minister Dominique de Villepin in the aftermath of the riots of autumn 2005, gave rise to major turmoil, especially regarding the part on youth unemployment – as seen in the mass demonstrations of spring 2006. However, even though the parental responsibility contract was widely criticized on the grounds that it blamed the wrong people for the problems in French suburban areas, the law was still passed. It is now uncertain how it will be turned into an actual policy.

In cases where the focus is not on deviant families, policymakers may still acknowledge the salience of the socio-economic variable in work-life balance decisions, and thus specifically target underprivileged groups. For example, in UK legislation relating to the establishment of Children’s Centres - a Government programme focused on disadvantaged areas where the aim is to see better futures for children, parents and communities by increasing the availability of childcare for all children, improving the health and emotional development of young children and supporting parents as parents and in their aspirations towards employment – services are required to incorporate specific strategies and activities on a number of fronts to increase the involvement of fathers in services, to ensure that fathers are consulted with in relation to the services they need, and to get their feedback on existing services.

Work-life balance enters the debate in the UK

As regards the issue of work-life balance itself, the UK seems to be well ahead of the other countries. It has only been since the 1980s that the issue of the work-life balance has begun to receive serious political attention. The political motivation was primarily economic and focused on women. Women’s presence in the labour market had risen to a point where more than half of all mothers of young children were in work, yet many still took breaks to have families and found returning to the labour market an unattractive or difficult option. A series of moves since 1997 have been made to promote more

continuous labour market presence among mothers during their years raising families.

Specific measures include:

- The work–life balance campaign designed to facilitate the combination of caring and paid working roles.
- Increased nursery provision and expansion of affordable childcare for children up to the age of 14 as part of a National Childcare Strategy.
- The legal entitlement among parents of children under the age of six to request flexible working options or a reduction in working hours.
- Maternity pay of 26 weeks and the right to return to the same job up to one year after childbirth¹⁴.

The issue of work-life balance for fathers appears to have subsequently emerged. This seems to be partly as a result of lobbying by fathers'/men's groups and Governmental enthusiasm for employment-related arguments in favour of allowing men to be more involved in their families around childbirth¹⁵. The gathering momentum has resulted in the legislation described above and the imminent Work and Families Act 2006, which is billed as aiming to establish a balanced package of rights and responsibilities for both employers and employees, in line with the Government's better regulation agenda. The Work and Families legislation will:

- Extend maternity and adoption pay from six to nine months from April 2007, then towards the goal of a year's paid leave by the end of the Parliament.
- Extend the right to request flexible working hours to carers of adults from April 2007.
- Give employed fathers a new right to up to 26 weeks of Additional Paternity Leave some of which could be paid, if the mother returns to work. This will be introduced alongside the extension of maternity pay to 12 months.
- Introduce measures to help employers manage the administration of leave and pay and plan ahead with greater certainty from April 2007;
- Help employers and employees benefit from improved communication during maternity leave.

It also:

- Provides the authority to extend the entitlement to 4 weeks of leave.

- Provides a one-off authority to increase the maximum amount of a week's pay affecting allowance payments notably in connection with redundancy, unfair dismissal and insolvency.

Policies targeting men as a whole: a focus on working life

It is striking that there are usually no policies targeting men as a gendered category at the national level. The explanation of this situation must be found in the prevalence, at the heart of policy-making as well as in the majority of political discussions, of an abstract universal subject whose masculinity used to be implied when women did not have access to citizenship rights. Today this universal subject is more gender-blind, but extensive research on gender and citizenship in Europe shows that its definition is still implicitly masculine. However, we find that policies targeting gender equality focus more explicitly on women. In the UK, there are no policies that specifically target men as a whole, rather an array of social legislation that may have a bearing on them, including the soon to be enacted Gender Equality Duty which is part of a broader Equality Act. The gender equality duty will require public authorities to pay due regard to promoting gender equality and eliminating sexual discrimination. This means service providers and public sector employers will have to develop employment and services with the different needs of women and men in mind. It will require public bodies to set their own gender equality goals in consultation with their service users and employers and to do what is necessary to achieve them. Public service providers will need to look at who uses their services, and ask:

- What are the priority issues for women and men in the services we provide?
- Do they have different needs within some services?
- Will women or men be put off using a service because of a lack of childcare or an unsafe or unwelcoming environment?
- Are there some services that are more effectively delivered as women-only or men-only?

When we consider conciliation policies that also target men, we find that the more prominent policies are work policies allowing more flexibility. However, what kind of flexibility is indeed facilitated by such policies is problematic. First of all, it is not clear who

is affected by flexibility: when policy-makers speak of a right to choose flexibility, assessments of such policies in fact show that the structure of part-time work is very much correlated to gender, class and ethnicity. For instance, in Belgium, there are possibilities for working part-time for fathers. There is the possibility of a “career break” of one year after several years of services in the same company. However, Belgian work regulations are not protective enough towards the employee to allow them freely to take a career break or parental leave, since work contracts are flexible. Furthermore, the low remuneration of parental leave and the cost for the career break, do not allow middle class people to use these options. They can be considered more as facilities for lower class people, with flexible hours.

In the UK, a new element in the employment legislation was a provision to support flexible work for both fathers and mothers of young children under six years of age or older disabled children. Parents have a new right to formally request flexible work and employers have a formal ‘duty to consider’ but not necessarily to grant this request. These specific developments emerged from extensive consultation between Government and child welfare, employer groups and employee groups, through the 2002 *Work and Parents Taskforce*. This legislation has its roots in the Green Paper *Supporting Families* (Home Office, 1999: 26), which emphasises the dual nature of parental economic and social responsibilities for children. Despite arguments that the provisions of the Act are too limited in terms of both the extent of financial support available to fathers and the conditions under which flexible working conditions may be achieved, it reflects a shift to seeing paternal involvement as a central element in developing family policy.

In this area, France can be singled out as a country where a measure targeting men and women alike has indeed achieved the purpose of gaining flexibility. The legal work hours were reduced from 39 hours per week to 35 hours per week in 1998 by the “Aubry law”, named after the Socialist Minister of Labour Martine Aubry. It was much criticized by the liberal right who saw an economic danger in lowering legal work hours, however the arguments relating to work-life balance were seldom discussed in the debates. Large companies were the first to be concerned by this law, followed by smaller businesses in 2000. Although the legal working week is now 35 hours, many possibilities still exist for people to work longer hours, however they should be paid accordingly in overtime. For

most companies, the law did not change the everyday organisation of work, for instance people did not leave their workplaces earlier. It did however open many opportunities for negotiations within companies around the question of working hours. Even though work-life balance was not the primary goal of the law, which was aimed at curbing unemployment, many critics indeed claimed that it also had a positive impact in this area. Some workplaces chose to let workers have half a day free, which for mothers is mostly fixed for Wednesdays, when children are not at school (DRESS 2006). The Aubry law also saw negotiations whereby workers received extra days off corresponding to the extra time spent at work, the “RTT”: these days off can be freely chosen by workers, who may then use them to take care of sick children or carry out other parental obligations. The Aubry law has received contradictory reviews with regards to achieving the work-life balance goal. It has received positive comment from authors who have interviewed workers themselves, who see it as a useful tool for spending more time with their families. However, some authors point to the fact that it has indeed deepened gender differences in patterns of labour, since women tend more than men to dedicate the spare time of the RTT to their families (Alis and Dumas, 2002). As with part-time work, which tends to reinforce gender inequalities in family work, policies reducing working time tend to have only a marginal impact on the sharing of tasks at home. However, the Aubry law provided an opportunity for renewed discussion on schedules and work-life balance, and opened the way to new possibilities for flexibility, which other research has shown were requested by parents (Social Development Canada). The UK also implemented the Working Time Regulation in 1998 (and amended it with effect from 2003) to limit working hours. The extent to which this has affected a father’s ability to achieve a better work-life balance has been the subject of tough and rigorous review. Public sector employers also need to look at their employment practices and consider the needs of all their staff, including those that identify as transgender or transsexual. We should see increased childcare provision and more flexible working as public bodies respond to the needs of parents and carers.

Local and regional policies focus on childcare and early parenthood

Emphasis on childcare

The emphasis on childcare facilities is a priority at the local level in most countries (except in Belgium, where it is in fact dealt with at the national level). Discrepancies are in evidence here, with socialist local government and municipalities committing more of their budget to such facilities. Recent research and grey literature show that childcare is one of the main problems that parents face today, and that it is a major challenge for the work-life balance. Childcare choices among households are greatly correlated to income distribution: the poorest families – who tend to have more children than better-off families – usually rely on parental care for their children, mainly for lack of other possibilities. This has a heavy impact on the careers pursued by the mothers, who tend to be greatly hindered if not stopped by their maternal tasks: poorer families are most likely to have a stay-at-home mum, especially when they have more than two children and when she works in unqualified positions – such a decision is most likely the result of an economic calculation and not a choice based only on personal wishes (DARES 2006 for France). However, even in poorer families, working mothers are now increasingly numerous – in the UK the majority of the active population is female - and they tend to work in positions where they are more likely to have irregular schedules, working at night or during weekends (ibid.). Since fathers tend to be involved in only a marginal portion of the childcare time (2 to 3% according to the DARES), childcare facilities are a crucial aspect of family policies. An important aspect in policies targeting childcare facilities is that they are not only quantitative, they also aim at allowing families to make choices in this area (for instance, between childcare at home or childcare in a facility), which they seldom do in most cases, due mostly to economic reasons (DARES 2006). Childcare facilities also act as leverage for the fight against economic inequalities and gender inequalities, as some critics have pointed out. Some local authorities, such as the City of Paris, made increased childcare facilities a main objective of their policies, with the explicit aim of work-life balance. The objective set was to increase the number of children in childcare facilities by 4500 in 2007, which indeed mirrored the wishes expressed by many Parisians (childcare is one recurring item for complaint among Parisians). In the UK, national policies on paternity leave and flexible work have force in both Scotland and Wales. It is difficult to map the impact of implementation of national policy at a regional or local level specifically with regard to fathers, since there have been no systematic reviews in this area, and any information available is collated locally and not systematically organised under the responsibility of any single governmental or non-governmental organisation. However, a

survey was undertaken in 2001 by the then Department of Environment, Transport and the Regions (DETR) on the provision of flexible working practices by local authorities. The authors of this survey concluded that 'Local authorities are already doing much to reflect the needs of their employees through the use of work-life balance arrangements, particularly in relation to providing flexibility around hours of work and offering a wide range of leave arrangements. However, the provision of 'family-friendly' facilities (for example crèches) is less well developed. The variety of arrangements may be indicative of a desire to promote motivation and good relations in the workplace, but also to allow organisations to meet the increasing expectation of users to be able to access services outside traditional working hours. Whilst authorities are increasingly seeking to offer access to local authority services out of normal working hours and via one-stop-shops, as well as to provide information via the Internet and e-mail, they seem less advanced in terms of the provision of 'family-friendly' facilities.'¹⁶ Important findings showed that flexible working practices were widespread (offered by over 90% of local authorities) and that a variety of leave options were offered to employees. A specific area of weakness was around the provision of childcare (only available in less than 10% of authorities) and monitoring, while evaluations of policy and practical implementation and uptake were not comprehensive. Work-life balance issues in general appear to be a current concern and have been taken up under the aegis of a variety of authorities and organisations. For example, the development of work-life balance policies is promoted in Scotland by regional organisations including *Safe and Healthy Working*, which is part of the Scottish Centre for Healthy Working Lives. This organisation seeks to support small and medium sized enterprises in ensuring the safety of their workforce in line with Health and Safety legislation and guidance. This organisation provides Web-based information, training, advice and consultancy on developing policies on work-life balance issues and outlines the legislative context that such policy development needs to be cognisant of.

Educating fathers about their parental responsibilities

The emphasis on childcare has been also prevalent in policies targeting parental education and responsibility. We find an increase in policies aimed at preparing parents – and especially fathers – for their parental role. In Belgium, some municipalities such as the municipality of Brussels have developed workshops for parents and future parents to

discuss the birth process (*Echevinat à la famille*, Brussels). Local hospitals have also developed information days for future fathers. There is no study as yet that show the results of these local initiatives. In Spain, there are initiatives at the local level that target fathers more than men. In Catalonia and the Basque Country, ambitious policies regarding fathers' rights are to be found, however there are problems relating to internal coherence and a lack of subsidies. These policies usually take the form of an extension of national policies – for instance, parental leave extended to four weeks for civil servants. Some towns have created a “Parents’ School”, where educators try to change gender roles in taking care of and educating children. But not all of these institutions are aiming at changing gender patterns: there are also Parent’s School created by conservative or catholic institutions, which help parents adjust to differentiated gender patterns in parenting. In Belgium, there have been recent initiatives developed at the local level to support/assist future parents¹⁷

In France, even though the parental responsibility contract comes from a national law, it will be the responsibility of local authorities to actually implement the contract – therefore rendering it very likely that differences in application will be found among departments, depending on the political orientation of the local governance. Suburban municipalities will be among the first to decide whether or not they will apply such a policy, because of the common view that “bad fathers” are more likely to live in underprivileged suburbs. Indeed, the framework of parental responsibility issues being linked with juvenile delinquency in underprivileged suburbs is not new. In most of the grey literature on fatherhood that has prompted new policies, fatherhood issues are in fact centred on unemployed fathers with a migrant background – with the result that issues relating to fathers and men as a whole are completely overlooked. Because of their difficult situation, so the argument goes, these fathers would be deprived of their “traditional” authority – it has to be remembered that the traditional “paternal power” over his family has been replaced in law by the “parental authority”, which is jointly exercised by both parents. Therefore, the parental responsibility contract, even though it does not mention fathers explicitly, appears to be directed at them – and especially at fathers with a migrant background. In accordance with the premises of the urban policy (even though such premises are now widely contested in France), it will be implemented in specific areas where the perception of delinquency is high. Mixing participation with coercion, and taking the form of a “contract”, which is now favoured by

social policies, is a good example of conservative local family policies. In this revival of policies aimed at improving popular education in the area of parenthood, we find the progressive (in Belgium or Spain) or conservative (in France) version of the same idea that men now need to be helped in order to better adjust to their paternal role.

Changing masculinities at the grassroots level

Few local policies target men as such. In line with the national policy framework, men seem not to be a specific focus of policy making at local or regional level. In the UK, there are some specific areas of regional public policy where men receive special mention, for example in relation to promoting their involvement in childcare professions in Scotland, however this is an exception rather than the norm. Nevertheless, there are local policies that have taken gender as their focus and by definition, albeit implicitly, target or affect men. The Gender Equality Duty, which will affect local authorities from April 2007, is the most current and perhaps significant of these, giving them responsibility to promote gender equality and eliminate sexual discrimination. Instead of depending on individuals to make complaints about sexual discrimination, the duty places the legal responsibility on public authorities to demonstrate that they treat men and women fairly. The duty will affect policy making, public services such as transport, and employment practices such as recruitment and flexible working.

Spain appears to be a notable exception. Good practices include the creation of men's groups to promote alternative definitions of masculinity (in Andalusia). At the local level, work is undertaken to introduce the men to gender equality. An example is the programme *Igualaria*, in Malaga, a young people's network in favour of gender equality and against gender violence. Another example is *Hombres por la Igualdad* (Men for equality), an initiative that was started by the Council of Jerez, Cadiz (Andalusia) through the *Delegación de Igualdad y Salud* (Health and Equality Delegation).

Private sector initiatives

Private sector initiatives to promote work-life balance have taken place in an environment marked by rapid changes in economic sectors and production schemes. In the UK, by far

the greatest influence on work-life issues has been changes in the nature of work and the workforce. The general trend is towards more people working, more service sector positions and greater presence of women. These changes are not chronologically co-terminus, although they may be related to each other with their effects certainly having a compounding influence. Women began entering the workforce throughout the industrialisation period, but high-water marks were reached during both World Wars with a step change in the nature of this employment and movements to open up jobs previously closed to women. In the post-war period where there was a slow decline in manufacturing, a second wave of changes took place in the nature of work with the rise in service sector employment, and the associated fragmentation of the workforce, greater flexibility in working patterns and periods of mass unemployment. During the same period, women's employment rose to exceed that of men in the UK's economically active labour force driven by economic necessity within the family (and its breakdown), desires for the social and economic freedoms associated with work and the increase in the older, dependent population. However, the private sector remains rather reluctant to taken on a systematic work-life balance perspective, and calls for more flexibility appear limited in scope for employers' organisations. For instance, the Belgian national businesses federation states: "*a better work-life balance is an important objective of the economic sector. This cannot however lead to business organisation's being subjected to individual family wishes of employees¹⁸*". This leads to a situation where policies targeting men and fathers are indeed extensions of policies targeting mothers.

Public policies can also play a significant role here in promoting work-life balance to employers and executives. In Spain, the Autonomous Community of Madrid and the International Centre of Work and Family (IESE) of Navarra University developed a Guide of Good Practices for Flexible and Responsible Companies¹⁹. Nowadays it is called *Culture FR (Flexible y Responsable)*. This guide contains policies on care services for children and the elderly. The Autonomous Community of Madrid together with Business Schools launched the campaign on work-life balance. The result of all the related activities and conferences was the *Iniciativa del premio Madrid empresa flexible* (Madrid Flexible Company Prize). The Business Schools have undertaken various research initiatives in order to better understand the needs of employees in terms of work-life balance opportunities. One of the results of these studies was that only 7% of Spanish companies

with more than one hundred employees have implemented programmes or policies about work-life balance. Another recommendation of these studies is for managers to become key stakeholders and specifically targeted, so that they can understand better the need for conciliation.

Childcare facilities in the workplace

Childcare facilities in the workplace are a common private sector initiative in favour of work-life balance. For instance in Belgium, the conference of the Network of Childcare Facilities that took place on 14 March 1990, emphasized that employers should bear part of the costs of childcare facilities for parent workers, but only as a complementary part of municipal and regional services. Corporate childcare exists in Belgium, but is usually limited to big companies: business owners argue that their extension cannot be generalised to small and medium sized businesses. On this issue, civil servants appear to benefit from a better situation in most countries.

Flexible working hours

Although the idea that flexible hours are essential to work-life balance, flexibility is still very much a concept rather than a reality. Part-time work is supposed to be available to both men and women, but in practice it is rarely considered by men as a viable option (for cultural and economic reasons, for instance in Spain).

The private sector is understood to be a key place for promoting work-life balance, and is the subject of much grey literature, as in France. Up until now, policies promoting work-life balance in the UK have been preliminary at most, with the development of guides designed to help companies transform themselves into family-friendly working environments. Research suggests that there is a high level of support for policies and practices that allow fathers to achieve a better work-life balance among employers. However evidence also suggests that where policies that would enable fathers to negotiate their working arrangements exist, they are not aware of them and employers may not be taking sufficient steps to ensure that they are promoted. As a result, many employees are unaware of such policies in their workplace. It is also possible that some companies

actively choose not to promote their family-friendly policies. The UK example seems to suggest that private arrangements with managers are usually a preferred way for fathers to conciliate their working life with their parental duties: this seems to suggest that dialogue in the workplace and a culture of negotiation are key elements to ensuring the transition towards conciliation for men and women. Despite the generally poor experience of fathers when negotiating a better work-life balance, there is evidence that some large organisations have taken steps to increase their responsiveness to pressure from employees for greater work flexibility. An interesting database of practices listed by the organisation *The Work Foundation*, highlights the business case developed by several private and public sector organisations, and the processes and outcomes of revised working practices and policies²⁰.

In France, as a recent report suggests, private sector companies have been financially involved in family policies for a long time. However, even if the idea that they should take a more active part in work-life balance policies is very common, the results have been disparate at best (Clément, 2003). They tend to concern big companies with elaborate HR strategies, as well as public companies or companies that have recently been privatised. Smaller companies remain for the most part unconcerned by these initiatives. Some initiatives have been undertaken in the field of work schedules, where the objective of more flexibility is shared by both employers and employees (although not always with the same content). These initiatives can for instance include four-day working weeks or eight-day working periods over a fortnight. Working from home has also been implemented by some companies as a way of favouring work-life balance. Going back to work after parental (in most cases maternity) leave is not easy, since skills are not always kept up-to-date. Some companies have implemented tools designed to allow employees on parental leave to keep their skills up-to-date. Spain offers a few examples of day-care centres that are in partnership with companies, where the aim is to facilitate the conciliation between care (for instance, for elderly relatives) and work, however they are usually designed for women.

NGO initiatives and proposals: family initiatives vs. fathers' rights?

Family organisations asking for more equality and more benefits

Secular as well as religious family organisations have been active in demanding extended social rights for families. France and Belgium have a history of strong NGO and civil society actors in the field of family policies, both religious and secular. The most institutionalised of these NGOs are generally involved in producing policy recommendations, which may be found in the grey literature written on this subject. They generally ask for more childcare facilities and more social benefits, irrespective of the gender of the parent. They also campaign for more flexibility for parents in the workplace, and for a local approach to family policies (Gérard, 2004). Belgium also has associations specifically targeting migrants and the socially excluded and offering services to parents (discussion time for mothers, assistance to fathers, family mediation²¹, etc.).

In the UK, trade unions play an important part in bringing family and father issues into the media and policy agendas. The Trade Union movement is no longer the social force it once was in the UK but the Trade Union Congress has produced a body of guidance and research for employers and employees on flexible working. It has also conducted research into fathers' access to paternity leave, which demonstrated that more men are asking their employers if they can work flexibly, however they are less likely than working mums to consider changing their hours, and when they do, they are more likely to have their requests turned down²². Another organisation called the Work Foundation has a specific focus on work-life balance issues, and although like the TUC it tends to approach the issue from the perspective of supporting women rather than men, it produces detailed guidance on the legislative context alongside case studies of private sector organisation experiences of working to improve employees' work-life balance^{23,24}. In both cases, the approach to promoting the argument for more flexible working arrangements focuses on the potential benefits to employers in terms of worker recruitment, loyalty and productivity. An organisation called *Working Families* also seems to be active in promoting work-life balance issues, although the extent to which the focus is on fathers is unclear. An upcoming conference will include a presentation from the Leader of the Opposition suggesting bi-partisan political buy-in to the electorally appealing agenda on flexible working²⁵.

Family-oriented organisations may promote a conservative view of families, in which a gendered division of tasks is put forward: in Belgium, movements such as the church-influenced group “*la famille c’est vraiment important*” fight against abortion as well as marriage or adoption for people of the same sex²⁶.

Getting the specific needs of fathers on the agenda

Fathers’ groups have become active in several countries, especially in France and Belgium: they protest against the discriminatory treatment they receive from judges, who in the case of a divorce are likely to grant custody to the mothers, with some of them displaying an anti-feminist ideology. They have adopted very dramatic protest methods including being chained to a bridge as in France in June 2006, and are also quite media-friendly, as in the case of “SOS Papa”. They have also developed legal and educational tools for fathers on the Internet. In France, the most powerful gendered lobby group in this field is that of divorced fathers, which mostly campaigns for greater equality in the custody of children. Although such a proposal does not aim at work-life balance per se, it can be interpreted as leverage for such policies. These NGOs usually campaign in the field of divorce settlements. In Belgium, there is a strong fathers’ lobby group *lespapas.com* where the aim is to combat discrimination against fathers in cases of divorce (extend shared custody to low income families) and also to recognise fathers in public organisations (public hospitals when a child is sick, social security). Their stance is rather moderate “to fight for the rights of democratic fathers and democratic mothers” when compared with the interviews we have had with divorced fathers.

The influence of feminism

Other important (and closer) contextual influences on the work-life balance issue for fathers are feminism and the changes in the nature of work and the workplace. Feminism is a diverse movement reflecting a wide range of positions on paternal involvement in family life, however it is a form of mainstream feminism that works towards gender equality for women and challenging/reducing overt sexism which holds sway in UK political and social life. Within heterosexual family life, its major influence has been to shift expectations about working roles and hence gender roles within the family to a rights-based position

rather than a pragmatic position although research consistently demonstrates that support for the idea of male involvement in the household and women's expectations still exceeds the reality, and that some of the reasons cited by men for a less than equitable involvement in the home fly in the face of feminism, including for example, a belief that women are constitutionally or biologically more suited to domestic and childcare roles. In Belgium that the most visible associations are associations promoting the rights of women (the Women's University, Amazone Association) and the rights of children (CODE NGO), in addition to other organisations such as UNICEF and the Red Cross. These associations lobby for women and children's rights to be addressed at different political levels.

Men's groups: a divided realm

Men's groups seem to be greatly divided between groups promoting "new" masculinity – involving active parenthood – and groups worried about the "feminisation" of society and about the special, traditional role of fathers entirely disappearing. Even if men's groups are very marginal, there is a noticeable increase in the discourse depicting France as a society led by women for women, and in which men suffer from gender discrimination. Men's qualities and characteristics – such as aggression – are systematically downplayed in favour of "feminine" qualities such as negotiation and care (Zemmour, 2006). However, this discourse is seldom translated into policies. Grey literature appears to be much more influenced by representations which see men as being "lost", "fragile", "in need of new values". In Spain, associations, NGOs and groups of men and women are the driving force behind the transformation of gender roles. Over the period of a few years, Andalusia (Malaga, primarily) has facilitated the creation of men's groups – which has in turn facilitated the creation of others men's groups in Spain.

Conclusion: changing targets and shifting scopes of policies?

Changing stereotypes on parents?

In summary, it is clear that the situation of fathers in all four countries has seen changes, in turn creating a favourable environment for the emergence of new policies, including those targeting work-life balance. The UK does seem to be undergoing change with regard

to parenting as a whole, with the role of fathers coming under particular scrutiny. The nature of employment has changed, forcing some men into greater involvement in childcare, while for others, it has become an option. Parental aspirations have changed as has the political and media discourse about fathers and fathering. Public policy has and continues to evolve to reflect these changes in parental aspirations and also the growing recognition of the rights of fathers and the range of economic and social benefits that paternal involvement with families has for children. However, at the level of the individual family, while many men avail themselves of their legal rights, for a variety of social, economic and cultural reasons, with regard to paid paternity leave when their children are in infancy, the aspiration to be an involved father still outstrips its realisation in practice. This shift can be tied to a more general evolution of parenthood that is highly valued today, as the Spanish expert on gender, space and times Maria Angeles Duran stated.

However, this new role for fathers is not always properly acknowledged by the media and policy makers. In general, fathers are viewed in a more positive light by policy makers and the media – they are increasingly described as important caregivers for the children and willing to take more responsibility for childcare on a daily basis, yet are prevented from doing this as a result of conservative human resource management and the remnants of patriarchy. France appears to be an exception with a strong focus on “bad” fathers and a punitive stance. However, in Belgium only a small minority of policies and media articles are directed towards fathers²⁷. The same European report shows that mothers are not mentioned as a specific target group either, and that policies tend to emphasize the target group of parents in general, without taking any gender approach, or are even more often policies designed as “child policies”. This parent reference is generally used in a negative way (parents in crisis, problems related to AIDS, drugs etc.) while policies directed at children are described in a positive way (childcare facilities, the national office for childhood (ONE), childcare, childhood protection)²⁸. This result mirrors the French situation where most family policies today target parents in an undifferentiated fashion. However some policies, which are based on a traditional view of parental roles, still target mothers: there is an increasing tendency to remove such inequalities by extending the policies to include fathers – even if, in many cases, practical difficulties prevent them from actually being implemented. There is an increased recognition that the paternal role is as important as the maternal role for children, even if the content of such a role is in most cases

unclear. The only consensus that seems to exist is on the traditional role of the breadwinner. For instance, the emphasis is put on fathers experiencing socio-economic difficulties. Policies targeting men as a whole are extremely rare, as gender categories are not considered legitimate for French laws. Even though manhood as a theme has made a comeback in discourse and usually links sexist statements with racist ones, it is still very much the minority. The absence of a positive male identity today, which has been put forward in sociological literature (Castelain-Meunier 2005, Touraine 2006) and psychological literature (Clare, 2000), is also striking in the field of public policies.

Stereotypes in policymaking highlight some examples of policy failures that were uncovered during the research. In Belgium, the attempt to introduce a gendered approach in 1994 in order to promote part-time work failed because of sex stereotypes. The marketing posters used to promote part-time work showed a busy woman carrying a child, with the caption “and what if you were paid to work less...”, while the poster targeting men or fathers depicted a man in an office and in front a computer, with the caption “and what if you were paid to follow a training course...” Following this campaign, the Flemish media reacted and pointed out that this campaign was based on sex stereotypes, while the French-speaking media did not react. The Flemish Minister responsible for equality opportunities later acknowledged that the material used in this campaign had been far from perfect!

Controversies and contradictions around work-life balance-friendly policies

As mentioned in reference to NGOs, family issues are very much polarized politically. Measures targeting men and fathers are divided between conservative policies acknowledging a gendered division of labour which posits women as the primary caregivers, and progressive policies for which equality is much higher on the agenda. In Belgium, this polarisation is very clear. Right-wing political parties put forward policy proposals aimed at allowing mothers to stay at home²⁹. The CD&V together with the extreme right and part of the MR party, voted massively against the laws for adoption of children by homosexuals, the 2003 law allowing same-sex marriage, and in 1990 against the right of abortion for the mother. On the other side, the socialist party has appeared more progressive. The real programme put forward by the socialist party targets poor

families and notably housing as a priority. The progressive movement in Belgium in relation to families is represented by the ecological parties (ecolo for the French-speaking section and Agalev for the Flemish section): one of their priorities was to defend the right of homosexuals to adopt. They also refused to stigmatise parents based on delinquent youngsters. When it came to parental and paternity leave, the main party to oppose was the liberal (centre) MR party, which focused on the costs of such a measure. In France, even though national efforts regarding childcare are in evidence, such policies when implemented at a local level depend to a large extent on the priorities of local authorities. Socialist municipalities appear more likely to put childcare high on their agenda, even though the theme of family is common in right-wing parties such as UMP and UDF.

Contradictions also exist between policies that are set up at various levels and promote different agendas. As shown by this comparative study of policies promoting the role of men and fathers in work-life balance, what we do not identify at any policy level is an integrated set of policies. What we can identify are different strata that may be historical as well as corresponding to policy levels. Belgium is a particularly salient case in point. Like all policies in Belgium, the level of competences is split between the federal level (Ministry for the Family) and national office for childhood (ONE), the regional and community level, and the local level. In a context of extreme decentralisation, there is reasonable coherence in family policies between national, community, regional and local levels in comparison with other Belgian policy areas such as education. The national level is still responsible for family policy in general, and this, together with social security and healthcare, is one of the few areas falling under the national level. Childcare facilities are the responsibility of the respective French-speaking and Flemish communities (*communauté française* and *vlaamse gemeenschap*). The regional level is not responsible for this area, while the local level can only take small-scale initiatives especially in the fight against discrimination. However, this coherence is not without contradictions between conservative policies less inclined to promote investments in childcare facilities, which is visible in tax systems and indemnities discouraging women's work-life balance, and the much more progressive work-life balance policies described above. As we saw in France, although there has been a wide array of national family policies for a long time, the turn towards decentralisation and local partnerships, as exemplified by the Urban policy since the 1980s, has also been implemented in the area of family and work-life balance. It is currently common thinking

that such policies will be more efficient when carried out locally (Gillot, 1998) and that the local level should indeed be responsible for handling matters such as help for underprivileged families, the fight against family violence, and the development of childcare facilities. At all levels of governance and in all countries, we find contradictory views between gender-blind and gender-specific policies, based on contrasting sets of gender stereotypes of men, women and parenthood.

References

France

Alis and Dumas 2002. *35h, conciliation vie familiale – vie professionnelle et égalité : le cas d'une conciliation inégalitaire*. Paper delivered at the AGRH conference.

www.agrh.org/deutsch/alis_dumas.doc

Bruel A. 1997. *Un avenir pour la paternité? Jalons pour une politique de la paternité*. Report. Ministry of Labour and Social Affairs.

Castelain-Meunier C. 2005. *Les métamorphoses du masculin*. Paris, PUF.

Clare A. 2000. *Où sont les hommes ? La masculinité en crise*. Quebec, Les Editions de l'homme (Fr. trans. 2004).

Clément M. *et al.* 2003. *Working group report "Famille et entreprise"*. Ministry responsible for the Family.

DARES 2006. *Niveaux de vie et mode de garde*. Studies and results. Ministry of Labour and Social Affairs.

DRESS 2006. *La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles*. Ministry of Labour and Social Affairs.

Gérard O. 2004. *Vers l'émergence d'une politique publique de la conciliation*, UNAF
http://www.unaf.fr/article.php3?id_article=440

Gillot D. 1998. *Pour une politique de la famille renouvelée*. Report to the Prime Minister for the national family conference.

Griffin G. and R. Braidotti. 2002. *Thinking differently: a reader in European women's studies*. London; New York: Zed Books

Naves P. 2001. *Group report "Famille et pauvreté"*. Ministry responsible for the Family and Childhood.

Touraine A. 2006. *Le Monde des femmes*. Paris, Fayard.

Zemmour E. 2006. *Le Premier sexe*. Paris, Denoel.

Belgium

Guinnet C. and Neveu E. *Féminins/masculins sociologie du genre*. Armand Colin publications, 2005.

Segalen M. *Sociologie de la famille*. Armand Colin publications, 5th edition.

Sullerot E. *La crise de la famille*, Pluriel publications.

Thalinot A. *L'individu, la famille et l'emploi*, Harmattan publications, logiques sociales, 2004

B. Fuselier, L. Merla. *Articuler vie professionnelle et vie familiale: enjeu de société, enjeu pour l'égalité* in *Les cahiers de l'éducation permanente*, n° 19, Luc Pire publications, first quarter 2003.

Humblet Perrine. *Les crèches à l'œuvre du temps de l'œuvre nationale de l'enfance*, ULB, <http://www.one.be/docs/DOSSIERS/creches.ht>

Les franc maçons et la politique in *Précis de franc maçonnerie*, Bayard Dervy publications, 2000.

L'initiation des femmes in *Précis de franc maçonnerie*, Bayard Dervy publications, 2000

Hedwige Peemans-Poullet. “*Un aspect de l'articulation entre politiques familiales et solidarités sociales*”, Université des femmes, 2005.

Martin C: “*Comparer les questions familiales en Europe*” in *Recherches et prévisions*, n° 55 March 1999, pp 21-32.

Federation of Enterprises in Belgium. *Congé parental: point de vue de la FEB*. 2004.

Cattoir P. and Jacobs D. *Politique familiale, étude de la littérature*” in *Revue belge de sécurité sociale*. 2002, p 8.

Esping-Andersend etc. *A new welfare architecture for Europe*. Report submitted to the Belgian presidency of the European Union in 2001.

Immervoll H. and Barber D. *Can parents afford to work? Childcare costs, tax benefit policies and work incentives*. Institute for the study of labour, January 2006.

Devenir parents. Publication on the Website of the Belgian Federal State.

CDF (French-speaking Christian Democrats). *Personne et famille*. Programme extract, 13 June 2004.

Pontifical Council for the Family. *Family and human procreation*. 13 May 2006, published by Fraternité Saint Pie X, Belgium.

<http://www.lespapas.com>

<http://www.forummagicmaman.com>

<http://www.wallonie-en-ligne.net>

<http://www.actionfamille.be>

Law dated 18 May 2006, amending certain provisions of the civil code with a view to allowing adoption by same sex couples, published 20 June 2006 with the *Moniteur Belge* (Belgian Gazette).

Law dated 13 February 2003, allowing same sex marriage and amending certain provisions of the civil code, published 28 February 2003 with the *Moniteur Belge* (Belgian Gazette).

Law decriminalising abortion, April 1990.

Regulation establishing parental leave: 27 April 1997.

¹ European Commission network on childcare methods, *Men, media and childcare*, 1994

² Framework agreement on parental leave, 14 December 1995

³ Parental leave, point of view of the Federation of Enterprises in Belgium, January 2004

⁴ Lewis, C. (1986) *Becoming a Father*, Milton Keynes: Open University Press

⁵ Hatter, W., Vinter, L. and Williams, R. (2002) *Dads on dads: Needs and expectations at home and at work*, London: MORI Social Research Institute.

⁶ O'Brien, M. and Shemilt, I (2003) *Working Fathers: Earning and caring*, Norwich: University of East Anglia

⁷ Department of Trade and Industry (2005) *Work and families: Choice and flexibility*, London: DTI

⁸ Henricson, C. (2003) *Government and Parenting: Is there a case for a policy review and parents' code?* York: Joseph Rowntree Foundation

⁹ Equal Opportunities Commission (2003) *Fathers: Balancing work and family*, London: EOC

¹⁰ *La politique familiale, un domaine difficile à isoler*, in Cattoir P. and Jacobs D., *Politique familiale, étude de la littérature*, Belgian social security review p. 8, 2002

¹¹ Esping-Andersen et al. "A new welfare architecture for Europe". Report submitted to the Belgian presidency of the European Union in 2001

¹² www.ledroitbelge.net

¹³ Report from the national office for childhood (*Office nationale de l'enfance*), 2004

-
- ¹⁴ Smeaton, D. and Marsh, A. (2006) *Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005*, Employment Relations Research Series no. 50, London: DTI
- ¹⁵ Adrienne Burgess (2006) *Fathers and Work-Life Balance*, <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/work/fathers.htm>
- ¹⁶ DETR (2001) *Work-Life Balance: A Survey of Local Authorities: Research Summary*, London: DETR, available at <http://www.local.odpm.gov.uk/research/worklife/summary.htm>.
- ¹⁷ For instance, activities proposed by the section of the Brussels municipality responsible for the family (*Echevinat à la famille*)
- ¹⁸ FEB. "Parental leave: point of view of the FEB", 2004
- ¹⁹ Chinchilla, Poelmans, León and Tarrés.
- ²⁰ For example, <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/pdf/BritishTelecom.pdf>
- ²¹ For instance social services in the district of Ixelles
- ²² http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-11572-f0.cfm
- ²³ <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/>
- ²⁴ <http://www.tuc.org.uk/publications/srchResults.cfm?frmCat=15%5F0&frmtype=category>
- ²⁵ www.workingfamilies.org.uk
- ²⁶ <http://www.actionfamille.be>
- ²⁷ European Commission network on childcare methods, *Men, media and childcare*, 1994
- ²⁸ idem
- ²⁹ CDF (French-speaking Christian Democrats) "*personne et famille*" programme extract, 13 June 2004

Politiques d'équilibre entre travail et vie privée d'un point de vue comparatif

Par *Brigitte Beauzamy, Chercheuse, CIR*

Avec les contributions nationales des partenaires (Simon Forrest, Noelia Bail, Pascaline Gaborit)

Introduction

Dans de nombreux pays de l'Union européenne, la famille semble être l'un des premiers points à l'ordre du jour. Des questions telles que le mariage homosexuel, la procréation médicalement assistée et les taux de natalité sont également présentes dans la presse et les programmes électoraux. En France et en Belgique, on assiste à un regain des études sur les politiques familiales, dans lesquelles l'accent est davantage mis sur les pères. Dans le cas de la Belgique, elles ont donné lieu à des changements dans la législation du travail, pour permettre le travail à temps partiel,¹ et ont débouché sur l'adoption du congé parental en 1995² – d'autres débats ont eu lieu en 2004 au sujet de son éventuelle extension³. Le Royaume-Uni également a vu un changement marqué tant dans les débats politiques que publics à propos des pères et du fait de devenir père au cours des dix dernières années. L'équilibre entre travail et vie privée est l'une des questions qui alimentent les discussions, mais elle semble faire nettement moins l'objet de débats que les questions mentionnées ci-dessus. Et bien que la majorité des couples, dans les pays participant au projet, soient actuellement confrontés au problème de conciliation de leur vie professionnelle et familiale, il s'agit d'une réalité qui semble rarement envisagée ou débattue. Une illustration frappante de cette tendance peut être trouvée dans un article récemment publié dans *Foreign Policy*, qui prétend que les problèmes entourant la chute du taux de natalité vont provoquer un retour à une organisation traditionnelle de la famille, dans laquelle les femmes porteront l'entière responsabilité de la garde de leurs enfants. Bien que de telles allégations contredisent les données disponibles sur la croissance constante de la présence féminine dans la population active (les femmes constituent désormais la majorité de la force de travail au Royaume-Uni), elles trouvent leur écho dans les principaux médias.

Cette pratique quotidienne, invisible, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est surtout l'œuvre de femmes, si l'on en croit les statistiques disponibles. La « double journée de travail » dénoncée par les féministes est bien réelle en France, en

Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni, où le déséquilibre entre les contributions de l'homme et de la femme dans le travail familial est important. En outre, rien n'indique que cette situation soit en train d'évoluer vers une situation plus équilibrée et que ce ne soit plus qu'une question de temps avant que l'implication à part égale devienne une réalité, contrairement à l'idée partagée par de nombreuses femmes (Touraine, 2006). Tandis que ce sont principalement les femmes qui luttent pour concilier la garde des enfants avec leur travail, elles en paient le prix : il existe en effet une corrélation évidente entre le taux d'emploi des femmes et le nombre d'enfants qu'elles ont, en particulier dans les familles les plus pauvres, où le facteur économique joue un rôle clé. Au Royaume-Uni, alors que les données comparatives n'indiquent pas nécessairement que le degré d'implication des pères avec leurs enfants ait beaucoup changé (il y a toujours eu divers degrés d'implication des pères), l'espoir grandissant de voir les hommes prendre une part plus active dans la garde et l'éducation de leurs enfants, et que le gouvernement, à travers sa politique publique, a tenté de reconnaître et de répondre à cette attente, ne font aucun doute.^{4,5} Un certain nombre de facteurs sous-tendent les changements dans la manière dont les pères et la paternité sont perçus, les facteurs les plus évidents étant les changements dans la nature du travail et le lieu où celui-ci est exercé, ainsi que la perception de l'égalité. Qu'ils soient motivés par nécessité ou par choix, les hommes comme les femmes ont d'une manière générale tendance à considérer les changements dans le rôle paternel, et particulièrement dans une implication accrue des pères dans la garde des enfants, leur éducation et la vie domestique, comme souhaitables et positifs. Toutefois, le rôle de « gagne-pain », de pourvoyeur financier de leur famille, reste important pour beaucoup de pères et occupe une place centrale dans le concept légal de responsabilités paternelles (particulièrement en ce qui concerne les pères qui ne vivent pas avec leurs enfants)^{6, 7,8}. La recherche a constamment montré que l'accomplissement d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée reste un problème clé pour les pères (et les familles en général) et pour les décideurs politiques, les uns comme les autres ayant à jongler avec les demandes contradictoires d'une implication familiale accrue d'une part et d'une accessibilité de l'emploi d'autre part⁹. Les changements de politique ont créé une situation de soutien accru pour les pères désirant s'impliquer davantage dans leur rôle paternel. Toutefois, les encouragements financiers relativement faibles octroyés aux hommes qui prennent un congé de paternité, l'attitude des hommes vis-à-vis du travail et les façons dont leur travail se rattache à leur sens de l'identité masculine, leur confiance

dans les structures de garde d'enfants, les cultures d'entreprises et les traditions familiales peuvent constituer autant d'obstacles à davantage d'implication paternelle.

C'est pourquoi, lorsque l'on examine des politiques qui ciblent les pères et les hommes et sont conçues pour encourager l'équilibre entre vie professionnelle et privée, il y a en effet deux ensembles différents de problèmes à aborder : premièrement, la conciliation entre vie professionnelle et garde des enfants (et de plus en plus souvent des personnes âgées) ; deuxièmement, le partage équitable des tâches entre hommes et femmes. Un premier résultat de l'inventaire transnational montre que, si le premier sujet semble avoir bénéficié de bien plus d'attention au cours des dix dernières années, le second a en revanche été pratiquement ignoré. Nombre de politiques conciliatrices ciblent les « parents », sans considération pour la structure sexuelle de la plupart des familles, dans lesquelles les femmes s'occupent en très grande majorité des travaux liés à la garde des enfants. Ce point nous amène à la conclusion que, dans les rares cas où les hommes et les pères sont effectivement visés par les politiques ou les recherches, c'est avec l'intention consciente de trouver une nouvelle approche des politiques familiales. Ce qui est promu ici, bien que cela ne soit jamais clairement affirmé, est un stéréotype du « bon père », qui semble être une synthèse entre le stéréotype du père traditionnel (soutien de famille et gardien de la loi) et l'objectif d'égalité des sexes.

L'impact du niveau européen

Dans beaucoup de pays européens, des mesures en faveur des femmes ont été adoptées suivant des initiatives prises par l'Union européenne : l'égalité entre hommes et femmes figure en effet parmi les objectifs de l'Union. De plus, toutes les politiques européennes se doivent de promouvoir cette égalité et de combattre tout type de discrimination sexuelle. Les directives européennes (telles que la directive européenne de 1992 sur le congé parental) ont eu un impact significatif sur les politiques en faveur des pères, comme c'est le cas en France, où elles ont ouvert la voie au congé de paternité de 11 jours. Cet impact direct de l'Union européenne mis à part, il existe d'autres cas où une sorte d'émulation a pris place entre les États, sans l'intervention de l'Union européenne : par exemple, la loi paritaire en France, qui a puisé son inspiration dans le modèle nord européen.

Néanmoins, de nombreuses mesures d'aide sociale ne sont pas appliquées de manière rationnelle à travers les différents pays européens. C'est clairement le cas avec le congé de maternité, en termes de durée et de modalités d'application. L'absence de définition européenne du concept de « famille » explique en partie cette situation. Bien que la Commission européenne souhaite et encourage le dialogue entre les États Membres sur les questions d'aide sociale, aucune décision ni bonnes pratiques communes n'ont encore été définies pour le congé de maternité, ce qui contraste avec la question des retraites. L'Europe est loin de mettre en œuvre une législation en la matière, ce qui n'est pas le cas pour les lois anti-discriminatoires.

En conséquence, les mesures existantes ciblent davantage les femmes que les hommes. Les femmes ont été la cible principale des politiques sexuellement orientées, tant dans leur rôle maternel traditionnel que dans leur lutte pour l'égalité, en particulier sur leur lieu de travail. Pourtant, la place de l'homme dans la famille a fait l'objet d'un débat qui a pris de plus en plus d'ampleur dans les sociétés européennes au cours des 30 dernières années, et nous trouvons de nombreux éléments indiquant que, bien qu'il n'existe pas de consensus sur le sujet de la paternité, le problème est de plus en plus fréquemment abordé.

Les politiques européennes relatives à l'équilibre entre travail et vie privée indiquent que cette question occupe une place bien plus élevée au rang des priorités européennes que dans la plupart des politiques nationales (bien que certaines politiques régionales, en fonction de la majorité politique, puissent également placer cet équilibre à l'ordre du jour, cf. Paris, Catalogne). Les ONG sont en général très actives à mettre en avant un programme en faveur des pères, fournissant ainsi de nouvelles idées aux décideurs politiques. Le secteur privé semble, quant à lui, accuser un certain retard, les bonnes pratiques existantes restant plutôt isolées et limitées aux grandes entreprises.

Au niveau national, les politiques familiales traditionnelles sont confrontées à un ordre du jour égalitaire

L'État providence et les politiques familiales : le poids de l'histoire

La plupart des politiques ciblant les pères sont en effet des politiques visant les familles. Des politiques familiales sont depuis longtemps d'application en France, en Belgique et au Royaume-Uni, quoique jusqu'il y a peu, en Belgique, il n'existait pas de politique familiale en tant que telle et les mesures en faveur de la famille étaient incluses dans les politiques sociales qui formaient un tout¹⁰. La plupart de ces politiques reposent implicitement sur des rôles des sexes différenciés : les hommes en tant que principaux soutiens de la famille et les femmes en tant que principales gardes des enfants. Une vue normative de la manière dont les familles urbaines devraient être organisées (avec pas trop d'enfants, des principes d'hygiène stricts, etc.) a été au cœur du développement du travail social français depuis le début du 20^e siècle. Le secteur du travail social est connu comme étant un secteur où la différence entre les sexes est très marquée : tandis que la majorité des travailleurs sociaux sont des femmes (en particulier dans les postes d'assistants sociaux et de conseillers familiaux), les femmes représentent également la majorité des bénéficiaires et le lien entre leur famille et les institutions de travail social. Le Royaume-Uni a bénéficié d'un système d'aide sociale bien développé, surtout depuis 1945, lorsqu'un tas changements radicaux dans la législation sociale a marqué le début de l'éducation étatique gratuite et universelle et l'accès aux soins de santé en tant que piliers jumeaux de la solution politique d'après-guerre. Bien que les instigateurs de ces politiques fussent de gauche (tout comme l'étaient leurs prédécesseurs à l'aube du 20^e siècle lorsque l'Assurance Nationale et d'autres formes embryonnaires de dispositions d'aide sociale furent introduites), le soutien à celles-ci s'est révélé pratiquement bipartisan à travers les grands courants politiques britanniques. Le développement de l'État-providence a une influence significative sur la politique familiale parce qu'il représente un degré croissant d'intervention dans la sphère de la vie familiale, en particulier via son influence sur la nutrition, la garde et l'éducation des enfants. C'est principalement par le biais de l'offre d'une variété de prestations aux familles que la politique a influencé les points de vue sur ce qui constitue une famille et, partant, a commencé à refléter et à influencer les points de vue sur les rôles des sexes et les relations entre mères et pères, entre femmes et hommes. Ici, les questions ont souvent été axées sur le fait de garantir que le garde « approprié » d'un enfant accède aux allocations de façon à ce que l'enfant en bénéficie. Outre le souci de la manière de cibler l'aide sociale aux enfants via les familles, avec leur effet *de facto* sur la définition des relations familiales et les rôles par rapport aux enfants, les familles ont également constitué un centre d'attention plus direct de la politique. Ce

regain d'intérêt s'est concentré de plus en plus sur la éducation des enfants. À cet égard, aucune politique (allocations ou éducation par exemple) n'a isolément d'influence généralisée, toutefois, un impact peut être perçu dans des politiques couvrant un large spectre de domaines incluant la prévention du crime, la lutte contre l'exclusion sociale, les droits et avantages des enfants.

Les politiques familiales traditionnelles font généralement montre d'un point de vue conservateur de la société, étant donné que les rôles masculins et féminins y sont clairement définis. En Belgique, les politiques familiales sont restées ouvertement conservatrices jusqu'à la fin des années 1990, avant de prendre un virage bien plus progressiste au tournant de la dernière décennie. En 1962, le premier planning familial fut créé en vue de lutter contre l'avortement illégal. En 1974, les droits des mères à éduquer leurs enfants et gérer les allocations d'aide sociale alloués pour ceux-ci conjointement avec les pères furent reconnus pour la première fois, et ce ne fut qu'en 1973 que les prescriptions pour des moyens contraceptifs furent légalisées, tandis que l'avortement dut attendre jusque 1990 pour être décriminalisé. Dans la typologie de l'État-providence d'Esping-Andersen, la Belgique est effectivement catégorisée, avec la France, comme un État conservateur où la différenciation sexuelle continue de jouer un rôle important.¹¹. Au Royaume-Uni, en dépit de l'absence d'une approche unique et unifiée de la politique parentale, les débats et le développement de la politique sont généralement construits autour du double concept de droits et responsabilités. L'on a assisté (surtout au cours des dix dernières années) à une augmentation constante des « droits », dans le sens où l'ampleur et la diversité de l'aide sociale disponible pour les familles ont augmenté. Cependant, cette augmentation du soutien a perdu quelque peu de son universalité avec, en parallèle, un accroissement de la tendance à cibler les allocations en évaluant les besoins sur une base individuelle. Ce processus a indubitablement créé des degrés de distinction plus subtils entre les perceptions de ce qui constitue une famille dans le besoin et a également compliqué l'accès aux allocations. Alors que les droits ont augmenté, les responsabilités également. Un grand nombre de débats publics et politiques ont été axés sur les responsabilités des parents dans le contrôle du comportement de leurs enfants. Des changements probablement de plus grande portée et ayant une influence ont induit une élévation de l'âge auquel les jeunes gens sont habilités au salaire minimum et introduit des frais de scolarité pour les études supérieures, qui ont clairement accru la

dépendance des enfants vis-à-vis de leur(s) parent(s) et le niveau ainsi que l'étendue de la responsabilité que les parents doivent prendre pour leur progéniture. Aucun de ces développements politiques n'aborde de manière explicite les problèmes d'équilibre entre travail et vie privée pour les pères, bien qu'ils établissent les dynamiques autour desquelles et dans lesquelles les familles ont à œuvrer au quotidien pour planifier, éduquer, surveiller et soutenir leurs enfants. Il convient également de mentionner que lesdits développements ont probablement un degré disproportionné d'influence sur les familles les plus pauvres qui ont davantage besoin d'accès aux allocations étatiques pour le soutien de leurs enfants.

En Espagne, la période franquiste fut marquée par un regain des politiques familiales basées sur un rôle hiérarchisé des sexes. Nombre de lois républicaines et démocratiques furent abolies, y compris les lois sur le mariage civil et le divorce. L'avortement était sérieusement puni. La capacité légale des femmes fut considérablement restreinte, et sujette à l'autorité du père et du mari. Durant cette période, les femmes, leurs enfants et les personnes présentant des troubles mentaux étaient considérés comme légalement incapables. Sous le règne de Franco, l'Espagne avait établi un régime d'aide sociale despotique et corporatiste. Le gouvernement de Franco avait abrogé les réformes en matière de politique familiale entreprises par le gouvernement du Front populaire dans les années 30. Cette manœuvre visait à renforcer la famille traditionnelle. Le soutien apporté au patriarcat conduisit à l'aide financière pour les couples mariés, à des allocations pour les femmes qui ne travaillaient pas hors de leur foyer, des allocations de maternité et des primes de naissance pour gratifier les familles nombreuses. La concentration sur les allocations pour les enfants et le salaire familial renforça l'idée selon laquelle les femmes mariées étaient subordonnées aux hommes et la place de la femme était à la maison. En plus de ces allocations existait également l'allègement fiscal pour les familles. En 1973, la récession entraîna des coupes claires dans les prestations destinées aux familles. Cependant, le régime était fermement patriarcal et en faveur des valeurs familiales. Il résulte de ce credo que les allocations de maternité et uniparentales sont, encore aujourd'hui, parmi les plus basses de l'Union européenne. Le système éducatif était extrêmement ségrégué et sexiste, et était destiné à renforcer l'image de l'homme soutien de famille et de la femme gardant les enfants. Les femmes n'étaient considérées à part entière que lorsqu'elles devenaient mères, et leur totale dépendance de leur mari était

considérée comme naturelle. Les hommes étaient chefs de famille et prenaient toutes les décisions qui concernaient cette dernière. Dans ce contexte, la famille et les mères étaient considérées comme la pierre angulaire du « régime de bien-être » espagnol. Une caractéristique spécifique de la situation espagnole réside dans le fait que les politiques familiales ont toujours été minimales en raison de l'héritage franquiste, bien que ceci soit en mutation à un rythme assez rapide.

Les politiques familiales démontrent souvent une représentation des rôles parentaux dans la famille basée sur des critères de classe sociale. Beaucoup de politiques visant les « mauvais pères » ciblaient, implicitement ou explicitement les hommes de la classe laborieuse (supposés souffrir d'alcoolisme). Ceci est particulièrement vrai en France où les conseillers familiaux avaient coutume de rendre visite à des ménages de la classe ouvrière afin de leur apprendre la manière de gérer correctement leur famille et de leur fournir des prestations sociales. Néanmoins, la paternité est vue d'un bon œil lorsqu'il est question de pratiques réservées aux classes sociales moyenne ou haute : ainsi par exemple, en Belgique, il est intéressant de noter que les baux à loyer incluent toujours la phrase : « *Le preneur doit occuper l'endroit en bon père de famille* », même si le preneur est une femme. Toutefois, en Belgique comme au Royaume-Uni et en Espagne, les politiques familiales ont subi un changement rapide : en février 2003, une loi autorisant le mariage entre personnes du même sexe a été adoptée, suivie en 2005 par une loi établissant la garde partagée pour les parents divorcés, tandis qu'en juin 2006 le droit à l'adoption a été reconnu aux homosexuels¹².

Objectif égalité

La tendance contemporaine, comme on le voit dans les politiques visant les pères, favorise une dédifférenciation des politiques familiales. Les allocations traditionnellement réservées aux mères sont de plus en plus accessibles aux pères. Ce souci d'égalité a conduit à l'extension partielle des droits de maternité aux pères également. Le principal exemple concerne ici le congé parental et/ou congé de paternité, que l'on retrouve dans chacun des quatre pays. Parmi les plus récentes politiques adoptées en France, le congé de paternité fut créé en 2002 par Ségolène Royal, Ministre socialiste en charge de la Famille et de l'Enfance, à la suite des divers débats qui ont eu lieu depuis 1997. Ce congé

de paternité est ouvert à tous les travailleurs, qu'ils soient salariés, fonctionnaires ou indépendants. Il doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant et peut durer jusqu'à 11 jours (qui viennent s'ajouter aux 3 jours que les pères salariés avaient déjà obtenus). Le même congé est également ouvert aux pères d'enfants adoptés. Les allocations de paternité reflètent étroitement les allocations de maternité et sont financées par la branche pertinente de la Sécurité sociale, de sorte que le salaire équivalent à celui du congé de maladie est maintenu durant cette période. Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'allocations supplémentaires de la part de leur employeur, tandis que les entreprises sont également encouragées à apporter un complément aux allocations attribuées aux pères prenant leur congé de paternité. Au Royaume-Uni, les pères ont acquis en avril 2003 le droit légal à prendre un congé à l'occasion de la naissance de leur enfant. Les pères ont droit à deux semaines de congé de paternité payé et également à 13 semaines légales de congé parental sans solde. Cette disposition a été rendue accessible depuis 1999 et est ouverte aux mères comme aux pères de jeunes enfants âgés de moins de cinq ans. Aucune évaluation à grande échelle des résultats de ce congé de paternité n'est actuellement disponible, aussi est-il difficile de savoir si la majorité des nouveaux pères ont profité de cette opportunité pour passer du temps avec leur nouveau-né. L'introduction du congé parental/de paternité intervient parfois dans des situations où les mères doivent toujours faire face à de considérables inégalités : Les allocations de congé de maternité sont très faibles en Belgique (une femme qui travaille percevra parfois moins d'allocations de maternité que celles que perçoivent la plupart des femmes au chômage). Seul l'un des parents perçoit les allocations pour enfants et, à moins qu'il n'en ait été spécifié autrement par les parents, ces sommes sont automatiquement allouées au père.

Le même souci d'égalité peut également être constaté dans d'autres mesures, telles que la récente préoccupation en France pour les problèmes de logement des pères divorcés. Lorsqu'un couple se sépare, le fait que les deux parents disposent de suffisamment d'espace pour bien s'occuper de leurs enfants est pris en compte pour déterminer qui aura la garde et quels seront les droits de visite (la France est un pays où les définitions patriarcales des familles règnent et où la tendance est d'accorder la garde des enfants à leur mère dans la plupart des cas). Pour les pères appartenant à la classe ouvrière, l'espace pose souvent problème et est vu comme susceptible d'entraver les droits de visite

paternels. Un changement s'est donc opéré depuis 2001 dans la loi définissant la manière de calculer le nombre de personnes vivant dans un ménage pour les demandes de logements sociaux. Elle prend désormais en compte les enfants qui ne vivent pas au foyer sur une base permanente, mais se contentent de le visiter. Bien que la loi ne mentionne pas explicitement les pères, la politique qui l'inspire est dirigée vers ces derniers, étant donné que ce sont eux qui dans la plupart des cas sont concernés par les droits de visite. En vue d'évaluer cette politique, le manque global de logements sociaux et la crise du logement dans son ensemble devraient être pris en considération. Il en résulte que nombre de couples séparés sont contraints de subir une situation de cohabitation temporaire difficile, vu qu'il est difficile pour le parent quittant de trouver un nouvel habitat (il s'agit généralement du père – *Le Monde*, avril 2006). C'est pourquoi il est probable qu'une politique efficace se révèle difficile à mettre en œuvre, compte tenu des problèmes économiques plus généraux.

Cependant, une telle politique sexuellement orientée a immédiatement soulevé la question de la discrimination concernant les bénéficiaires potentiels de ladite politique. La requête introduite par une lesbienne française visant à bénéficier du congé de paternité lorsque sa conjointe donna naissance à un enfant fut déboutée par les tribunaux en 2006, entérinant ainsi une interprétation traditionnelle et sexuellement orientée du congé de paternité. L'égalité entre couples mariés, non mariés et de même sexe constitue une priorité, particulièrement en Espagne où la loi accorde le même congé de paternité aux couples hétérosexuels et homosexuels mariés, ainsi qu'aux couples non mariés. Le même congé s'applique aux adoptions. Le souci d'égalité est également d'actualité dans le domaine des droits parentaux, particulièrement au Royaume-Uni, où l'écart entre les droits maternels et paternels est conséquent. Toutes les politiques ciblant les pères résident dans la législation qui définit leurs droits et responsabilités à l'égard de leurs enfants. Dans le droit actuel au Royaume-Uni, une mère dispose toujours de la responsabilité parentale pour son enfant. Un père en revanche, a cette responsabilité seulement s'il est marié à la mère ou a acquis la responsabilité légale pour son enfant. Le fait de vivre avec la mère, même depuis longtemps, ne donne pas automatiquement la responsabilité parentale à un père. Celle-ci ne passe pas toujours par le père naturel au cas où la mère décède et où les parents n'étaient pas mariés. Les pères non mariés peuvent obtenir la responsabilité parentale soit par le biais du mariage avec la mère de l'enfant/des enfants, soit via une

demande devant un tribunal. Aussi pouvons-nous en déduire qu'un tel contexte législatif a une portée considérable pour les pères en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et privée, étant donné qu'il affecte leur position légale par rapport à leurs enfants et à leur capacité à accéder aux droits paternels.

Dans le contexte de ces politiques orientées vers l'égalité, l'accent est principalement mis sur l'extension des bénéficiaires des droits familiaux traditionnels, plutôt que sur l'initiation de nouveaux droits. Ces bénéficiaires sont généralement des femmes en tant que mères, vu les représentations traditionnelles sous-tendant les politiques familiales, mais ils peuvent également être des types spécifiques de familles : En Belgique par exemple, le système fiscal a récemment fait l'objet de critiques de la part des médias et de certains partis politiques, étant donné que les familles avec deux revenus payent plus d'impôts et peuvent parfois se retrouver avec un salaire net inférieur à celui des familles où une seule personne gagne sa vie. L'on a également constaté que les personnes mariées payaient plus d'impôts que les personnes non mariées, ce qui a récemment induit des changements. Toutefois, le système fiscal peut être perçu comme de nature à décourager les deux parents de travailler lorsqu'ils ont une famille. Il pointe implicitement la structure familiale qui est considérée comme « normale » par les décideurs politiques. Le problème de l'égalité entre les différents types de familles et entre les sexes est particulièrement d'actualité pour les couples divorcés ou séparés. Bien que la garde partagée en cas de divorce devienne de plus en plus courante, elle est très loin d'être la norme dans les quatre pays.

Une attention particulière pour les familles « déviantes » ?

Les politiques nationales manifestent-elles un intérêt particulier pour les familles considérées comme problématiques ? Dans ce domaine, les résultats obtenus diffèrent dans les quatre pays. En Belgique, il n'y a pas de politique spécifique dirigée vers les pères déviants en raison des « politiques de protection de l'enfance » très développées au niveau national¹³. À l'inverse, la France est un cas particulièrement saillant à ce niveau. Des efforts ont été consentis, par exemple pour mieux réguler les paiements de pensions alimentaires pour les pères divorcés. Mais les politiques familiales récentes démontrent que les allocations familiales sont soumises à un examen minutieux pour les familles les

plus pauvres dont les enfants sont délinquants. Tel est le cas du « contrat de responsabilité parentale » qui a récemment été conçu. Ce contrat fait partie de la loi pour « l'égalité des chances », votée à la fin de 2005. Il sera mis en avant par le Président du Conseil général de chaque département, suivant soit sa propre proposition, soit celle d'un maire, d'un directeur ou d'un inspecteur d'école. Un tel contrat peut être proposé aux parents dans les cas où un enfant s'absente de l'école, y sème le trouble, ou lorsqu'il présente « toute autre difficulté liée à une carence de l'autorité parentale ». « Cela rappellera aux parents leurs droits et devoirs et leur procurera l'aide et le soutien social dans leurs responsabilités envers leurs enfants » (communiqué de presse du Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2006). Les possibilités concrètes offertes aux parents incluent des réseaux de soutien parental, la protection de l'enfant et une aide pour les devoirs scolaires. Au cas où les parents refusent délibérément d'être impliqués dans ce travail, les allocations familiales peuvent être suspendues temporairement, pour une durée de 3 mois. La loi pour « l'égalité des chances » promue par le Premier Ministre UMP Dominique de Villepin à la suite des émeutes de l'automne 2005 occasionna un tumulte sans précédent, en particulier en ce qui concerne le volet du chômage des jeunes, comme on l'a vu lors des manifestations de masse du printemps 2006. Cependant, bien que le contrat de responsabilité parentale fût vivement critiqué pour les motifs qu'il rejetait la responsabilité des problèmes dans les banlieues françaises sur les mauvaises personnes, la loi passa malgré tout. L'incertitude règne à présent quant à la façon dont cette loi sera convertie en une politique concrète.

Dans les cas où l'attention n'est pas dirigée sur les familles déviantes, les responsables politiques peuvent toujours reconnaître la prééminence de la variable socio-économique dans les décisions concernant l'équilibre entre travail et vie privée, et donc cibler spécifiquement les groupes défavorisés. Par exemple, dans la législation britannique relative à l'établissement de Centres pour les enfants (un programme gouvernemental axé sur les quartiers défavorisés et dont le but est d'envisager un avenir meilleur pour les enfants, les parents et les communautés en augmentant la disponibilité de structures d'accueil pour tous les enfants, en améliorant la santé et le développement émotionnel des jeunes enfants et en soutenant les parents en tant que parents, mais aussi dans leurs aspirations vis-à-vis de l'emploi), des services sont requis pour incorporer des stratégies et des activités sur un certain nombre de fronts, afin d'augmenter l'implication des pères

dans les services, d'assurer que les pères soient consultés en ce qui concerne les services dont ils ont besoin et de recueillir leurs réactions à propos des services existants.

L'équilibre entre travail et vie privée fait son entrée dans les débats au Royaume-Uni

En ce qui concerne la question de l'équilibre entre travail et vie privée proprement dite, le Royaume-Uni semble largement en tête des autres pays. Ce n'est que depuis les années 80 que la question de l'équilibre entre travail et vie privée a commencé à recevoir une attention sérieuse de la part des politiciens. La motivation politique était principalement axée sur l'aspect économique et sur les femmes. La présence des femmes sur le marché du travail avait augmenté au point que plus de la moitié des mères de jeunes enfants avaient un emploi, même si nombre d'entre elles continuaient de prendre des pauses pour créer leur famille et estimaient que le retour sur le marché du travail était une option peu attrayante ou difficile. Une série de mesures ont été prises depuis 1997 pour promouvoir davantage de présence continue sur le marché du travail parmi les mères durant les années où elles élèvent leurs enfants. Ces mesures spécifiques comprennent :

- La campagne en faveur de l'équilibre entre travail et vie privée, destinée à faciliter la combinaison des rôles de garde des enfants et de salariée.
- Une offre accrue de crèches et l'expansion des structures d'accueil à des prix abordables pour les enfants jusqu'à l'âge de 14 ans faisant partie de la « National Childcare Strategy » (stratégie nationale de garde d'enfants).
- L'habilitation légale des parents d'enfants âgés de moins de six ans à exiger des options de travail flexibles ou une réduction de leur temps de travail.
- Un congé de maternité payé de 26 semaines et le droit de réintégrer le même travail jusqu'à un an après la naissance de l'enfant¹⁴.

La question de l'équilibre entre travail et vie privée pour les pères semble avoir émergé subséquemment. Ceci semble résulter partiellement d'une action de lobbying par des groupes de pères/hommes et de l'enthousiasme gouvernemental pour les arguments relatifs à l'emploi et en faveur d'une plus large possibilité pour les hommes de s'impliquer dans leur vie familiale en ce qui concerne la naissance de leurs enfants¹⁵. Le dynamisme grandissant a résulté dans la législation décrite ci-dessus et l'imminent « Work and Families Act 2006 » (loi sur le travail et les familles), annoncé comme visant à établir un

ensemble équilibré de droits et responsabilités tant pour les employeurs que les employés, dans la lignée du programme du gouvernement pour une meilleure régulation. La loi sur le travail et les familles va :

- Étendre le congé de maternité et d'adoption payé de six à neuf mois à partir d'avril 2007, ensuite viser le but d'un an de congé parental payé d'ici la fin de la législature.
- Étendre le droit d'exiger un horaire de travail flexible aux personnes s'occupant d'adultes à partir d'avril 2007.
- Donner aux pères employés un nouveau droit à 26 semaines de congé de paternité supplémentaires, dont une part pourrait être payée si la mère réintègre son emploi. Cette mesure sera introduite en parallèle à l'extension du congé payé de maternité à 12 mois.
- Introduire des mesures pour aider les employeurs à gérer l'administration du congé et du salaire et prévoir avec plus de certitude à partir d'avril 2007 ;
- Aider les employeurs et les employés à bénéficier d'une meilleure communication durant le congé de maternité.

Elle va aussi :

- Donner l'autorisation d'étendre le droit à 4 semaines de congé.
- Donner l'autorisation unique d'augmenter le montant maximal du salaire hebdomadaire notamment en ce qui concerne les paiements d'allocations en rapport avec des questions de licenciement, de licenciement abusif et de faillite.

Les politiques ciblant les hommes en tant qu'entité : un intérêt particulier pour la vie professionnelle

Il est frappant de constater qu'il n'existe généralement pas de politiques ciblant les hommes en tant que catégorie sexuelle au niveau national. L'explication de cette situation doit être trouvée dans la prédominance, tant au cœur de la politique que dans la majorité des débats politiques, de l'un ou l'autre sujet universel abstrait dont la masculinité était généralement implicite alors que les femmes n'avaient même pas accès aux droits de la citoyenneté. De nos jours, ce sujet universel est plus indifférent au genre, mais des recherches approfondies sur le genre et la citoyenneté en Europe montre que sa définition demeure implicitement masculine. Cependant, nous constatons que les politiques visant

l'égalité des sexes se concentrent plus explicitement sur les femmes. Au Royaume-Uni, il n'y a pas de politiques qui visent spécialement les hommes en tant qu'entité, mais plutôt un semblant de législation sociale qui peut se rapporter à eux, incluant le « Gender Equality Duty » (devoir d'égalité des sexes), qui devra entrer en vigueur bientôt et qui fait partie d'un plus vaste « Equality Act » (Acte d'égalité). Cette loi sur le devoir d'égalité des sexes exigera de la part des autorités qu'elles considèrent avec attention la promotion de l'égalité des sexes et l'éradication de la discrimination sexuelle. Ceci implique que les prestataires de services et les employeurs du secteur public devront développer l'emploi et les services en gardant à l'esprit les besoins différents des femmes et des hommes. Cette loi exigera également que les organismes publics fixent leurs propres objectifs en matière d'égalité des sexes en consultation avec les utilisateurs de leurs services et les employeurs et qu'ils fassent le nécessaire pour les réaliser. Les prestataires de services publics devront considérer ceux qui utilisent leurs services et se demander :

- Quelles sont les questions prioritaires pour les femmes et les hommes dans les services que nous fournissons ?
- Ont-ils des besoins différents dans le cadre de certains services ?
- Les femmes ou les hommes seront-ils privés d'un service en raison d'une insuffisance de garde d'enfants ou d'un environnement peu sûr ou inhospitalier ?
- Y a-t-il certains services qui sont délivrés de manière plus effective aux femmes uniquement ou aux hommes uniquement ?

Si l'on considère les politiques de conciliation qui visent également les hommes, nous constatons que les politiques les plus marquantes sont les politiques du travail permettant davantage de flexibilité. Toutefois, il est problématique de déterminer quel type de flexibilité se trouve réellement facilitée par lesdites politiques. Tout d'abord, la question de savoir qui est concerné par cette flexibilité n'est pas claire : quand les décideurs politiques parlent d'un droit à opter pour la flexibilité, les évaluations desdites politiques montrent en réalité que la structure du travail à temps partiel est très liée au genre, à la classe sociale et à l'appartenance ethnique. En Belgique par exemple, il existe des possibilités de travail à temps partiel pour les pères. Une « pause carrière » d'un an est envisageable après plusieurs années de service dans la même entreprise. Cependant, les règlements de travail ne sont pas assez protecteurs à l'égard des employés pour leur permettre de prendre librement une pause carrière ou un congé parental, étant donné la précarité des

contrats de travail. En outre, la faible rémunération du congé parental et le coût généré par la pause carrière n'autorise pas la classe moyenne à faire usage de ces options. Celles-ci peuvent être considérées plutôt comme des moyens à la disposition des personnes de classe plus modeste ayant un horaire flexible.

Au Royaume-Uni, un nouvel élément dans la législation du travail fut une disposition pour soutenir le travail flexible pour les pères et les mères de jeunes enfants âgés de moins de six ans ou d'enfants infirmes plus âgés. Les parents disposent d'un nouveau droit à exiger formellement un emploi flexible et les employeurs ont un « devoir formel d'envisager », mais pas nécessairement d'accorder un tel droit. Ces développements spécifiques résultent d'une consultation approfondie entre le gouvernement, les organismes de protection de l'enfance et les groupes représentatifs des employeurs et des employés, à travers la *Work and Parents Taskforce* de 2002. Cette législation plonge ses racines dans le « Green Paper » (livret vert) *Supporting Families* (Home Office, 1999 : 26), qui met l'accent sur la dualité de la nature des responsabilités économiques et sociales des parents pour leurs enfants. En dépit d'arguments selon lesquels les dispositions de l'acte sont trop limitées en termes de soutien financier accessible aux pères que de flexibilité des horaires, cette législation reflète un changement de cap allant dans le sens de considérer l'implication paternelle comme un élément clé dans la politique de développement familial.

Dans ce domaine, la France peut être distinguée comme un pays où une mesure visant les hommes et les femmes de la même façon a en effet atteint l'objectif de gain de flexibilité. L'horaire légal de travail a été réduit de 39 à 35 heures par semaine en 1998 par la « loi Aubry », du nom de la Ministre socialiste du Travail, Martine Aubry. Cette loi fut vivement critiquée par la droite libérale qui voyait dans l'abaissement du nombre légal d'heures de travail un danger pour l'économie, bien que les arguments relatifs à l'équilibre entre travail et vie privée aient rarement été abordés au cours des débats. Les grandes entreprises furent les premières à être concernées par cette loi, suivies par les PME en 2000. Bien que la semaine légale de travail soit actuellement de 35 heures, il existe toujours de nombreuses possibilités de travailler plus d'heures, mais ces heures devraient cependant être payées en conséquence en heures supplémentaires. Pour la plupart des entreprises, cette loi n'a pas affecté l'organisation quotidienne du travail ; ainsi, par

exemple, les gens ne quittent pas leur poste de travail plus tôt. Elle a en revanche ouvert de nombreuses possibilités de négociations au sein des entreprises autour de la question des heures de travail. Et même si l'équilibre entre travail et vie privée n'était pas l'objectif premier de la loi, qui était destinée à réduire le chômage, de nombreux critiques ont en effet affirmé qu'elle avait également un impact positif dans ce domaine. Certains employeurs choisissent d'accorder à leurs employés un demi jour de congé par semaine, qui, dans le cas des mères est généralement fixé au mercredi, quand les enfants n'ont pas école (DRESS 2006). La loi Aubry a également entraîné des négociations à l'issue desquelles les travailleurs ont obtenu des jours de congé supplémentaires correspondant au temps supplémentaire passé au travail, la « RTT » (réduction du temps de travail) : ces jours de congé peuvent être librement choisis par les travailleurs, qui peuvent les utiliser pour s'occuper d'enfants malades ou pour remplir d'autres obligations parentales. La loi Aubry a subi des révisions contradictoires en ce qui concerne la réalisation de l'objectif d'équilibre entre travail et vie privée. Elle a aussi recueilli des commentaires favorables de la part d'auteurs qui ont interrogé les travailleurs eux-mêmes, lesquels y voient un instrument utile pour passer davantage de temps avec leur famille. Cependant, certains auteurs pointent du doigt le fait qu'elle a rendu plus profondes les différences de sexe dans les modèles de travail, vu que les femmes ont plus tendance que les hommes à vouer le temps de récupération à leur famille (Alis et Dumas, 2002). Tout comme pour le travail à temps partiel, qui contribue à renforcer les inégalités entre les sexes dans le travail domestique, les politiques de réduction du temps de travail ont tendance à n'avoir qu'un impact marginal sur le partage des tâches domestiques. Néanmoins, la loi Aubry a fourni l'opportunité de renouveler les débats sur les horaires et l'équilibre entre vie professionnelle et familiale et a ouvert la voie à de nouvelles possibilités pour la flexibilité, que d'autres recherches ont indiqué comme requise par les parents (Développement social Canada). Le Royaume-Uni a également mis en œuvre la « Working Time Regulation » (régulation du temps de travail) en 1998 (et l'a amendée avec effet à partir de 2003) pour limiter le nombre d'heures de travail. La mesure dans laquelle celle-ci a affecté la capacité des pères à réaliser un meilleur équilibre entre travail et vie familiale a fait l'objet d'un examen approfondi et rigoureux.

Attention des politiques locales et régionales pour l'éducation des enfants et la parentalité précoce

Accent sur l'éducation des enfants

L'accent sur les infrastructures de garde des enfants constitue une priorité au niveau local dans la plupart des pays (à l'exception de la Belgique, où ce problème est géré au niveau national). Des écarts sont ici mis en évidence, avec un gouvernement et des autorités municipales socialistes engageant plus de moyens que ne l'autorise leur budget pour de telles infrastructures. Les recherches et études récentes montrent que la garde des enfants est un des principaux problèmes que les parents affrontent aujourd'hui, et qu'il constitue un défi majeur pour l'équilibre entre travail et vie privée. Parmi les ménages, les choix se rapportant à la garde des enfants sont fortement en corrélation avec la répartition des revenus : Les familles les plus pauvres – qui tendent à avoir plus d'enfants que les familles plus aisées – comptent généralement sur la garde parentale pour leurs enfants, principalement par manque d'autres possibilités. Ceci a un lourd impact sur les carrières menées par les mères, qui ont tendance à être considérablement ralenties si pas arrêtées par leurs tâches maternelles : les familles les plus pauvres sont les plus susceptibles d'avoir une mère au foyer, spécialement lorsqu'il y a plus de deux enfants et que la mère occupe un emploi qui ne demande pas de qualifications – une telle décision est très probablement le résultat d'un calcul économique et non un choix dicté uniquement par un désir personnel (DARES 2006 pour la France). Cependant, aujourd'hui, même dans les familles plus pauvres, le nombre de mères qui travaillent augmente de plus en plus – au Royaume-Uni, les femmes constituent la majorité de la population active – et elles ont tendance à travailler à des postes où elles sont plus susceptibles d'avoir des horaires irréguliers, travaillant la nuit ou durant les week-ends (ibid.). Étant donné que les pères ont tendance à n'être impliqués que dans une portion marginale du temps consacré à la garde des enfants (2 à 3 % selon DARES), les infrastructures de garderie constituent un aspect crucial des politiques de la famille. Un aspect important des politiques visant les structures de garde d'enfants est qu'elles ne sont pas seulement quantitatives, elles visent aussi à permettre aux familles de choisir dans ce domaine (par exemple, entre garder leurs enfants à la maison ou les confier à une crèche), ce qu'elles font, pour la plupart rarement, et ce, principalement pour des raisons économiques (DARES 2006). Les structures de garde des enfants agissent également comme un levier dans le combat contre les inégalités économiques et les inégalités entre les sexes, comme certains critiques l'ont fait

remarquer. Certaines autorités locales, comme la Ville de Paris, ont fait de l'augmentation du nombre de structures de garde d'enfants un objectif principal de leurs politiques, avec la volonté explicite d'une articulation des temps de vie. L'objectif était d'augmenter le nombre d'enfants dans lesdites structures de 4500 en 2007, ce qui reflétait effectivement les souhaits exprimés par de nombreux Parisiens (la garde des enfants est un des sujets récurrents de plainte des Parisiens). Au Royaume-Uni, des politiques nationales sur le congé de paternité et le travail flexible sont en vigueur en Ecosse et au Pays de Galles Il est difficile de cartographier l'impact de la mise en œuvre de politiques nationales à un niveau régional ou local, tout spécialement en ce qui concerne les pères, puisque il n'a pas été procédé à des enquêtes systématiques dans ce domaine, et que toute l'information disponible est rassemblée localement et n'est pas systématiquement organisée sous la responsabilité d'une seule organisation, qu'elle soit gouvernementale ou non gouvernementale. Cependant, une étude a été entreprise en 2001 par le Département de l'Environnement, des Transports et des Régions (DETR) de l'époque sur l'instauration de pratiques de travail flexible par les autorités locales. Les auteurs de cette étude ont conclu que « Les autorités locales faisaient déjà beaucoup pour répondre aux besoins de leurs employés par le biais d'arrangements au niveau de l'articulation des temps de vie, tout particulièrement en prévoyant la flexibilité des heures de travail et en offrant un large éventail d'arrangements concernant les congés ». Cependant, l'offre de structures « conviviales pour la famille » (par exemple les crèches) est moins bien développé. La variété des arrangements peut être indicative d'un désir de promouvoir la motivation et les bonnes relations sur le lieu de travail, mais aussi de permettre aux organisations de rencontrer la demande croissante des usagers d'avoir la possibilité d'accéder aux services en dehors des heures de travail traditionnelles. Tandis que les autorités recherchent de plus en plus à offrir l'accès aux services municipaux en dehors des heures normales d'ouverture et via des guichets uniques d'accueil, ainsi qu'en diffusant l'information via Internet et par e-mail, ils semblent moins avancés en terme d'offre de structures « conviviales pour les familles »¹⁶ D'importantes constatations ont montré que les pratiques de travail flexible sont largement répandues (offertes par plus de 90 % des autorités locales) et qu'une variété d'options de congé était proposée aux employés. Le talon d'Achille réside dans l'offre de structures de garde d'enfants (seulement disponible dans moins de 10% des administrations) et de surveillance, tandis que les évaluations de politiques et leur mise en oeuvre pratique ainsi que leur compréhension ne sont pas

exhaustives. Les problèmes d'équilibre entre travail et vie privée semblent être, en général, une préoccupation courante et ont été abordés sous l'égide de maintes administrations et organisations. Par exemple, le développement de politiques concernant l'équilibre entre travail et vie privée est encouragé en Ecosse par des organisations régionales comprenant l'organisation *Safe and Healthy Working* (Travail sain et sûr), qui fait partie du Centre for Healthy Working Lives (Centre pour une vie saine au travail). Cette organisation a pour mission d'aider les petites et moyennes entreprises à assurer la sécurité de leurs employés dans le cadre de la législation et des conseils de Santé et de Sécurité. Cette organisation met à disposition des usagers sur Internet, de l'information, de la formation, des conseils et de la consultance sur le développement de politiques favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale et expose dans les grandes lignes le contexte législatif dont un tel développement de politique doit avoir connaissance.

L'éducation des pères concernant leurs responsabilités parentales

L'importance accordée à la garde des enfants est également courante dans les politiques visant l'éducation des parents et leur responsabilisation. On constate une augmentation des politiques visant à préparer les parents (et tout spécialement les pères) à leur rôle parental. En Belgique, certaines municipalités, comme la commune de Bruxelles, ont développé des ateliers pour les parents et les futurs parents pour discuter du processus de la naissance (*Échevinat de la Famille*, Bruxelles). Des hôpitaux locaux ont aussi développé des journées d'information pour les futurs pères. Il n'existe à ce jour encore aucune étude indiquant les résultats de ces initiatives locales. En Espagne, il existe des initiatives au niveau local qui visent les pères plus que les hommes en général. En Catalogne et au Pays Basque, l'on rencontre d'ambitieuses politiques concernant les droits des pères, cependant, il subsiste des problèmes de cohérence interne et de manque de subventions. Ces politiques prennent d'ordinaire la forme d'un prolongement des politiques nationales - par exemple, le congé parental prolongé à quatre semaines pour les fonctionnaires. Certaines villes ont créé une « École des Parents », où des éducateurs essaient d'échanger les rôles entre les sexes en ce qui concerne la garde et l'éducation des enfants. Mais ces institutions n'aspirent pas toutes au changement du schéma familial traditionnel : il existe aussi des Écoles des Parents créées par des institutions conservatrices ou catholiques, qui aident les parents à s'adapter à des

modèles sexuels différenciés dans l'éducation des enfants. En Belgique, de récentes initiatives ont été développées au niveau local pour soutenir/assister les futurs parents.¹⁷

En France, même si le contrat de responsabilité parentale découle d'une loi nationale, il appartiendra aux autorités locales de véritablement mettre en œuvre ledit contrat – c'est pourquoi il est très probable que des différences dans son application apparaîtront d'un département à l'autre, selon l'orientation politique du gouvernement local. Les communes de banlieue seront parmi les premières à décider si, oui ou non, elles appliqueront de telles politiques, en raison du point de vue communément répandu selon lequel les « mauvais pères » sont plus susceptibles de vivre dans des banlieues défavorisées. En effet, la structure des problèmes de responsabilité parentale liés à la délinquance juvénile dans les banlieues défavorisées n'est pas un phénomène nouveau. Dans presque toutes les études consacrées à la paternité et qui ont initié de nouvelles politiques, les problèmes liés à la paternité sont en fait centrés sur les pères sans emploi, issus d'un milieu immigré ; avec comme conséquence que les problèmes en relation avec les pères et les hommes en tant qu'entité sont complètement négligés. En raison de leur situation difficile (tel est le raisonnement), ces pères seraient privés de leur autorité « traditionnelle » – il convient de rappeler que le traditionnel « pouvoir paternel » envers sa famille a été remplacé dans la loi par « l'autorité parentale », qui est exercée conjointement par les deux parents. Par conséquent, le contrat de responsabilité parentale, bien qu'il ne mentionne pas explicitement les pères, semble s'adresser à eux – et tout particulièrement aux pères issus d'un milieu immigré. Conformément aux fondements de la politique urbaine (bien que de tels fondements soient maintenant largement contestés en France), il sera mis en œuvre dans des zones spécifiques où l'impression de délinquance est élevée. Le mélange de participation et de contrainte, prenant la forme d'un « contrat », qui est actuellement favorisé par les politiques sociales, est un bon exemple des politiques familiales locales conservatrices. Dans ce regain de vitalité des politiques visant à améliorer l'éducation populaire dans le domaine de la parentalité, on trouve la version progressiste (en Belgique ou en Espagne) ou la version conservatrice (en France) de la même idée que les hommes doivent désormais être aidés afin de s'adapter mieux à leur rôle paternel.

Faire évoluer la masculinité au niveau élémentaire

Peu de politiques locales visent les hommes en tant que tels. De même que dans le cadre de la politique nationale, les hommes semblent ne pas constituer non plus un objectif spécifique de prise de décision au niveau local ou régional. Au Royaume-Uni, il existe des domaines de la politique publique régionale où les hommes sont le sujet d'un intérêt particulier ; par exemple, relativement à la promotion de leur implication dans les professions de garde d'enfants en Ecosse. Cependant, ceci constitue une exception plutôt que la norme. Néanmoins, il existe des politiques locales qui ont pris les sexes comme priorité et par définition, bien qu'implicitement, visent ou concernent les hommes. Le Gender Equality Duty (Devoir d'Égalité des Sexes), qui concernera les autorités locales à partir du mois d'avril 2007, est l'exemple le plus courant et peut-être le plus significatif de ces politiques; donnant auxdites autorités la responsabilité de promouvoir l'égalité des sexes et d'éliminer la discrimination sexuelle. En cas de litige ou plainte déposée pour discrimination sexuelle, il reviendra, après l'entrée en vigueur de l'acte «Duty» de démontrer qu'elle n'a pas eu lieu (renversement de la charge de la preuve). Le «Duty» concernera la prise de décision, les services publics tels que les transports, et les pratiques au travail telles le recrutement et le travail flexible.

L'Espagne semble être une exception notable. De bonnes pratiques incluent la création de groupements d'hommes pour promouvoir des définitions alternatives de la masculinité (en Andalousie). Au niveau local, un travail a été entrepris pour aborder avec les hommes le sujet de l'égalité des sexes. Il existe, par exemple, le programme *Igualaria* à Malaga, un réseau de jeunes gens en faveur de l'égalité des sexes et contre la violence sexuelle. Un autre exemple est *Hombres por la Igualdad* (Hommes pour l'égalité), une initiative qui a débuté au Conseil de Jerez, Cadix (Andalousie) via la *Delegación de Igualdad y Salud* (Délégation de Santé et d'Égalité).

Les initiatives du secteur privé

Les initiatives du secteur privé pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont pris place dans un environnement marqué par de rapides changements dans les secteurs économiques et dans les schémas de production. Au Royaume-Uni, ce qui a, et de loin, le plus influencé les questions de vie professionnelle et de vie privée, ce sont

les changements dans la nature du travail et du personnel. La direction de la tendance générale est : plus de gens qui travaillent, plus d'emplois dans le secteur des services et une plus grande présence des femmes. Ces changements ne sont pas chronologiquement co-terminus, mais ils peuvent être reliés entre eux par leurs effets, qui exercent certainement une influence conciliatrice. Les femmes ont commencé leur entrée dans le monde du travail pendant la période d'industrialisation, mais leur plus haut taux d'emploi fut atteint durant les deux Guerres mondiales avec un changement radical de la nature de cet emploi et des mouvements pour accéder à des postes auparavant réservés aux hommes. Dans la période d'après-guerre, où l'industrie connut un lent déclin, une seconde vague de changements influencèrent la nature du travail avec l'émergence de l'emploi dans le secteur des services et, y étant associés, la fragmentation de la main-d'œuvre, une plus grande flexibilité dans les modèles de travail et des périodes de chômage de masse. Pendant la même période, l'emploi des femmes augmenta pour dépasser celui des hommes dans la population active du Royaume-Uni, la femme étant poussée par les besoins économiques de la famille (et la dégradation de la situation de celle-ci), des désirs de liberté sociale et économique associés au travail et à l'augmentation d'une population vieillissante dépendante. Cependant, le secteur privé demeure plutôt réticent à adopter une perspective systématique concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les appels à plus de flexibilité semblent d'une portée limitée pour les organisations patronales. Par exemple, la Fédération des entreprises de Belgique déclare : « *un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un objectif important pour le secteur économique. Mais il ne peut toutefois pas conduire l'organisation des activités à être sujettes aux souhaits familiaux individuels des employés*¹⁸ ». Ceci mène à une situation où les politiques visant les hommes et les pères sont effectivement des prolongements des politiques visant les mères.

Les initiatives publiques peuvent aussi jouer un rôle significatif ici, dans la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée auprès des employeurs et des cadres. En Espagne, la Communauté autonome de Madrid et le Centre international du Travail et de la Famille (IESE) de l'Université de Navarre ont développé un Guide des bonnes pratiques pour des entreprises flexible et responsables¹⁹. Aujourd'hui, il est appelé *Culture FR (Flexible y Responsable)*. Ce guide contient les politiques concernant les services de garde pour les enfants et les personnes âgées. La Communauté autonome de Madrid,

conjointement avec des écoles de commerce a lancé la campagne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le résultat de toutes les activités et conférences y étant liées fut l'*Iniciativa del premio Madrid empresa flexible* (Initiative du Prix de Madrid de l'Entreprise flexible). Les écoles de commerce ont entrepris diverses initiatives de recherches pour mieux comprendre les besoins de employés en terme de perspectives d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Un des résultats de ces études a montré que seulement 7 % des entreprises espagnoles de plus de cent employés ont mis en place des programmes ou des initiatives concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une autre recommandation de ces études est de rendre les managers parties prenantes et de les viser spécifiquement, de façon à ce qu'ils puissent mieux comprendre le besoin de conciliation.

Garderies d'enfants sur le lieu de travail

La mise à disposition de garderies d'enfants sur le lieu de travail est une initiative en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale courante dans le secteur privé. Par exemple, en Belgique, la conférence du Réseau des Structures d'Accueil pour la Petite enfance du 14 Mars 1990, a souligné que les employeurs devraient participer au financement des structures de garde d'enfants pour les parents qui travaillent, mais seulement en complément des services communaux et régionaux. Les garderies d'entreprise existent en Belgique, mais sont généralement limitées aux grandes sociétés : les dirigeants d'entreprises argumentent que leur extension ne peut pas être généralisée dans les petites et moyennes entreprises. À cet égard, les fonctionnaires semblent bénéficier d'une meilleure situation dans la plupart des pays.

Horaires de travail flexibles

En dépit de l'idée que des horaires flexibles sont essentiels à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, la flexibilité est encore bien plus un concept qu'une réalité. Le travail à temps partiel est supposé être accessible aussi bien aux hommes qu'aux femmes mais en pratique, il est rarement considéré comme un choix viable par les hommes (pour des raisons culturelles et économiques, par exemple en Espagne).

Le secteur privé est présumé être une place clé pour la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et il s'agit là d'un sujet abordé par une profusion d'études, comme en témoigne la France. Jusqu'à présent, les initiatives de promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale au Royaume-Uni ont précédé la plupart des autres, avec le développement de directives destinées à aider les entreprises à se transformer elles-mêmes en environnements de travail conviviaux et ouverts à la question de la famille. Les recherches suggèrent qu'il y a un haut niveau de soutien aux initiatives et aux pratiques qui permettent aux pères de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Cependant, on constate aussi que là où des initiatives qui permettraient aux pères de négocier leurs horaires de travail existent, ils n'en sont pas avertis et les employeurs ne prennent peut-être pas suffisamment de dispositions pour assurer une meilleure information. Il en résulte que beaucoup d'employés ne sont pas informés de l'existence de telles initiatives dans leur entreprise. Il est aussi possible que certaines entreprises choisissent délibérément de ne pas promouvoir leurs politiques en faveur de la famille. L'exemple du Royaume-Uni semble suggérer que les arrangements privés avec les employeurs sont généralement la manière qui rencontre la préférence des pères pour concilier leur vie professionnelle avec leurs devoirs parentaux : ceci semble suggérer que le dialogue sur le lieu de travail et une culture de la négociation sont des éléments clés pour assurer la transition vers la conciliation pour les hommes et les femmes. Malgré l'expérience généralement faible des pères en matière de négociation pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, il apparaît que certaines grandes organisations ont pris des dispositions pour augmenter leur aptitude à réagir à la pression des employés pour une plus grande flexibilité du travail. Une intéressante base de données des pratiques répertoriées par l'organisation *The Work Foundation*, souligne le cas de l'entreprise développé par plusieurs organisations des secteurs public et privé, ainsi que les processus et les résultats de pratiques et de politiques de travail révisées²⁰.

En France, comme le montre un rapport récent, les entreprises du secteur privé sont financièrement impliquées dans les politiques de la famille depuis longtemps. Cependant, même si l'idée qu'elles devraient prendre une part plus active dans les politiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est très répandue, les résultats ont été pour le moins disparates (Clément, 2003). Ils ont tendance à concerner de grandes

entreprises avec des stratégies élaborées de ressources humaines, ainsi que des entreprises publiques ou des entreprises récemment privatisées. Les entreprises plus petites continuent, pour la plupart, à ne pas se sentir concernées par ces initiatives. Certaines initiatives ont été prises concernant les horaires de travail, là où l'objectif d'une plus grande flexibilité est partagé aussi bien par les employeurs que par les employés (mais pas toujours avec le même contenu). Ces initiatives peuvent, par exemple, inclure la semaine de quatre jours de travail ou des périodes de travail de huit jours sur une quinzaine. Le télétravail a aussi été mis en place par certaines entreprises comme moyen de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Revenir travailler après un congé parental (dans la plupart des cas, un congé de maternité) n'est pas facile car les compétences ne sont pas toujours maintenues à jour. Certaines entreprises ont mis en place des outils destinés à permettre aux employés qui prennent leur congé parental de rester à jour au niveau de leurs compétences. L'Espagne offre quelques exemples de centres de jour travaillant en association avec des entreprises et qui ont pour mission de faciliter la conciliation entre la garde (par exemple, pour les parents de personnes âgées) et le travail, cependant, ces centres sont généralement destinés aux femmes.

Les initiatives et propositions des organisations non gouvernementales : les initiatives familiales en opposition aux droits des pères ?

Les organisations pour la famille demandent plus d'égalité et plus d'avantages.

Les organisations familiales séculaires et religieuses ont été actives dans la demande de droits sociaux étendus pour les familles. La France et la Belgique ont une histoire marquée par des ONG et des acteurs de la société civile forts, tant séculaires que religieux, dans le domaine des politiques familiales. Les plus institutionnalisées de ces ONG sont généralement impliquées dans l'émission de recommandations politiques, que l'on peut retrouver dans les études écrites à ce sujet. Elles réclament généralement plus de structures de garde d'enfants et d'avantages sociaux, abstraction faite du sexe du parent. Elles mènent également des campagnes pour une plus grande flexibilité sur le lieu de travail, ainsi que pour une approche locale des politiques familiales (Gérard, 2004). La Belgique dispose d'associations axées spécifiquement sur les immigrés et les exclus

sociaux, qui offrent des services aux parents (temps de discussion pour les mères, assistance aux pères, médiation familiale²¹, etc.).

Au Royaume-Uni, les syndicats jouent un rôle important en portant les problèmes de la famille et des pères dans les médias et dans les programmes politiques. Le mouvement syndical n'est plus la force sociale qu'il était jadis au Royaume-Uni, mais le « Trade Union Congress » (Congrès syndical) a produit un organisme de guidance et de recherche sur le travail flexible, pour les employeurs et les employés. Il a également mené des recherches sur l'accès des pères au congé de paternité, qui ont démontré que davantage d'hommes demandent à leur employeur à pouvoir travailler suivant un horaire flexible, bien qu'ils soient toutefois moins susceptibles que les mères qui travaillent d'envisager de modifier leur horaire et que, quand ils font ce choix, ils sont plus susceptibles de voir leurs requêtes rejetées²². Une autre organisation appelée la « Work Foundation » concentre ses efforts de manière spécifique sur les questions d'équilibre entre travail et vie privée, et bien qu'à l'instar du TUC, elle ait tendance à aborder la question d'un point de vue qui soutient davantage les femmes que les hommes, elle fournit des conseils détaillés sur le contexte législatif, parallèlement à des cas d'études tirés d'expériences du secteur privé en matière d'organisation du travail visant à améliorer l'équilibre entre travail et vie privée des employés^{23,24}. Dans les deux cas, l'approche pour mettre en avant l'argumentation en faveur d'arrangements pour des horaires de travail plus flexibles est axée sur les avantages potentiels pour les employeurs en termes d'embauche de personnel, de loyauté et de productivité. Une organisation baptisée *Working Families* semble également active dans la promotion des questions d'équilibre entre vie professionnelle et privée, bien que la mesure dans laquelle elle met l'accent sur les pères ne soit pas claire. Une prochaine conférence inclura une présentation du dirigeant de l'opposition suggérant l'adhésion politique des deux principaux partis à un programme sur le travail flexible, que l'électorat appelle de ses vœux.²⁵

Les organisations orientées vers la famille peuvent parfois promouvoir un point de vue conservateur des familles dans lequel une division sexuée des tâches est mise en exergue : en Belgique, certains mouvements comme le groupe influencé par l'Église « *la famille c'est vraiment important* » combattent l'avortement ainsi que le mariage ou l'adoption pour des personnes du même sexe²⁶.

Porter le besoins spécifiques des pères à l'ordre du jour

Des groupes de pères sont devenus actifs dans plusieurs pays, particulièrement en France et en Belgique : ils s'insurgent contre le traitement discriminatoire dont ils sont victimes de la part des juges qui, en cas de divorce, sont généralement enclins à accorder la garde des enfants aux mères, certains de ces juges faisant même preuve d'une idéologie antiféministe. Ils ont adopté des méthodes de contestation impressionnantes, comme celle de s'enchaîner à un pont, en France, en juin 2006, et sont également très ouverts aux médias, comme dans le cas de « SOS Papa ». Ils ont également développé des outils légaux et éducatifs pour les pères sur Internet. En France, le groupe de pression sexué le plus puissant dans ce domaine est celui des pères divorcés, qui mènent principalement campagne pour une plus grande équité dans la garde des enfants. Bien que cette proposition ne vise pas l'équilibre entre travail et vie privée proprement dit, elle peut être interprétée comme un levier pour de telles politiques. Ces ONG mènent généralement campagne dans le domaine des règlements de divorces. En Belgique, il existe un puissant groupe de pression des pères, *lespapas.com*, dont le but est de combattre la discrimination à l'égard des pères en cas de divorce (droit de garde étendu aux familles à faibles revenus) et également de faire en sorte que l'on reconnaisse les pères au sein des organismes publics (hôpitaux publics en cas d'enfant malade, sécurité sociale). Leur position est plutôt modérée : « lutter pour les droits de pères et de mères démocratiques » en comparaison avec certaines interviews que nous avons eues avec des pères divorcés.

L'influence du féminisme

D'autres influences contextuelles importantes (et plus proches) sur la question de l'équilibre entre travail et vie privée pour les pères résident dans le féminisme et les changements dans la nature du travail et du lieu où il s'exerce. Le féminisme est un mouvement diversifié reflétant un large éventail de positions sur l'implication paternelle dans la vie familiale, bien que ce soit une forme de courant dominant du féminisme qui agisse dans le sens de l'égalité des sexes pour les femmes et qui défie/réduise le sexisme affiché qui a de l'emprise dans la vie politique et sociale du Royaume-Uni. Au sein de la

vie familiale hétérosexuelle, sa principale influence a été de modifier les attentes au sujet des rôles de travail et par conséquent des rôles des sexes au sein de la famille dans le sens d'une position basée sur les droits plutôt que d'une position pragmatique, bien que la recherche démontre constamment que le soutien de l'idée de l'implication masculine dans le ménage et les attentes des femmes dépassent toujours la réalité, et que certaines des raisons citées par les hommes pour justifier un déséquilibre dans les tâches domestiques défient le féminisme, comme par exemple, la croyance selon laquelle les femmes sont constituées ou biologiquement mieux adaptées pour les tâches domestiques et de garde des enfants. En Belgique, les associations les plus en vue sont des associations qui promeuvent les droits des femmes (l'Université des Femmes, l'association Amazone) et les droits des enfants (CODE des ONG) en plus d'autres organisations telles que l'UNICEF et la Croix Rouge. Ces associations font pression pour que les droits des femmes et des enfants soient abordés à différents niveaux politiques.

Les groupements d'hommes : un domaine divisé

Les groupements d'hommes semblent être fortement divisés entre les groupements encourageant la « nouvelle » masculinité – impliquant la condition de parent actif – et les groupements inquiets à propos de la disparition complète du rôle spécifique et traditionnel des pères. Et même si les groupements d'hommes constituent un phénomène très marginal, on observe une recrudescence notable des discours dépeignant la France comme étant une société dirigée par des femmes pour des femmes, et dans laquelle les hommes souffrent de discrimination sexuelle. Les qualités et caractéristiques des hommes (comme l'agressivité), sont systématiquement minimisées au profit de qualités « féminines » comme la négociation et l'attention (Zemmour,2006). Toutefois, ce discours se traduit rarement dans les politiques. Les études semblent être bien plus influencées par les représentations des hommes comme étant, « égarés », « fragiles », « en quête de nouvelles valeurs ». En Espagne, les associations, les ONG et les groupements d'hommes et de femmes constituent la force motrice sous-jacente à la transformation des rôles des sexes. En l'espace de quelques années, l'Andalousie (Malaga, principalement) a facilité la création de groupements d'hommes – une initiative qui, à son tour, a facilité la création d'autres groupements d'hommes dans le reste de l'Espagne.

Conclusion : changement d'objectifs et modification de la portée des politiques ?

Changement des stéréotypes parentaux ?

En résumé, il est clair que la situation des pères dans ces quatre pays a connu des changements, qui à leur tour, créent un environnement favorable à l'émergence de nouvelles politiques, dont celles concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le Royaume-Uni, semble être le théâtre d'un changement en ce qui concerne la condition parentale en tant que tout, avec le rôle des pères subissant un examen approfondi. La nature de l'emploi a changé, forçant certains hommes à s'impliquer plus dans l'éducation des enfants, alors que pour d'autres, cette implication est devenue un choix. Les aspirations des parents ont changé tout comme le discours des politiciens et des médias à propos des pères et de la paternité. La politique publique a évolué et continue d'évoluer pour refléter ces changements dans les aspirations parentales et aussi la reconnaissance croissante des droits des pères, ainsi que l'éventail des bénéfices économiques et sociaux que l'implication paternelle dans les familles a pour les enfants. Cependant, au niveau de la famille individuelle, tandis que bon nombre d'hommes font eux-mêmes valoir leurs droits légaux, pour différentes raisons sociales, économiques et culturelles en ce qui concerne le congé payé de paternité quand leurs enfants sont petits, l'aspiration à être un père impliqué dépasse sa réalisation dans la pratique. Ce décalage peut être lié à une évolution plus générale de la parentalité qui, aujourd'hui, est fort valorisée, comme l'affirme l'experte espagnole du genre, de l'espace et du temps, Maria Angeles Duran.

Néanmoins, ce nouveau rôle pour les pères n'est pas toujours reconnu comme il le devrait par les médias et les responsables politiques. En général, les pères sont considérés sous un jour plus positif par les responsables politiques et par les médias – ils sont de plus en plus décrits comme s'occupant de façon significative des enfants et disposés à prendre plus de responsabilités dans leur éducation quotidienne, or, ils en sont empêchés par une organisation conservatrice des ressources humaines et par les vestiges du patriarcat. La France apparaît être une exception avec un intérêt particulier porté sur les « mauvais » pères et sur une position répressive à leur égard. Cependant, en Belgique, seule une petite minorité de politiques et d'articles dans les médias sont dirigés vers les pères²⁷. Le

même rapport européen montre que les mères ne sont pas non plus mentionnées comme un groupe cible spécifique, et que les politiques tendent à mettre en évidence le groupe cible des parents en général, sans jamais aborder les différents sexes ou, encore plus souvent, sont des politiques conçues comme des « politiques de l'enfance ». Cette référence aux parents est généralement utilisée de façon négative (parents en crise, problèmes liés au SIDA, aux drogues, etc.) alors que les politiques dirigées vers les enfants sont présentées de façon positive (structures d'accueil pour enfants, l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), l'éducation des enfants, la protection de l'enfance)²⁸. Ce résultat reflète la situation en France où la plupart des politiques de la famille visent désormais les parents de manière indifférenciée. Néanmoins, certaines politiques, fondées sur une vision classique des rôles parentaux, continuent de viser les mères : il y a une tendance croissante à supprimer de telles inégalités par l'élargissement des politiques pour y inclure les pères – même si, dans beaucoup de cas, des difficultés pratiques empêchent ces politiques d'être mises réellement à exécution. Il y a également une reconnaissance croissante du fait que, pour l'enfant, le rôle du père est aussi important que celui de la mère, même si, dans la plupart des cas, la teneur de ce rôle n'est pas claire. Le seul consensus qui semble exister est le rôle traditionnel du soutien de famille. Par exemple, l'accent est mis sur les pères qui rencontrent des difficultés socio-économiques. Les politiques qui visent les hommes en tant qu'entité sont extrêmement rares, puisque les catégories sexuelles ne sont pas considérées comme légitimes par la loi française. Même si le thème de la virilité revient dans le discours et marie habituellement des déclarations sexistes et racistes, il s'agit toutefois d'un phénomène très marginal. L'absence, aujourd'hui, d'une identité masculine positive, qui a été mise en avant dans la littérature sociologique (Castelain-Meunier 2005, Touraine 2006) et dans la littérature psychologique (Clare, 200), est également frappante dans le domaine des politiques publiques.

Les stéréotypes dans les décisions politiques mettent en évidence certains exemples d'échecs politiques qui ont été découverts au cours de la recherche. En Belgique, la tentative, en 1994, d'introduire une approche sexuée dans le but de promouvoir le travail à temps partiel a échoué en raison de stéréotypes sexuels. Les affiches publicitaires servant à promouvoir le travail à temps partiel montraient une femme affairée portant un enfant, avec le slogan « et si vous étiez payée pour travailler moins... », tandis que l'affiche visant

les hommes ou les pères montrait un homme dans un bureau et devant un ordinateur, avec le slogan « et si vous étiez payé pour suivre une formation... ». Suite à cette campagne, les médias flamands réagirent et firent remarquer que cette campagne était basée sur des stéréotypes sexuels, alors que les médias francophones s'abstinrent de toute réaction. Le Ministre flamand responsable de l'Égalité des Chances a reconnu par la suite que les éléments utilisés dans cette campagne étaient loin d'être parfaits !

Controverses et contradictions autour des politiques favorables à un équilibre entre travail et vie privée

Comme indiqué en référence aux ONG, les questions familiales sont très polarisées politiquement. Les mesures visant les hommes et les pères sont divisées entre des politiques conservatrices reconnaissant une division sexuée du travail qui positionne les femmes en tant que principales préposées à la garde des enfants et les politiques progressistes pour qui l'égalité est bien plus une priorité. En Belgique, cette polarisation est très claire. Les partis politiques de droite mettent en avant des propositions politiques visant à permettre aux mères de rester à la maison²⁹. Le CD&V ainsi que l'extrême droite et une partie du MR ont voté massivement contre les lois en faveur de l'adoption d'enfants par des homosexuels, la loi de 2003 autorisant le mariage entre individus du même sexe, et en 1990 contre le droit à l'avortement pour la mère. Du côté opposé, le parti socialiste s'est montré plus progressiste. Le véritable programme mis en avant par le parti socialiste vise les familles pauvres et considère notamment le logement comme une priorité. Le mouvement progressiste en Belgique en matière de familles est incarné par les partis écologistes (Ecolo pour la partie francophone du pays et Agalev pour la partie flamande) : l'une de leurs priorités fut de défendre le droit des homosexuels à l'adoption. Ils ont également refusé de stigmatiser les parents en se basant sur les cas de délinquance juvénile. Lorsque fut abordé le congé parental et de paternité, le principal parti à s'y opposer fut le parti libéral (centriste) MR, en mettant l'accent sur le coût de telles mesures. En France, même si les efforts nationaux concernant la garde d'enfants sont mis en exergue, de telles politiques, quand elles sont mises en œuvre au niveau local dépendent dans une large mesure des priorités des pouvoirs publics locaux. Les municipalités socialistes semblent plus enclines à placer la question de la garde des enfants au rang de

leurs priorités, même si le thème de la famille est récurrent pour des partis de droite tels que l'UMP et l'UDF.

Il existe également des contradictions entre les politiques élaborées à différents niveaux et qui promeuvent des priorités différentes. Comme il ressort de cette étude comparative de politiques encourageant le rôle des hommes et des pères dans l'équilibre entre travail et vie privée, on ne peut identifier à aucun niveau de ces politiques un ensemble intégré de politiques. Ce que l'on peut identifier, ce sont différentes strates qui peuvent avoir une origine historique et correspondre à des niveaux de politique. La Belgique est un exemple particulièrement saillant à ce titre. Comme pour toute politique en Belgique, le niveau de compétence est divisé, ici en l'occurrence entre le niveau fédéral (Ministère en charge de la Famille) et l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), le niveau régional et de la communauté et le niveau local. Dans un contexte d'extrême décentralisation, il existe une raisonnable cohérence dans les politiques familiales entre les niveaux national, communautaire et local comparativement avec d'autres domaines de la politique belge tels que l'éducation. Le niveau national demeure responsable pour la politique familiale en général, qui, tout comme la sécurité sociale et les soins de santé, reste un des rares domaines relevant de la compétence dudit niveau national. Les structures de garde d'enfants relèvent quant à elles respectivement de la Communauté française et de la « Vlaamse Gemeenschap » (Communauté flamande). Le niveau régional n'est pas compétent dans ce domaine, tandis que le niveau local ne peut prendre que des initiatives à petite échelle dans la lutte contre la discrimination. Toutefois, cette cohérence n'est pas sans contradictions entre les politiques conservatrices moins enclines à promouvoir des investissements dans les structures de garde d'enfants, ce qui est très perceptible dans les systèmes fiscaux et les indemnités décourageant l'articulation des temps de vie des femmes, et les politiques décrites ci-dessus, plus progressistes et favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Comme nous l'avons constaté dans le cas de la France, bien qu'une vaste batterie de politiques familiales nationales ait été élaborée depuis longtemps, le virage vers la décentralisation et les partenariats locaux, comme illustré par la politique urbaine depuis les années 80, a également été négocié dans le domaine de la famille et de l'équilibre entre travail et vie privée. Il est désormais courant d'estimer que ces politiques seront plus efficaces si elles sont exécutées au niveau local (Gillot, 1998) et le niveau local devrait effectivement être responsable pour traiter des

matières comme l'aide aux familles défavorisées, la lutte contre la violence familiale et le développement de structures de garde d'enfants. À tous les niveaux de gouvernance et dans tous les pays, nous relevons des points de vue contradictoires entre des politiques indifférentes au sexe des individus et des politiques sexuées de manière spécifique, basées sur des ensembles contrastés de stéréotypes sexuels des hommes, des femmes et des parents en général.

Références

France

Alis et Dumas 2002. *35h, conciliation et vie familiale – vie professionnelle et égalité : le cas d'une conciliation inégalitaire*. Document distribué à l'occasion de la conférence de l'AGRH. www.agrh.org/deutsch/alis_dumas.doc

Bruel A. 1997. *Un avenir pour la paternité ? Jalons pour une politique de la paternité*. Rapport du Ministère du Travail et des Affaires sociales.

Castelain-Meunier C. 2005. *Les métamorphoses du masculin*. Paris, PUF.

Clare A. 2000. *Où sont les hommes ? La masculinité en crise*. Québec, Les Editions de l'homme (Fr. trans. 2004).

Clément M. *et al.* 2003. *Rapport du groupe de travail « Famille et entreprise »*. Ministère en charge de la Famille.

DARES 2006. *Niveaux de vie et mode de garde*. Études et résultats. Ministère du Travail et des Affaires sociales.

DRESS 2006. *La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles*. Ministère du Travail et des Affaires sociales.

Gérard O. 2004. *Vers l'émergence d'une politique publique de la conciliation*, UNAF
http://www.unaf.fr/article.php3?id_article=440

Gillot D. 1998. *Pour une politique de la famille renouvelée*. Rapport au Premier Ministre pour la conférence nationale sur la famille.

Griffin G. et R. Braidotti. 2002. *Thinking differently: a reader in European women's studies*. Londres; New York : Zed Books

Naves P. 2001. *rapport du groupe « Famille et pauvreté »*. Ministère en charge de la Famille et de l'Enfance.

Touraine A. 2006. *Le Monde des femmes*. Paris, Fayard.

Zemmour E. 2006. *Le Premier sexe*. Paris, Denoel.

Belgique

Guinnet C. et Neveu E. *Féminins/masculins sociologie du genre*. Éditions Armand Colin, 2005.

Segalen M. *Sociologie de la famille*. Éditions Armand Colin, 5^e édition.

Sullerot E. *La crise de la famille*, éditions Pluriel.

Thalinot A. *L'individu, la famille et l'emploi*, éditions Harmattan, logiques sociales, 2004

B. Fuselier, L. Merla. *Articuler vie professionnelle et vie familiale: enjeu de société, enjeu pour l'égalité* dans Les cahiers de l'éducation permanente, n° 19, éditions Luc Pire, premier trimestre 2003.

Humblet Perrine. *Les crèches à l'œuvre du temps de l'œuvre nationale de l'enfance*, ULB,
<http://www.one.be/docs/DOSSIERS/creches.ht>

Les franc maçons et la politique dans Précis de franc maçonnerie, éditions Bayard Dervy, 2000.

L'initiation des femmes dans Précis de franc maçonnerie, éditions Bayard Dervy, 2000

Hedwige Peemans-Poullet. « *Un aspect de l'articulation entre politiques familiales et solidarités sociales* », Université des femmes, 2005.

Martin C: « *Comparer les questions familiales en Europe* » dans Recherches et prévisions, n° 55 mars 1999, pp 21-32.

Fédération des entreprises de Belgique. *Congé parental: point de vue de la FEB*. 2004.

Cattoir P. et Jacobs D. « *Politique familiale, étude de la littérature* » dans Revue belge de sécurité sociale. 2002, p 8.

Esping-Andersen etc. *A new welfare architecture for Europe*. Rapport soumis à la présidence belge de l'Union européenne en 2001

Immervoll H. et Barber D. *Can parents afford to work? Childcare costs, tax benefit policies and work incentives*. Institut d'étude du travail, janvier 2006.

Devenir parents. Publication sur le site Web de l'État fédéral belge.

CDF (Chrétiens démocrates francophones). *Personne et famille*. Extrait de programme, 13 juin 2004.

Conseil pontifical pour la Famille. *Family and human procreation*. 13 mai 2006, publié par la Fraternité Saint Pie X, Belgique.

<http://www.lespapas.com>

<http://www.forummagicmaman.com>

<http://www.wallonie-en-ligne.net>

<http://www.actionfamille.be>

Loi datée du 18 mai 2006, modifiant certaines dispositions du Code civil en vue de permettre l'adoption par des personnes de même sexe, publiée au Moniteur Belge le 20 juin 2006.

Loi datée du 13 février 2003, ouvrant le mariage à des personnes de même sexe et modifiant certaines dispositions du Code civil, publiée au Moniteur Belge le 28 février 2003.

Loi dépenalisant l'avortement, avril 1990.

Règlement établissant le congé parental : 27 avril 1997.

¹ Réseau de la Commission européenne sur les méthodes de garde des enfants, *Men, media and childcare* (les hommes, les médias et la garde des enfants), 1994

² Accord cadre sur le congé parental, 14 décembre 1995

³ Congé parental, point de vue de la Fédération des entreprises de Belgique, janvier 2004

⁴ Lewis, C. (1986) *Becoming a Father*, Milton Keynes: Open University Press

⁵ Hatter, W., Vinter, L. et Williams, R. (2002) *Dads on dads: Needs and expectations at home and at work*, Londres : MORI Social Research Institute.

⁶ O'Brien, M. et Shemilt, I (2003) *Working Fathers : Earning and caring*, Norwich : University of East Anglia

⁷ Department of Trade and Industry (2005) *Work and families: Choice and flexibility*, Londres : DTI

⁸ Henricson, C. (2003) *Government and Parenting: Is there a case for a policy review and parents' code?* York: Joseph Rowntree Foundation

⁹ Equal Opportunities Commission (2003) *Fathers: Balancing work and family*, Londres : EOC

¹⁰ La politique familiale, un domaine difficile à isoler, dans Cattoir P. et Jacobs D., Politique familiale, étude de la littérature, Revue belge de la Sécurité sociale p. 8, 2002

¹¹ Esping-Andersen et al. "A new welfare architecture for Europe" (Une nouvelle architecture d'assistance sociale pour l'Europe). Rapport soumis à la présidence belge de l'Union européenne en 2001

¹² www.ledroitbelge.net

¹³ Rapport de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, 2004

-
- ¹⁴ Smeaton, D. et Marsh, A. (2006) *Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005*, Employment Relations Research Series no. 50, Londres : DTI
- ¹⁵ Adrienne Burgess (2006) *Fathers and Work-Life Balance*, <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/work/fathers.htm>
- ¹⁶ DETR (2001) *Work-Life Balance: A Survey of Local Authorities: Résumé de recherche*, Londres : DETR, disponible sur <http://www.local.odpm.gov.uk/research/worklife/summary.htm>.
- ¹⁷ Par exemple, les activités proposées par la section de la ville de Bruxelles responsable pour la famille (*Échevinat à la famille*)
- ¹⁸ FEB. « Congé parental : point de vue de la FEB », 2004
- ¹⁹ Chinchilla, Poelmans, León et Tarrés.
- ²⁰ Par exemple, <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/pdf/BritishTelecom.pdf>
- ²¹ Par exemple, les services sociaux sur le territoire de la commune d'Ixelles
- ²² http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-11572-f0.cfm
- ²³ <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/>
- ²⁴ <http://www.tuc.org.uk/publications/srchResults.cfm?frmCat=15%5F0&frmtype=category>
- ²⁵ www.workingfamilies.org.uk
- ²⁶ <http://www.actionfamille.be>
- ²⁷ Réseau de la Commission européenne relatif aux méthodes de garde des enfants, *Les hommes, les médias et la garde des enfants*, 1994
- ²⁸ idem
- ²⁹ CDF (Chrétiens démocrates francophones) « *personne et famille* », extrait de programme, 13 juin 2004

Políticas para la conciliación de la vida laboral y familiar desde una perspectiva comparativa

Por Brigitte Beauzamy, investigadora, CIR

Con contribuciones nacionales de colaboradores (Simon Forrest, Noelia Bail, Pascaline Gaborit)

Introducción

La familia parece ser una de las prioridades en numerosos países de la Unión Europea. Asuntos como el matrimonio homosexual, la reproducción asistida o la tasa de natalidad también están presentes en la prensa y en las agendas electorales. En Francia y Bélgica los estudios muestran que se está produciendo una renovación de las políticas familiares con una atención creciente sobre el padre. En Bélgica esto ha provocado cambios en los reglamentos laborales para permitir el trabajo a tiempo parcial¹ y ha tenido como resultado la aprobación de la baja para cuidar a los hijos en 1995² (en 2004 hubo más debates sobre su posible prolongación³). Durante el transcurso de los últimos diez años, se ha producido también un cambio remarcable en debates tanto políticos como públicos sobre la figura del padre y la paternidad en el Reino Unido. La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los asuntos que se están tratando, pero parece que está mucho menos considerado como tema de debate que los asuntos mencionados anteriormente. Aunque la mayoría de las parejas provenientes de los países que forman parte del proyecto se enfrentan al problema de cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar, casi nunca se piensa o se debate esta realidad. Es posible encontrar una llamativa ilustración de esta tendencia en un artículo recientemente publicado en *Foreign Policy*, en el que se denuncia que los asuntos derivados de la decreciente tasa de natalidad provocarán una vuelta a la organización familiar tradicional, en la que las mujeres cargan con la completa responsabilidad del cuidado de los hijos. Aunque estas afirmaciones contradicen los datos disponibles sobre el aumento regular de la presencia femenina en la población activa (actualmente las mujeres son mayoría en el mercado laboral del Reino Unido), salen a la luz en los principales medios de comunicación.

De acuerdo con las estadísticas disponibles, es la mujer la que lleva a cabo la mayoría de las veces la invisible y diaria práctica de conciliar la vida laboral y familiar. La «doble jornada laboral» denunciada por las feministas es una auténtica realidad en Francia,

Bélgica, España y el Reino Unido, donde hay un desequilibrio masivo entre las contribuciones de las mujeres y los hombres a las tareas del hogar. Además, no hay indicios de que la situación se esté reequilibrando de manera natural, y de que solo sea cuestión de tiempo que la participación equitativa se vuelva una realidad, contrariamente a la imagen que comparten muchas mujeres (Touraine, 2006). El hecho de que las mujeres sean las que más luchan para conciliar el cuidado de los hijos con sus trabajos tiene un coste para ellas: hay una clara correlación entre el nivel de actividad de las mujeres y el número de hijos que tienen, especialmente en las familias más pobres, en las que el factor económico es un elemento clave. En el Reino Unido, aunque los datos comparativos no sugieren necesariamente que haya habido un cambio significativo en el grado de participación del padre en el cuidado de sus hijos (siempre ha habido diferentes grados de participación del padre), hay pocas dudas de la existencia de una creciente esperanza sobre que los hombres vayan a tomar un papel más activo en el cuidado de sus hijos, y de que a través de las políticas públicas el gobierno ha tratado de lograr el reconocimiento y la respuesta para esta cuestión^{4,5}. Hay una serie de factores detrás de los cambios en la visión existente de la figura del padre y de la paternidad, siendo los principales los cambios en el tipo y lugar de trabajo y la percepción del concepto de igualdad. Las mujeres y los hombres, sea su motivación por necesidad o por elección, tienden a ver como algo deseable y positivo los cambios en el papel del padre, sobre todo en su mayor participación en el cuidado de los hijos, en su educación y en la vida familiar. Sin embargo, el papel de «sostén de la familia» como fuente de ingresos para la familia sigue siendo importante para numerosos padres y ocupa un lugar central en el concepto legal de responsabilidad paterna (especialmente en el caso de los padres que no viven con sus hijos)^{6,7}.⁸ Algunas investigaciones han demostrado de manera consistente que alcanzar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema esencial para el padre (y la familia en general) y para los políticos, que tienen que hacer malabarismos con las exigencias sobre una mayor implicación en la familia y sobre conseguir un empleo⁹. Los cambios en las políticas han generado una situación de mayor apoyo para la implicación paterna. Sin embargo, pueden oponerse a esta implicación el relativamente bajo índice de apoyo financiero para los hombres que cogen la baja por paternidad, la actitud de los hombres hacia el trabajo, la manera en la que se relaciona el trabajo con el sentimiento de identidad masculina, la confianza en el cuidado de los hijos, la cultura sobre el trabajo y las tradiciones familiares.

Por lo tanto, cuando consideramos políticas que se centran en la figura del padre y en el hombre, y que han sido diseñadas para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, encontramos que hay en efecto dos tipos de situaciones: primero, la conciliación de la vida laboral con el cuidado de los hijos (y cada vez más con el cuidado de los ancianos); y segundo, el reparto equitativo de las tareas del hogar entre el hombre y la mujer. Los resultados iniciales del estudio transnacional muestran que mientras que el primer asunto parece haber recibido mucha más atención durante los últimos diez años, el segundo ha sido en gran parte ignorado. Muchas políticas de conciliación se dirigen a «padres» sin tener en cuenta en absoluto la estructura en cuanto al género de la mayoría de las familias, en las que las mujeres se encargan de prácticamente todos los cuidados. Este aspecto nos lleva a la conclusión de que en los raros casos en los que las políticas y las investigaciones se centran en la figura del padre y en el hombre, se intenta de manera consciente encontrar una nueva perspectiva para las políticas familiares. Lo que se intenta promover con ello, aunque nunca quede claramente expuesto, es un estereotipo de «buen padre», que sería una síntesis entre el estereotipo tradicional del padre (sostén de la familia y mantenedor del orden) y el objetivo de la igualdad de género.

El impacto del nivel europeo

En muchos países europeos, siguiendo iniciativas de la Unión Europea, se han adoptado medidas a favor de la mujer, ya que la igualdad entre los hombres y las mujeres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Además, todas las políticas europeas pretenden contribuir a la promoción de esta igualdad, y luchar contra todo tipo de discriminación por género. Las directivas europeas (como la Directiva Europea de 1992 referente a la baja para cuidar a los hijos) han generado por lo tanto un impacto significativo en las políticas a favor del padre, como en el caso de Francia, donde allanaron el camino para conseguir el permiso por paternidad de once días. Aparte de la influencia directa que genera la UE, hay otros casos en los que se han emulado conductas entre diferentes países sin la intervención de la Unión Europea, como por ejemplo la Ley de paridad en Francia, inspirada en el modelo de Europa del Norte.

Sin embargo, existen numerosas medidas de prestaciones sociales que no se han aplicado de manera eficiente en los diferentes países europeos. Es particularmente el caso de la baja por embarazo, en cuanto a su duración y en cómo se aplica. La ausencia de una definición europea del concepto «familia» explica en parte esta situación. Aunque la Comisión Europea desea y fomenta el diálogo sobre prestaciones sociales entre los diferentes Estados miembros, no se ha llegado a una decisión común o a un consenso sobre buenos hábitos en relación a la baja por embarazo, al contrario de lo que sucede con el asunto de la jubilación. Europa se encuentra lejos de llevar a cabo legislación sobre este tema, algo que no ocurre con las leyes antidiscriminatorias.

Como consecuencia, las medidas existentes se dirigen más a las mujeres que a los hombres. Las mujeres han sido el principal objetivo de las políticas sobre género, tanto en su papel tradicional de madres como en su lucha por la igualdad, sobre todo en el trabajo. El lugar del hombre en la familia ha generado un creciente debate en las sociedades europeas durante los últimos 30 años, y hay pruebas de que aunque no se ha llegado a un consenso en el tema de la paternidad, cada vez se tiene más en cuenta este asunto.

Las políticas europeas que abordan el tema del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar muestran que este asunto tiene mucha más prioridad en la agenda europea que en la mayoría de las agendas políticas nacionales (aunque las políticas regionales, según cuál sea la mayoría política, pueden también incluir este asunto en sus agendas, como es el caso de París y Cataluña). Las ONG generalmente tienen un papel muy activo a la hora de fomentar los programas orientados hacia la figura del padre, proporcionando expertos con nuevas ideas. El sector privado se encuentra al margen, llevando a cabo las buenas prácticas existentes de manera aislada, y limitadas a las grandes compañías.

A escala nacional, las políticas familiares de siempre chocan con un programa igualitario

Estado de bienestar y políticas familiares: el peso de la historia

La mayoría de las políticas dirigidas al padre, en realidad se dirigen a la familia. Las políticas familiares se han cumplido durante mucho tiempo en Francia, Bélgica y el Reino Unido, aunque hasta hace poco en Bélgica no había una política familiar como tal, y las

medidas tomadas relacionadas con las familias formaban un conjunto con las políticas sociales¹⁰. La mayoría de estas políticas han quedado implícitas en los diferenciados papeles desempeñados según el género (el hombre como principal sustento de la familia, y la mujer como principal cuidadora). Desde principios del siglo XX, el núcleo del desarrollo del trabajo social en Francia ha sido la visión normativa de cómo se deberían organizar las familias urbanas (no tantos hijos, principios firmes de higiene, etc.). El sector de los trabajos sociales se ha transformado en un sector altamente de género: mientras que la inmensa mayoría de los trabajadores sociales son mujeres (especialmente en puestos como asistentes sociales y consejeras familiares), también son mujeres en su mayoría las beneficiarias y las intermediarias entre las instituciones sociales y sus propias familias. El Reino Unido se ha beneficiado de un estado de bienestar correctamente desarrollado, particularmente desde 1945, cuando los cambios radicales realizados en gran parte de la legislación de temas sociales marcaron el comienzo de la enseñanza pública gratuita y el acceso a la asistencia médica universales, que se convirtieron en dos pilares dentro de las soluciones políticas tras la guerra. Aunque los incitadores de estas políticas eran de izquierdas (con sus predecesores a principios del siglo XX, cuando se implantaron la Seguridad Social y otras prestaciones sociales en estado de desarrollo), se han visto respaldadas en gran medida por los partidos dentro de las principales corrientes políticas británicas. El desarrollo del estado de bienestar tiene una influencia significativa en las políticas familiares, ya que representa un grado de intervención creciente en la esfera de la vida familiar, particularmente gracias a su influencia en la alimentación, cuidado y educación de los niños. La política, sobre todo mediante la concesión de diversas ayudas a las familias, tiene ideas influyentes sobre qué constituye una familia, y de ahí que empiece a reflejar y a influir en las ideas sobre los papeles y relaciones de las madres y los padres, de las mujeres y los hombres. Estos asuntos se han centrado a menudo en asegurar que el «apropiado» cuidador del niño reciba tantas ayudas como el niño. Además de la preocupación de cómo dirigir el apoyo social a los hijos a través de las familias, con los consiguientes efectos a la hora de definir relaciones familiares y papeles respecto a los hijos, las familias también han sido objeto de atención de la política. Esta atención sin embargo ha ido limitándose al cuidado de los hijos. En relación a esto, no hay una sola política (prestaciones o educación, por ejemplo) que tenga una amplia influencia, aunque se puede percibir el impacto en políticas que abarcan amplios campos como la

prevención criminal, la lucha contra la exclusión social o los derechos y beneficios de los niños.

Las políticas familiares de siempre normalmente denotan una visión conservadora de la sociedad, que está condicionada por el género, en la que los papeles masculinos y femeninos están claramente definidos. En Bélgica, las políticas familiares se mostraban conservadoras hasta finales de los noventa, antes de dar un gran giro progresista durante la década pasada. En 1962, se creó la primera organización de planificación familiar para luchar contra la prohibición del aborto. En 1974, se reconocieron por primera vez los derechos de la madre para educar y administrar los bienes de sus hijos junto con el padre, y solo a partir de 1973 se legalizaron los anuncios de contraceptivos. El aborto continuó estando criminalizado hasta 1990. Dentro de la tipología Esping-Andersen sobre el estado de bienestar, Bélgica y Francia están de hecho catalogados como países conservadores, en los que la diferenciación por género todavía tiene un papel destacado¹¹. En el Reino Unido, a pesar de la ausencia de un único enfoque en políticas sobre el cuidado de los hijos, el debate y el desarrollo de políticas giran normalmente en torno a los derechos y las responsabilidades, conceptos que van de la mano. Ha habido un firme incremento (especialmente en los últimos diez años) de los «derechos», en el sentido de que se ha producido un aumento de la profundidad y variedad del apoyo social estatal. Sin embargo, este aumento del apoyo ha perdido parte de su universalidad, con un incremento paralelo de la tendencia a conceder las ayudas mediante la necesidad de evaluaciones a escala individual. Este proceso ha generado, sin duda, una diferenciación más sutil a la hora de considerar qué es una familia necesitada, y ha vuelto más complejo el acceso a las ayudas. Aunque se han incrementado los derechos, también lo han hecho las responsabilidades. Se ha generado un gran debate público y político sobre las responsabilidades de los padres para controlar el comportamiento de sus hijos. Sin embargo, posiblemente más cambios influyentes y de gran alcance están implicados elevando la edad permitida para acceder al sueldo mínimo y estableciendo matrículas para acceder a la educación superior, lo que ha incrementado de manera clara la dependencia de los hijos hacia sus padres y el nivel y la duración de la responsabilidad económica que los padres tienen con sus hijos. Ninguno de los desarrollos derivados de estas políticas trata explícitamente el tema del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar para el padre, aunque establezcan la dinámica de las prácticas diarias de las familias

sobre planificación, atención, cuidados y apoyo a los hijos. También se ha observado que probablemente tienen un desproporcionadamente alto grado de influencia en las familias más pobres, que necesitan más ayudas del Estado para mantener a sus hijos.

En España, el periodo franquista se caracterizó por un restablecimiento de políticas familiares basadas en papeles jerarquizados según el género. Se abolieron numerosas leyes republicanas y democráticas, incluyendo las leyes relativas al matrimonio civil y al divorcio. El aborto estaba severamente penalizado. El amparo legal para la mujer estaba muy restringido y sometido a la autoridad del padre o del marido. Durante este periodo, las mujeres junto con los niños y con los discapacitados mentales estaban consideradas como incapacitadas legalmente. Durante la época franquista, España estableció un sistema de asistencia social despótico y corporativista. El gobierno de Franco revocó las reformas de las políticas familiares contraídas por el gobierno del frente popular en los años treinta, en un intento de fortalecer la familia tradicional. El apoyo que recibió el patriarcado dio lugar a ayudas económicas para parejas casadas, a beneficios para las mujeres que no trabajasen fuera del hogar, para la maternidad y los hijos y a primas para los nacimientos de cara a fomentar las familias numerosas. La atención sobre los beneficios para los niños y sobre el salario familiar reforzaba la idea de que las mujeres casadas estaban subordinadas a los hombres y que su sitio estaba en casa. Además de estos beneficios, había también ventajas fiscales para las familias. La recesión en 1973 llevó a un recorte de las ayudas familiares, pero a pesar de ello el régimen era fuertemente patriarcal y estaba a favor de los valores familiares. Como resultado de estas creencias, los beneficios para la maternidad y las familias monoparentales es aún hoy de los más bajos dentro de la Unión Europea. El sistema educativo estaba extremadamente sesgado y era sexista, y estaba orientado a reforzar la figura del hombre como cabeza de familia y de la mujer como cuidadora. Se consideraba que una mujer estaba completa cuando se convertía en madre, y se consideraba natural la total dependencia que tenían de sus maridos. El hombre era el cabeza de familia y tomaba todas las decisiones acerca de ella. En este contexto, las familias y las madres eran la piedra angular del «régimen de asistencia social» español. Un rasgo específico de la situación en España es que las políticas familiares solían ser pequeñas debido a la herencia franquista, aunque es algo que está cambiando a un ritmo realmente rápido.

Las políticas familiares muy a menudo demuestran una representación clasista de los papeles de los padres en la familia. Muchas políticas señalaban como «malos padres» implícita o explícitamente a los hombres de clase obrera (supuestamente alcohólicos). Esto es especialmente cierto en Francia, donde los consejeros familiares solían visitar a las familias para enseñarles a cómo gestionarlas adecuadamente y proporcionarles ayudas sociales. Sin embargo, la paternidad estaba vista como algo positivo cuando se hablaba de prácticas relativas a las clases medias y altas; por ejemplo, es interesante saber que en Bélgica los contratos de alquiler de casas todavía incluyen la frase «*Le preneur doit occuper l'endroit en bon père de famille*» (El inquilino debe ocupar la vivienda como un buen padre de familia), incluso si el inquilino es una mujer. Sin embargo, tanto en Bélgica como en el Reino Unido y en España, las políticas familiares han experimentado un rápido cambio: en febrero de 2003 se adoptó una ley que permitía los matrimonios homosexuales, seguida en 2005 por la Ley que establecía la custodia compartida para padres separados, mientras que en junio de 2006 se reconoció el derecho de los homosexuales a adoptar¹².

El objetivo de la igualdad

La actual tendencia, como se ha podido comprobar en las políticas dirigidas al padre, favorece el fin de la diferenciación en las políticas familiares. El padre disfruta cada vez más de los beneficios reservados tradicionalmente a la madre. Esta preocupación por la igualdad ha llevado a extender algunos aspectos de los derechos relacionados con la maternidad al padre. El principal ejemplo de ello concierne a la baja temporal de los padres y/o del padre por nacimiento de los hijos, que se puede encontrar en estos cuatro países. Entre las políticas más recientes en Francia se encuentra la baja por paternidad, creada en 2002 por Ségolène Royal, por aquel entonces ministra socialista responsable de la Familia y la Infancia, tras una serie de debates que comenzaron en 1997. Esta baja por paternidad está abierta a todos los trabajadores, ya sean asalariados, funcionarios o autónomos. Tiene que ser utilizada en los primeros cuatro meses desde el nacimiento del niño, y puede durar once días (que se añaden a los tres días con que ya cuentan los padres asalariados). La misma baja es aplicable a los padres de niños adoptados. Las prestaciones paternas son un riguroso reflejo de las maternas y están financiadas por la rama de la Seguridad Social pertinente, de manera que se mantiene el salario de la baja

por enfermedad durante este periodo: los funcionarios reciben prestaciones adicionales, mientras que se recomienda a las compañías que mejoren las que ofrecen a los padres que cogen la baja por paternidad. En abril de 2003, en el Reino Unido, los padres adquirieron el derecho legal para coger la baja en el trabajo cuando naciesen sus hijos. Los padres tienen derecho a dos semanas de baja pagadas por paternidad, y tienen acceso a trece semanas de baja sin remunerar establecidas por la ley para cuidar de sus hijos. Esta disposición está en vigor desde 1999, y está abierta tanto a madres como a padres de niños que tengan menos de cinco años. No hay disponibles actualmente evaluaciones a gran escala sobre esta baja por paternidad, por lo que resulta difícil saber si la mayoría de los nuevos padres han usado esta oportunidad para pasar tiempo con sus recién nacidos. A veces, la introducción de la baja para cuidar a los hijos y de la baja por paternidad se da en situaciones en las que la madre todavía se enfrenta a desigualdades considerables: las prestaciones por la baja por maternidad en Bélgica son muy pequeñas (una mujer trabajadora recibirá menos prestaciones con motivo de la baja por maternidad que la mayoría de las mujeres desempleadas). Solo uno de los padres recibe prestaciones por el hijo, y a menos que se haya especificado una opción diferente por los padres, el dinero se otorga directamente al padre.

Se puede apreciar la misma inquietud por la igualdad en otras medidas, como la reciente preocupación en Francia por el alojamiento de los padres divorciados. Cuando una pareja se separa, a la hora de determinar quién se queda con la custodia y los regímenes de visitas, se tiene en cuenta el hecho de que ambos padres tengan espacio suficiente para cuidar a sus hijos (Francia es un país en el que la definición patriarcal de la familia prevalece, y hay una tendencia a conceder la custodia de los hijos a la madre en la mayoría de los casos). Para los padres de clase obrera, el espacio es a menudo un problema, y es probable que dificulte el disfrute del derecho al régimen de visitas paterno. Ha habido, pues, un cambio desde 2001 de la Ley que determina el cálculo del número de gente que vive en una casa para la solicitud de viviendas sociales. Ahora se tienen en cuenta los hijos que no viven permanentemente en la casa sino que solo van durante el régimen de visitas. Aunque la ley no lo mencione explícitamente, esta política está dirigida directamente al padre ya que en la mayoría de los casos es al padre al que le concierne el derecho al régimen de visitas. Para valorar esta política, se deberían tener en cuenta como un todo la general escasez de viviendas sociales y la crisis urbanística. El resultado

es que muchas parejas separadas se ven forzadas a una difícil situación en la que tienen que cohabitar temporalmente debido a la dificultad existente para el progenitor que se marche, que generalmente es el padre, encuentre una nueva casa (*Le Monde*, abril de 2006). De esta manera, dados los problemas económicos más generales, es probable que resulte difícil la puesta en práctica de una política útil.

Sin embargo, este tipo de políticas marcadas por el género plantearon inmediatamente cuestiones de discriminación respecto a los beneficiarios de las mismas. En 2006, los tribunales desestimaron la solicitud realizada por una lesbiana francesa para obtener la baja por paternidad cuando su pareja dio a luz, por lo que hubo una interpretación de la baja por paternidad basada en el género. La igualdad entre las parejas casadas, las no casadas y las del mismo sexo son asuntos prioritarios, especialmente en España, donde la ley concede la misma baja por paternidad a los matrimonios heterosexuales y homosexuales y a las parejas de hecho, y lo mismo ocurre en el caso de que sea una adopción. La preocupación por la igualdad también destaca en el tema de los derechos de los padres, especialmente en el Reino Unido, donde las discrepancias entre los derechos de la madre y del padre son significativas. Todas las políticas dirigidas al padre se encuentran en la legislación que define sus derechos y responsabilidades en relación a sus hijos. En la ley actual, una madre siempre tiene responsabilidades como progenitora hacia su hijo. Un padre, sin embargo, solo tiene esa responsabilidad si está casado con la madre o si ha adquirido responsabilidades legales hacia su hijo. El hecho de vivir con la madre, incluso si es durante mucho tiempo, no concede automáticamente responsabilidades como progenitor al padre. Las responsabilidades como progenitor no siempre pasan al padre biológico si la madre muere y no estaban casados. Los padres solteros pueden adquirir responsabilidades como progenitores casándose con la madre del hijo o de los hijos, o solicitándolo a través de un tribunal. Podemos deducir, por lo tanto, que este contexto legislativo tiene importancia para el padre en relación al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, al afectar a su posición legal en relación a sus hijos y a su competencia para tener acceso a los derechos paternos.

En el contexto de estas políticas orientadas a la igualdad, el objetivo principal es ampliar los beneficiarios de los derechos familiares tradicionales, antes que buscar nuevos derechos. Estos beneficiarios son normalmente mujeres, en condición de madres, dadas

las representaciones tradicionales de las políticas familiares subyacentes, pero pueden ser tipos específicos de familias. Por ejemplo, en Bélgica, los medios de comunicación y algunos partidos políticos han criticado recientemente el sistema de impuestos en relación a que las familias con dos trabajadores pagan más impuestos y pueden tener un salario neto inferior que las familias que solo tienen uno. También se ha sabido que las parejas casadas pagaban más impuestos que las que no lo estaban, lo que originó algunos cambios recientes. Sin embargo, se puede considerar que el sistema de impuestos desalienta a que trabajen los dos padres cuando conforman una familia. Esto muestra implícitamente la estructura familiar considerada como «normal» por los políticos. El asunto de la igualdad entre diferentes tipos de familia y entre géneros es especialmente frecuente en parejas divorciadas o separadas. Aunque se está volviendo cada vez más común la custodia compartida en los casos de divorcio, todavía queda mucho para que sea lo habitual en los cuatro países.

¿Una atención especial a las familias «atípicas»?

¿Tienen las políticas nacionales un especial interés por las familias consideradas como problemáticas? Sobre este tema, los resultados encontrados difieren en los cuatro países. En Bélgica, no existe una política especial dirigida a padres atípicos, debido a las «fuertes políticas de protección de la infancia» a escala nacional¹³. Por el contrario, Francia es un caso destacado en este aspecto. Por ejemplo, se han hecho muchos esfuerzos para regular mejor las pensiones para los padres divorciados. Pero recientes políticas familiares han puesto de manifiesto que las ayudas a las familias están bajo examen para las familias más pobres en las que los hijos sean delincuentes. Tal es el caso del «contrato de responsabilidad de los padres», creado recientemente. Este contrato forma parte de la *Loi sur l'égalité des chances (Ley de igualdad de oportunidades)*, votada a finales de 2005, y que será presentada por el presidente del Consejo General de cada departamento siguiendo su propia propuesta, la de un alcalde, la de un director de escuela o la de un inspector escolar. Se puede proponer este contrato a los padres en los casos en los que el niño falte al colegio, cree problemas en él o cuando haya «cualquier otra dificultad relacionada con una ausencia de autoridad por parte de los padres». «Recordará a los padres sus derechos y deberes y les ofrecerá ayuda y apoyo social en sus responsabilidades hacia sus hijos» (nota informativa del Ministerio de la Familia,

2006). Concretamente, las posibilidades ofrecidas a los padres incluyen una serie de conexiones entre el apoyo a las responsabilidades como padre, la protección de los hijos y la ayuda con los deberes. En los casos en los que los padres rechacen formar parte de esto, se les pueden denegar las ayudas familiares durante tres meses. La «Ley de igualdad de oportunidades», promovida por el Primer Ministro Dominique de Villepin, de la UMP, tras los disturbios de otoño de 2005, sembró más el caos, especialmente en lo relacionado con el desempleo juvenil (como pudo apreciarse en las masivas manifestaciones de la primavera de 2006). Sin embargo, se aprobó la ley, aunque el contrato de responsabilidades de los padres fuese fuertemente criticado, debido a que culpaba de los problemas a las personas equivocadas en las áreas suburbanas de Francia. Hoy día es incierta la manera en la que pasará a ser una auténtica política.

En los casos en los que el objetivo no son las familias atípicas, los políticos pueden aún admitir la importancia de las variables socio-económicas en las decisiones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y de este modo dirigirse específicamente a grupos desfavorecidos. Por ejemplo, en la legislación del Reino Unido referida al establecimiento de centros para menores (programa gubernamental centrado en áreas desfavorecidas con el propósito de asegurar un futuro mejor para los niños, los padres y las comunidades aumentando la atención a todos los niños, mejorando la salud y el desarrollo emocional de los niños pequeños y ayudando a los padres en sus tareas como tales y en la búsqueda de empleo) son necesarios determinados servicios para poder incorporar estrategias y actividades específicas en diversos asuntos, de cara a incrementar la participación del padre en los servicios, a asegurar que se consulta al padre sobre los servicios que necesita y a que interaccione con los servicios existentes.

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar entra a debate en el Reino Unido

Al considerar el asunto de la conciliación de la vida laboral y familiar en sí misma, el Reino Unido parece estar bien situado respecto a los otros países. Solo desde finales de los ochenta, el asunto de la conciliación de la vida laboral y familiar ha empezado a recibir una seria atención política. La motivación política era fundamentalmente económica, y estaba centrada en las mujeres. La presencia de las mujeres en el mercado laboral llegó a tal punto que más de la mitad de las madres con niños pequeños trabajaban; muchas

hicieron una pausa para tener una familia y encontraron difícil y poco atractiva la opción de volver al mercado laboral. Desde 1997, se han tomado una serie de medidas para promover una presencia más continua de las madres en el mercado laboral durante los años en los que crean una familia. Algunas medidas específicas incluyen:

- Una campaña sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para facilitar la combinación entre el trabajo remunerado y el trabajo en casa.
- Aumento de la cantidad de guarderías y expansión de servicios asequibles de atención a chicos de hasta catorce años, como parte de la *National Childcare Strategy (Estrategia Nacional para el Cuidado de los Niños)*.
- Posibilidad legal para los padres de niños menores de seis años para solicitar opciones flexibles en el horario de trabajo o una reducción de las horas de trabajo.
- Una paga por maternidad de 26 semanas y el derecho a volver al mismo trabajo un año después del nacimiento del niño¹⁴.

El asunto de la conciliación de la vida laboral y familiar surgió posteriormente. Esto parece ser debido en parte a la presión de grupos de padres y de hombres y al entusiasmo gubernamental en argumentos sobre empleo a favor de permitir una mayor implicación del hombre con sus familia en torno al nacimiento de sus hijos¹⁵. El creciente ímpetu ha dado lugar a la legislación comentada anteriormente y al inminente *Work and Families Act 2006 (Ley de 2006 sobre el Trabajo y la Familia)*, anunciado como un intento para establecer un conjunto equilibrado de derechos y responsabilidades, tanto para empleados como para empleadores, en concordancia con la mejor regulación de prioridades del Gobierno. La legislación en el Trabajo y la Familia abarcará lo siguiente:

- Prolongación de la paga por maternidad y adopción, que pasará de seis a nueve meses a partir de abril de 2007, y el objetivo de un año de baja remunerada para el final de la legislatura.
- Ampliación del derecho para solicitar un horario de trabajo más flexible para la gente que cuida adultos, a partir de abril de 2007.
- Concesión al padre trabajador de un nuevo derecho para estar hasta 26 semanas de baja por paternidad adicional, algunas de las cuales serían remuneradas si la madre vuelve al trabajo. Esto será puesto en marcha a la vez que la prolongación hasta los doce meses de la paga por maternidad.

- Introducción de medidas para ayudar a los empleadores a gestionar las bajas, las pagas y los planes futuros con una mayor seguridad a partir de abril de 2007.
- Colaboración para el beneficio de los empleados y empleadores mediante una comunicación mejorada durante la baja por maternidad.

Esta Ley también:

- Proporciona la autoridad para prolongar la baja cuatro semanas.
- Proporciona una competencia excepcional para incrementar la cantidad máxima de semanas remuneradas, afectando a pagos, principalmente en relación con casos de cese, despido improcedente e insolvencia.
- Proporciona políticas dirigidas al hombre como conjunto: la atención centrada en la vida laboral.

Es sorprendente que por lo general no haya políticas dirigidas al hombre como género a escala nacional. La explicación para esta situación hay que buscarla en la predominancia (en la mentalidad de los políticos y de la mayoría de los debates políticos) de un individuo abstracto universal cuya masculinidad se presuponía, cuando la mujer no disponía de derechos de ciudadana. Hoy día este individuo es más neutro, pero exhaustivas investigaciones sobre género y ciudadanía en Europa muestran que su definición todavía es implícitamente masculina. Sin embargo, se observa que las políticas que buscan la igualdad de género se centran más explícitamente en las mujeres. En el Reino Unido, no hay políticas dirigidas específicamente al hombre como conjunto, sino más bien una parte de la legislación social que puede influir en él, incluyendo la dentro de poco promulgada *Gender Equality Duty (Obligación para la Igualdad de Género)*, que es una parte del más extenso *Equality Act (Ley de Igualdad)*. La obligación para la igualdad de género precisará que las autoridades públicas se encarguen de promover la igualdad de género y de eliminar la discriminación sexual. Estos proveedores de servicios y empleadores del sector público tendrán que desarrollar empleos y servicios teniendo en cuenta las necesidades de los hombres y las mujeres. Se necesitarán entidades públicas para establecer sus propios objetivos de igualdad de género, en comunicación con los usuarios de sus servicios y con los empleadores, y hacer lo que sea necesario para alcanzar estos objetivos. Los servicios públicos tendrán que fijarse en quiénes usan sus servicios, y preguntarse:

- ¿Cuáles son las prioridades para las mujeres y los hombres en los servicios que proporcionamos?
- ¿Tienen diferentes necesidades dentro de algunos servicios?
- ¿Dejarán de usar un servicio por falta de atención a sus hijos o por un ambiente insano o poco acogedor?
- ¿Hay algunos servicios que sean realmente ofrecidos solo a la mujer o solo al hombre?

Cuando consideramos políticas que también van dirigidas al hombre, encontramos que las más destacadas son políticas de trabajo que permiten una mayor flexibilidad. Sin embargo, qué tipo de flexibilidad es la que realmente proporcionan estas políticas es algo problemático. Primero, no está claro a quién afecta esta flexibilidad: cuando los políticos hablan del derecho a una flexibilidad horaria, las evaluaciones de estas políticas muestran de hecho que la jornada laboral partida está muy correlacionada con el género, la clase social y la etnia. Por ejemplo, existe la posibilidad de una jornada laboral partida para el padre que trabaja, y de una excedencia de un año después de varios años de servicio en la misma compañía. Sin embargo, la regulación laboral en Bélgica no es lo suficientemente protectora con los empleados como para permitirles coger libremente una excedencia o una baja para cuidar a los hijos, ya que los contratos de trabajo son flexibles. Además, la pequeña remuneración de la baja para cuidar a los hijos y el coste de la excedencia no permite a la gente de clase media utilizar estas opciones. Estas facilidades pueden ser consideradas para gente de clase baja, con flexibilidad horaria.

En el Reino Unido, constituyó un nuevo elemento de la legislación laboral el apoyo del trabajo flexible para padres y madres con niños menores de seis años o mayores si tienen una discapacidad. Los padres tienen un nuevo derecho para solicitar formalmente un trabajo flexible, y los empleadores tiene la formal «obligación de considerarlo», pero no necesariamente de conceder esta petición. Estos desarrollos particulares surgieron del extensivo diálogo entre el Gobierno, protección a la infancia y grupos de empleadores y de empleados, durante el *Work and Parents Taskforce* de 2002 (*Grupo sobre Trabajo y Familia*). Las raíces de esta legislación se encuentran en el Libro Verde *Supporting Families (Ayudar a las Familias)*, Home Office, 1999: 26), que enfatiza la naturaleza dual de las responsabilidades económicas y sociales de los padres con sus hijos. A pesar de

los argumentos sobre que las disposiciones de la Ley están demasiado limitadas en términos tanto de aumentar la ayuda financiera disponible para el padre como de las condiciones sobre las que se puede llegar a una situación de trabajo flexible, esta Ley refleja un cambio hacia la visión de la implicación paterna como un elemento central en el desarrollo de las políticas familiares.

En este tema, se puede considerar que Francia es un caso particular ya que medidas parecidas dirigidas al hombre y a la mujer han alcanzado el objetivo de aumentar la flexibilidad. Se redujo el horario laboral legal de 39 horas semanales a 35 en 1998 por la «Ley de Aubry», creada por la Ministra de Trabajo socialista Martine Aubry. La derecha liberal la criticó mucho; vio un peligro económico en la reducción de las horas de trabajo legales, a pesar de que rara vez se discuten en los debates los temas relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar. Las grandes compañías fueron las primeras que se vieron involucradas por esta Ley, seguidas por los pequeños negocios en el año 2000. Aunque ahora el horario de trabajo legal por semana es de 35 horas, todavía existen diferentes posibilidades para la gente de trabajar más horas, si bien se les tiene que pagar como si fueran horas extras. Para la mayoría de las empresas, la Ley no afectó a la organización diaria del trabajo; por ejemplo, la gente no salía de trabajar antes. Sí que abrió, sin embargo, numerosas oportunidades para negociar dentro de las empresas en torno a la cuestión de las horas de trabajo. Aunque el principal objetivo de la Ley era reducir el desempleo, y no la conciliación de la vida laboral y familiar, muchos críticos reivindicaron el impacto positivo que también tiene en este tema. Algunos lugares de trabajo han optado por dejar a sus trabajadores medio día libre, normalmente en miércoles para las madres, cuando los niños no tienen clase (DRESS 2006). La Ley de Aubry también contempló negociaciones para que los trabajadores recibiesen días libres correspondientes al tiempo extra empleado en el trabajo, la «RTT» (*Reducción del tiempo de trabajo*): los trabajadores pueden elegir libremente esos días libres, que deben ser usados para cuidar de hijos enfermos o para realizar otras obligaciones como padres. La Ley de Aubry ha recibido críticas contradictorias en relación al objetivo de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Los autores que han entrevistado ellos mismos a los trabajadores han manifestado opiniones positivas, ya que lo veían como una herramienta útil para poder pasar más tiempo con sus familias. Sin embargo, algunos autores señalan el hecho de que ha generado diferencias de género más marcadas en relación a que la

mujer tiende más que el hombre a utilizar el tiempo libre de la RTT a sus familias (Alis and Dumas, 2002). Como con los trabajos a tiempo parcial, que tienden a aumentar la desigualdad de género en el trabajo en casa, las políticas que reducen el tiempo de trabajo tienden a tener solo un impacto marginal en el reparto de las tareas domésticas. Sin embargo, la Ley de Aubry proporcionó una oportunidad para nuevos debates sobre programas y sobre el equilibrio de la vida laboral y familiar, y abrió la puerta a nuevas posibilidades de flexibilidad horaria, las cuales estaban siendo solicitadas por padres, según otras investigaciones (*Social Development Canada*, que es el departamento de Desarrollo Social de Canadá). El Reino Unido también puso en marcha en 1998 la Regulación del Tiempo de Trabajo (y la enmendó con efecto desde 2003) para limitar las horas de trabajo. La medida en la que esto ha afectado a las posibilidades del padre para alcanzar una mayor conciliación de la vida laboral y familiar ha sido el centro de rigurosas y duras críticas. Los empleadores del sector público también precisan estudiar las prácticas de sus empleados y considerar las necesidades de todo su personal, incluidos los transexuales. Se deberían aumentar las provisiones para el cuidado de los niños y una mayor flexibilidad laboral como respuesta de los entes públicos a las necesidades de los padres y de los cuidadores.

Políticas regionales y locales centradas en el cuidado de los hijos y en la paternidad y maternidad tempranas

Énfasis en el cuidado de los hijos

El énfasis en las prestaciones en el cuidado de los hijos es una prioridad a escala local en la mayoría de los países (excepto en Bélgica, donde de hecho se trata a escala nacional). Existen discrepancias en este tema, con gobiernos socialistas locales y municipalidades comprometiendo más de sus presupuestos a tales facilidades. Recientes investigaciones y literatura gris muestran que el cuidado de los hijos es uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los padres hoy día, y es un gran desafío para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las posibilidades para el cuidado de los hijos en los hogares están muy correlacionadas con la distribución de las ganancias: las familias más pobres (que suelen tener más hijos que las familias más acomodadas) normalmente dependen de los cuidados de los padres hacia sus hijos, principalmente por falta de otras posibilidades.

Esto genera un fuerte impacto en las carreras emprendidas por las madres, que se ven dificultadas enormemente si no paradas por las tareas maternas: las familias más pobres tienen más posibilidades de que la madre se quede en casa, especialmente cuando hay más de dos hijos y cuando ella trabaja en puestos que no requieren cualificación. Tal decisión es más probable que sea resultado de un cálculo económico que de una elección basada en los deseos personales (DARES 2006 para Francia). Sin embargo, incluso en las familias más pobres, el número de madres trabajadoras está aumentando (en el Reino Unido, la mayor parte de la población activa son mujeres), y tienden a trabajar en puestos en los que es más probable que haya horarios irregulares, trabajando por la noche o durante los fines de semana (DARES 2006). Partiendo de que el padre tiende a emplear muy poco tiempo en el cuidado de los hijos (entre el 2 y 3 %, según DARES), las prestaciones para el cuidado de los hijos son un aspecto crucial de las políticas familiares. Un aspecto importante en las políticas dirigidas a facilitar el cuidado de los hijos es que no son solo cuantitativas; también apuntan a permitir a las familias tomar decisiones en este tema (por ejemplo, entre el cuidado de los hijos en casa o en un centro), que raramente ocurre, debido sobre todo a razones económicas (DARES 2006). Las prestaciones para el cuidado de los hijos también influyen en la lucha contra las desigualdades económicas y de género, como han señalado algunos críticos. Determinadas autoridades locales, como la ciudad de París, han incrementado estas prestaciones como objetivo principal de sus políticas, con el propósito explícito de la conciliación de la vida laboral y familiar. El objetivo planteado era incrementar en 4500 el número de niños que participen en prestaciones para su cuidado para 2007, lo que realmente reflejaba los deseos de muchos parisienses (el cuidado de los hijos es un tema de discusión recurrente entre parisienses). En el Reino Unido, las políticas nacionales sobre la baja por paternidad y un trabajo flexible tienen fuerza en Escocia y Gales. Es difícil planificar la influencia de la puesta en marcha de las políticas nacionales a escala regional o local, especialmente en relación al padre, al no haberse efectuado revisiones sistemáticas sobre este tema, y al no ser la información disponible de carácter local ni sistemáticamente organizada bajo la responsabilidad de alguna organización gubernamental o no gubernamental. Sin embargo, el por entonces DETR (Departamento de Medio Ambiente, Transporte y Regiones del Reino Unido, en sus siglas en inglés) llevó a cabo una investigación de las prácticas por parte de las autoridades locales sobre flexibilidad laboral. Los autores de esta investigación concluyeron que «las autoridades locales ya han empezado a hacer

mucho para reflejar las necesidades de sus empleados mediante lo establecido para el equilibrio entre la vida laboral y familiar, particularmente en relación a proporcionar flexibilidad horaria en el trabajo y una amplia variedad de tipos de baja. Sin embargo, las prestaciones pensadas para las familias (por ejemplo, guarderías) no están tan bien desarrolladas. La variedad de disposiciones pueden ser indicativas del deseo de promover la motivación y las buenas relaciones en el lugar de trabajo, pero también del deseo de permitir que las organizaciones conozcan las crecientes expectativas de los usuarios para ser capaces de acceder a servicios fuera del horario tradicional de trabajo. Aunque las autoridades cada vez buscan más el ofrecer acceso a los servicios de autoridad locales fuera del horario normal de trabajo y a través de tiendas integradas, así como el proporcionar información mediante Internet y correo electrónico, parecen menos avanzados en términos de prestaciones pensadas para las familias»¹⁶. Algunas conclusiones importantes mostraron que se generalizaron las prácticas para la flexibilidad laboral (ofrecida por más del 90 % de las autoridades locales) y que se ofreció a los empleados la posibilidad de varios tipos de baja. La facilitación de cuidados a los niños (solo disponible en menos del 10 % de las autoridades) y su seguimiento constituían un área de debilidad, mientras que el interés y la evaluación de las políticas y de la puesta en marcha práctica no fueron exhaustivos. La conciliación de la vida laboral y familiar se presenta en general como un asunto actual, y muchas autoridades y organizaciones lo han tomado bajo su auspicio. Por ejemplo, en Escocia, el desarrollo de políticas para este equilibrio está promovido por organizaciones regionales, incluyendo *Safe and Healthy Working (Trabajo Seguro y Saludable)*, que forma parte del *Scottish Centre for Healthy Working Lives (Centro Escocés para una Vida Laboral Sana)*. Esta organización tiene como objetivo el apoyar a pequeñas y medianas empresas a garantizar la seguridad de sus plantillas, siguiendo la legislación y consejos de Sanidad y Seguridad. Esta organización proporciona información en línea, formación, consejo y consultas para desarrollar políticas sobre el asunto de la conciliación de la vida laboral y familiar, y da una idea del contexto legislativo en el que se debe mover el desarrollo de esta política.

Educar al padre sobre sus responsabilidades como padre

En las políticas dirigidas a la educación y responsabilidad de los padres también ha prevalecido el énfasis en el cuidado de los hijos. Encontramos un incremento de las

políticas avocadas a preparar a padres (en especial al padre) para su papel como tales. En Bélgica, algunos municipios de Bruselas han desarrollado talleres para que padres y futuros padres traten el asunto de tener un hijo (*Echevinat à la famille*, Bruselas). Los hospitales locales también han creado jornadas de información para futuros padres. Todavía no hay estudios que muestren los resultados de estas iniciativas locales. En España, existen iniciativas a escala local que van más dirigidas al padre que a los hombres. En Cataluña y en el País Vasco hay ambiciosas políticas dirigidas a los derechos del padre, pero existen problemas de coherencia interna y una falta de subsidios. Estas políticas normalmente son una extensión de las políticas nacionales (por ejemplo, la baja para cuidar a los hijos prolongada hasta cuatro semanas para los funcionarios). Algunas ciudades han creado «Escuelas para Padres», donde educadores intentan cambiar papeles asociados al género a la hora de cuidar y educar a los hijos. Pero no todas estas instituciones persiguen modificar el modelo que representa cada género: también hay Escuelas para Padres creadas por instituciones conservadoras o católicas, que ayudan a los padres a ajustar modelos diferenciados según el género para criar a los hijos. En Bélgica ha habido recientes iniciativas desarrolladas a escala local para apoyar y asistir a futuros padres¹⁷.

En Francia, aunque el contrato de responsabilidad de los padres viene de una ley nacional, las autoridades locales tendrán la responsabilidad para verdaderamente poner en marcha el contrato (por lo tanto, es muy probable que aparezcan distintas interpretaciones entre los departamentos según la orientación política de los gobiernos locales). Los municipios suburbanos serán de los primeros en decidir si aplicar o no esta política, debido a la visión general de que es más probable que los «malos padres» vivan en zonas desfavorecidas. De hecho, no es nueva la idea de relacionar asuntos de responsabilidad de los padres con delincuencia juvenil en zonas desfavorecidas.

La mayor parte de la literatura gris sobre paternidad que ha dado lugar a nuevas políticas, centra de hecho los asuntos de paternidad en padres desempleados y con un pasado relacionado con la migración, con el resultado de que los asuntos sobre padres y hombres como conjunto se pasan completamente por alto. Debido a su difícil situación (de ahí vienen los argumentos), a estos padres se les privaría de su «tradicional» autoridad (hay que recordar que el tradicional «poder paterno» sobre la familia se ha remplazado en la ley por «la autoridad de los padres», ejercida conjuntamente por los dos padres). Por lo

tanto, el contrato de responsabilidad de los padres, aunque no mencione explícitamente al padre, parece estar dirigido a él, y especialmente a padres con un pasado relacionado con la migración. De acuerdo con las premisas de la políticas urbanas (aunque estas premisas están siendo refutadas en Francia ahora), será puesto en marcha en determinadas zonas en las que hay una percepción alta de delincuencia. Mezclar participación con coacción y llamarlo «contrato», lo que está ahora favorecido por políticas socialistas, es un buen ejemplo de políticas familiares conservadoras a escala local. En este restablecimiento de políticas, cuyo objetivo es de mejorar la educación para la paternidad, encontramos las versiones progresista (en Bélgica y España) y conservadora (en Francia) sobre la misma idea de que es necesario ayudar al hombre de cara a que se prepare mejor para su papel como padre.

Cambiar la masculinidad de raíz

Hay pocas políticas locales dirigidas al hombre como tal. De acuerdo con el esquema de la política nacional, el hombre no parece ser un objetivo específico de los organismos normativos a escala local o regional. En el Reino Unido, hay algunos temas dentro de las políticas públicas regionales en los que los hombres son objeto de una mención especial, por ejemplo en relación a promover su participación en profesiones ligadas al cuidado de los niños en Escocia, si bien esto es una excepción más que una norma. Sin embargo, existen políticas locales que se han vuelto de género por definición y por sus objetivos, aunque implícitamente afectan o van dirigidas al hombre. La Obligación para la Igualdad de Género, que afectará a las autoridades locales a partir de abril de 2007, es la más actual y quizás la más significativa de estas políticas, otorgándolas la responsabilidad de promover la igualdad de género y de eliminar la discriminación sexual. En lugar de depender de personas individuales para denunciar discriminaciones sexuales, la obligación sitúa la responsabilidad legal en las autoridades públicas para demostrar que tratan al hombre y a la mujer de manera justa. La obligación afectará a los organismos normativos, a servicios públicos como los transportes y a temas relacionados con el trabajo, como la contratación y la flexibilidad laboral.

España parece ser una excepción notable. Las buenas prácticas incluyen la creación de grupos de hombres de cara a promover definiciones alternativas de la masculinidad (en

Andalucía). A escala local, el trabajo está comprometido a introducir al hombre en la igualdad de género. Un ejemplo de ello es el programa Igualaria, en Málaga, que consiste en una red de gente joven a favor de la igualdad de género y en contra de la violencia de género. Otro ejemplo es Hombres por la Igualdad, iniciativa que comenzó en el Consejo de Jerez, en Cádiz, a través de la Delegación de Igualdad y Salud.

Iniciativas del sector privado

Las iniciativas del sector privado dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar han aparecido en un ambiente marcado por los rápidos cambios de los sectores económicos y de los planes de producción. En el Reino Unido, los cambios en el tipo de trabajo y en la plantilla de trabajadores constituyen con diferencia la mayor influencia sobre los asuntos de conciliación de la vida laboral y familiar. La tendencia general es que cuanto más gente trabaja, más puestos hay en el sector servicios y más presencia hay de la mujer. Estos cambios no son cronológicamente correspondientes, aunque tienen que estar relacionados al presentar sus efectos una influencia conjunta. La mujer empezó a formar parte de la población activa durante la era industrial, pero su máximo apogeo se alcanzó durante las dos Guerras Mundiales, con un cambio en el tipo de trabajo y de movimiento por el que podía acceder a trabajos anteriormente vetados para ella. Durante la posguerra, donde hubo un ligero descenso de la manufacturación, se produjo una segunda oleada de cambios en los tipos de trabajo, con el aumento del sector servicios y la asociada fragmentación de la mano de obra, la mayor flexibilidad de las pautas de trabajo y los periodos en los que el paro estaba extendido. Durante el mismo periodo, las mujeres trabajadoras crecieron hasta superar a los hombres en la población activa del Reino Unido, guiadas por las necesidades económicas de las familias (y las rupturas), por los deseos de libertad social y económica relacionada con el trabajo y por el aumento de la población de la tercera edad dependiente. Sin embargo, el sector privado sigue siendo más bien reacio a adoptar una perspectiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y las peticiones para conseguir una mayor flexibilidad parecen limitadas al ámbito de las organizaciones de empleadores. Por ejemplo, la federación nacional de negocios belga afirma lo siguiente: «una mejor conciliación de la vida laboral y familiar constituye un importante objetivo del sector económico. Sin embargo, esto no puede dar lugar a que las organizaciones de empresas se vean sujetas a los deseos particulares de las familias de

los empleados»¹⁸. Esto conduce a una situación en la que las políticas dirigidas a la figura del padre y a los hombres son realmente una extensión de las políticas dirigidas a la figura de la madre.

Las políticas públicas pueden también desempeñar un papel significativo a la hora de promover en los empleadores y ejecutivos la conciliación de la vida laboral y familiar. En España, la Comunidad Autónoma de Madrid y el Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE, en sus siglas en inglés) de la Universidad de Navarra han desarrollado una Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible y Responsable (19). Hoy en día se la conoce como Culture FR (Flexible y Responsable). Esta guía contiene políticas sobre cuidados para niños y sobre la tercera edad. La Comunidad de Madrid, en colaboración con escuelas de negocios, emprendió la campaña de la conciliación de la vida laboral y familiar. El resultado de estas iniciativas y conferencias fue la Iniciativa del Premio Madrid Empresa Flexible. Las escuelas de negocios han emprendido numerosas investigaciones para comprender mejor las necesidades de sus empleados en términos de oportunidades para conciliar la vida laboral y familiar. Uno de los resultados de estos estudios fue que solo el 7% de las compañías españolas con más de cien empleados han puesto en marcha programas o políticas sobre la conciliación de la vida laboral y la familiar. Otra recomendación fruto de estos estudios es que los jefes se conviertan en partes interesadas clave y objetivos específicos, para que así puedan entender mejor la necesidad de la conciliación.

Prestaciones en el trabajo para el cuidado de los hijos

Las prestaciones en el trabajo para el cuidado de los hijos son una iniciativa corriente del sector privado a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar. En Bélgica, por ejemplo, la conferencia sobre la Red de Prestaciones para el Cuidado de los Hijos celebrada el 14 de marzo de 1990, hizo énfasis en que los empleadores deberían asumir parte del coste de las prestaciones para el cuidado de los hijos para los padres trabajadores, pero solo como parte complementaria de los servicios municipales y regionales. El cuidado de los hijos en las empresas existe en Bélgica, pero normalmente está limitado a las grandes compañías: los propietarios de negocios exponen que no puede extenderse de manera generalizada a los pequeños y medianos negocios. En este

aspecto, los funcionarios parecen disfrutar de una mejor situación en la mayoría de los países.

Horario laboral flexible

Aunque la idea de un horario flexible es esencial para la conciliación de la vida laboral y familiar, la flexibilidad es todavía más bien un concepto que una realidad. Se supone que el trabajo a tiempo parcial está disponible tanto para el hombre como para la mujer, pero en la práctica raramente se considera al hombre como una opción viable (por razones culturales y económicas, por ejemplo en España).

Se sobreentiende que el sector privado es un elemento clave para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, y es sujeto de una gran cantidad de literatura gris, como en el caso de Francia. Hasta ahora, las políticas que promocionaban la conciliación de la vida laboral y familiar han sido a lo sumo preliminares, con el desarrollo de guías diseñadas para ayudar a las empresas a convertirse en lugares de trabajo pensados para familias. Las investigaciones sugieren que entre los empleadores hay un gran apoyo a aquellas políticas y prácticas que permiten a los padres lograr una mejor conciliación entre el trabajo y la familia¹⁹. Sin embargo las pruebas nos vienen a decir que allí donde hay políticas que permitirían a los padres negociar sus condiciones de trabajo, no son conscientes de ellas y es posible que los empleadores no estén haciendo lo suficiente para asegurar su promoción. Como resultado, muchos empleados ignoran la existencia de estas políticas en sus trabajos. También es posible que algunas compañías deliberadamente decidan no promover sus políticas pensadas para familias. El ejemplo del Reino Unido parece sugerir que normalmente se prefiere el arreglo privado de las disposiciones con el jefe para que el padre concilie su trabajo con sus obligaciones como padre. Esto parece sugerir que el diálogo en el trabajo y una cultura participativa son elementos clave para asegurar la transición a la conciliación entre las tareas del hombre y la mujer. A pesar de la por lo general poca experiencia de los padres cuando negocian para conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, hay pruebas de que algunas grandes organizaciones han dado un paso para incrementar su receptividad para conseguir de los empleadores una mayor flexibilidad laboral. Una interesante base de datos sobre prácticas, realizada por la organización *The Work Foundation*, destaca el tipo

de negocios desarrollado por diversas organizaciones públicas y privadas y los procedimientos y resultados de las políticas y prácticas laborales revisadas.²⁰

En Francia, tal y como indica un informe reciente, las compañías del sector privado han tratado el asunto de las políticas familiares durante mucho tiempo. Sin embargo, y aunque sea muy común la idea de que deberían haber participado más activamente en las políticas sobre conciliación de vida laboral y familiar, los resultados han sido en el mejor de los casos dispares (Clément, 2003). Estas iniciativas tienden a interesar a grandes empresas con elaboradas estrategias de recursos humanos, así como a empresas públicas o que han sido recientemente privatizadas. La mayoría de las empresas más pequeñas se quedan indiferentes ante estas iniciativas. Se han emprendido algunas iniciativas sobre el tema del calendario laboral, en el que los empleados y los empleadores comparten el objetivo de una mayor flexibilidad (aunque no siempre con el mismo contenido). Estas iniciativas pueden incluir por ejemplo semanas laborales de cuatro días o periodos de trabajo de ocho días en una quincena. Algunas empresas también han puesto en marcha el trabajo desde casa como un medio para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. No es fácil volver al trabajo después de la baja para cuidar a los hijos (casi siempre, la baja por maternidad), ya que no siempre se mantienen al día las habilidades. Algunas compañías han puesto en marcha herramientas diseñadas para permitir a los empleados que estén de baja para cuidar a los hijos mantener al día sus habilidades. España cuenta con algunos ejemplos de centros de día que colaboran con empresas, con el objetivo de facilitar la conciliación de los cuidados (por ejemplo de familiares de la tercera edad) y el trabajo, aunque normalmente están diseñados para mujeres.

Iniciativas y propuestas de ONG: ¿iniciativas familiares contra derechos del padre?

Organizaciones familiares que piden más igualdad y más prestaciones

Tanto organizaciones familiares seculares como religiosas han participado activamente en la demanda de una mayor extensión de los derechos sociales para las familias. Francia y Bélgica cuentan con una tradición de actores de la sociedad civiles y de ONG fuertes en el campo de las políticas familiares, tanto religiosos como seculares. De este grupo, las

ONG más institucionalizadas normalmente participan en la creación de recomendaciones políticas, que pueden encontrarse en la literatura gris escrita sobre este tema. Normalmente, piden más facilidades para el cuidado de los hijos y más prestaciones sociales, independientemente de si es para el padre o la madre. También hacen campaña para lograr una mayor flexibilidad laboral para los padres y para un enfoque local de las políticas familiares (Gérard, 2004). Bélgica también cuenta con asociaciones que se dirigen específicamente a inmigrantes y a los excluidos socialmente y que ofrecen servicios a los padres (debates sobre el tiempo para la madre, asistencia para el padre, mediación familiar²¹, etc.).

En el Reino Unido, los sindicatos son una parte importante para llevar los asuntos familiares y relacionados con la figura del padre a los medios de comunicación y a las agendas políticas. El movimiento sindical no sigue teniendo la misma fuerza que tuvo en el Reino Unido, pero la Asociación de Sindicatos Británicos (Trade Union Congress) ha creado un instrumento de orientación e investigación para empleados y empleadores sobre flexibilidad laboral. También ha realizado una investigación sobre el acceso del padre a la baja por paternidad, que demostró que más hombres están solicitando a sus empleadores si pueden hacer más flexible su trabajo, aunque en menor medida que las madres, y si lo hacen tienen más posibilidades de que rechacen su petición²². Otra organización, llamada *The Work Foundation (Fundación Trabajo)* trata específicamente el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, y aunque al igual que la Asociación de Sindicatos Británicos tiende a abordar el tema desde la perspectiva de ayudar a la mujer más que al hombre, proporciona una detallada orientación sobre el contexto legislativo, así como estudios de experiencias de trabajo de organizaciones del sector privado, para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados^{23,24}. En ambos casos, el enfoque utilizado para argumentar sobre soluciones en cuanto a flexibilidad laboral se centra en los beneficios potenciales para los empleadores en términos de reclutamiento de trabajadores, lealtad y productividad. Una organización llamada *Working Families (Familias Trabajadoras)* también parece activa en la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque no está claro que se extienda también a la figura del padre. El líder de la exposición incluirá en una próxima conferencia una presentación en la que sugerirá la incorporación por parte de los dos partidos de la flexibilidad laboral en la agenda electoral²⁵.

Algunas organizaciones sobre el tema de la familia pueden promover una visión conservadora de la familia, en la que se establece una diferenciación de tareas según el género: en Bélgica, movimientos como el del grupo relacionado con la Iglesia *La famille c'est vraiment important (La familia es realmente importante)* luchan contra el aborto así como contra el matrimonio o adopción por parejas del mismo sexo²⁶.

Incorporar las necesidades específicas del padre en la agenda

Las asociaciones de padres se han vuelto muy activas en numerosos países, especialmente en Francia y Bélgica: protestan contra el trato discriminatorio que reciben de los jueces, quienes en caso de divorcio concederán por lo general la custodia a las madres, exponiendo algunos de ellos una ideología antifeminista. Han adoptado medios de protesta muy drásticos, como encadenarse a un puente en Francia en junio de 2006, y son bastante mediáticos, como en el caso de SOS Papa. También han desarrollado herramientas legales y educativas en Internet. En Francia, el grupo de presión más poderoso sobre cuestiones de género en este campo es el de padres divorciados, que por lo general hacen campaña para mejorar la igualdad en la custodia de los hijos. Aunque estas propuestas no van dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar per se, puede considerarse como una influencia para estas políticas. En Bélgica hay un fuerte grupo de presión de padres llamado lespapas.com, cuyo objetivo es combatir la discriminación del padre en casos de divorcio (extender la custodia compartida en las familias con pocos ingresos) y reconocer la figura del padre en organizaciones públicas (hospitales públicos cuando un hijo está enfermo, seguridad social). Su postura es más bien moderada: «luchar por los derechos de padres democráticos y de madres democráticas», en comparación con las entrevistas que hemos hecho a padres divorciados.

La influencia del feminismo

El feminismo y los cambios en la naturaleza y en el lugar de trabajo constituyen otras importantes (y cercanas) influencias contextuales en el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar. El feminismo es un movimiento diverso que abarca un amplio abanico

de posiciones en cuanto a la participación paterna en la vida familiar, aunque es la corriente feminista central la que trabaja por la igualdad de género para la mujer y para desafiar/reducir el sexismo declarado que impera en la vida social y política del Reino Unido. Su mayor influencia en la vida de las familias heterosexuales ha sido modificar las expectativas sobre los papeles en el trabajo, y por lo tanto de los papeles según el género dentro de la familia hacia una posición menos pragmática y más basada en los derechos. Sin embargo, algunas investigaciones demuestran de manera consistente que el apoyo a la idea de la implicación masculina en el hogar y de las expectativas de la mujer todavía sobrepasa la realidad, y que algunas de las razones esgrimidas por los hombres para una implicación menos igualitaria en el hogar choca con el feminismo, incluyendo por ejemplo la creencia de que la mujer está constitutiva y biológicamente mejor adaptada para los trabajos domésticos y de cuidado de los hijos. En Bélgica, la mayoría de las asociaciones conocidas promueven los derechos de la mujer (the Women's University, Amazona Association) y los derechos del niño (ONG CODE), además de otras organizaciones como UNICEF y la Cruz Roja. Estas asociaciones presionan para llevar los derechos de la mujer y del niño a distintos ámbitos políticos.

Asociaciones de hombres: un terreno dividido

Parece que las asociaciones de hombres están altamente divididas en asociaciones que promueven una «nueva» masculinidad (lo que implica una paternidad activa) y en asociaciones preocupadas por la «feminización» de la sociedad y por la desaparición completa del especial y tradicional papel del padre. Aunque las asociaciones de hombres son muy marginales, está aumentando de manera evidente el discurso que describe Francia como una sociedad dirigida por mujeres para mujeres en la que el hombre sufre discriminación de género. Sistemáticamente se quita importancia a las cualidades y características del hombre (como la agresividad) en favor de las cualidades «femeninas», como la negociación y el cuidado (Zemmour, 2006). Sin embargo, este discurso raras veces es traducido en políticas. Parece que la literatura gris está mucho más influida por representaciones que ven al hombre como un ser «perdido», «frágil» y «con necesidad de nuevos valores». En España, grupos, ONG y asociaciones de hombres y mujeres son la fuerza motora detrás de la transformación de los papeles asociados al género. En unos pocos años, Andalucía (Málaga principalmente) ha facilitado la creación de asociaciones

de hombres, que han facilitado a su vez la creación de otras asociaciones de hombres en España.

Conclusión: ¿cambiar los destinatarios y el ámbito de las políticas?

¿Modificar los estereotipos de padres?

En resumen, está claro que ha habido cambios en la situación del padre en los cuatro países; cada uno ha creado un entorno favorable para la urgencia por nuevas políticas, incluyendo las que van dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Realmente, parece que el Reino Unido está llevando a cabo cambios en relación a los padres como conjunto, examinando en particular el papel del padre. La naturaleza del trabajo ha cambiado, forzando a algunos hombres a implicarse más en el cuidado de sus hijos, mientras que para otros se ha convertido en una opción. Las aspiraciones de los padres han cambiado, al igual que el discurso político y de los medios de comunicación sobre el padre y la paternidad. Las políticas públicas han evolucionado y siguen haciéndolo para reflejar estos cambios en las aspiraciones de los padres, y también el creciente reconocimiento de los derechos del padre y la variedad de prestaciones económicas y sociales que la implicación paterna en la familia tiene para los hijos. Sin embargo, a escala individual de cada familia, mientras que muchos hombres se benefician de sus derechos legales, por una serie de motivos sociales, económicos y culturales en relación a la baja remunerada por paternidad cuando sus hijos son pequeños, la aspiración de ser un padre implicado todavía sobrepasa su realización en la práctica. Como señaló la experta española María Ángeles Durán, este cambio puede estar relacionado con una evolución más general de la paternidad que hoy día está muy valorada.

Sin embargo, este nuevo papel para el padre no está siempre adecuadamente reconocido por los medios de comunicación y los políticos. En general, los medios de comunicación y los políticos ven con mejores ojos la figura del padre (cada vez se lo describe más como importantes cuidadores para sus hijos y como dispuestos a tomar más responsabilidades en el cuidado diario de los hijos, aunque los coletazos del patriarcado y la conservadora gestión de los recursos humanos todavía se lo impiden). Francia parece ser una excepción, con una fuerte fijación por los «malos padres» y por una postura punitiva. Sin

embargo, en Bélgica solo una pequeña parte de las políticas y los artículos de los medios de comunicación están dirigidos directamente al padre²⁷. El mismo informe europeo muestra que tampoco se menciona a la madre como objetivo específico, y que las políticas tienden a enfatizar a los padres como objetivo en general, sin diferenciación por género, o incluso que más a menudo están diseñadas como «políticas para niños». Las referencias a los padres suelen ser en un sentido negativo (padres en crisis, problemas relacionados con el sida, drogas, etc.), mientras que las políticas dirigidas a los niños suelen ser positivas (prestaciones para el cuidado de los hijos, la Oficina Nacional de la Infancia [ONE en sus siglas en francés], cuidado de los hijos, protección de la infancia)²⁸. Este resultado refleja la situación en Francia, donde la mayoría de las políticas familiares de hoy van dirigidas a los padres sin hacer diferencias, aunque algunas políticas, basadas en una visión tradicional de los papeles de los padres todavía van dirigidas a la madre: hay una tendencia creciente a cambiar estas desigualdades incluyendo al padre en estas políticas, incluso aunque en muchos casos las dificultades prácticas les impiden ponerlas realmente en práctica. Hay un reconocimiento creciente de que el papel del padre es tan importante para los hijos como el de la madre, aunque en la mayoría de los casos no estén claras las características de este papel. El único consenso que parece haber es sobre el papel tradicional de sostén de la familia. Por ejemplo, se hace énfasis en las dificultades socio-económicas que sufre el padre. Las políticas dirigidas al hombre como conjunto son extremadamente raras, ya que en Francia la ley no considera como legítimas las categorías por género. Sin embargo, ha vuelto la virilidad como tema de debate, normalmente relacionado con declaraciones sexistas y algunas racistas, aunque siguen siendo una ínfima minoría. La ausencia de una identidad masculina positiva en la actualidad, que ha sido divulgada en literatura sociológica (Castelain-Meunier 2005, Touraine 2006) y psicológica (Clare, 2000) es también llamativa en el campo de las políticas públicas.

Durante la investigación se han descubierto algunos ejemplos de políticas fallidas debido a estereotipos a la hora de hacer políticas. En 1994, en Bélgica, el intento de introducir propuestas relacionadas con el género para promocionar el trabajo a tiempo parcial fracasó debido a los estereotipos sexuales. Los carteles publicitarios que solían promocionar el trabajo a tiempo parcial mostraban la imagen de una mujer ocupada llevando a su hijo, con la frase «y si te pagaran para trabajar menos...», mientras que los

carteles dirigidos a hombres o padres mostraban a un hombre en una oficina delante de un ordenador, con la frase «y si te pagaran para recibir un curso de formación...». Tras esta campaña, los medios de comunicación flamencos reaccionaron y señalaron que la campaña se basaba en estereotipos sexuales, mientras que los de la parte franco-parlante no reaccionaron. El Ministro flamenco responsable de la igualdad de oportunidades admitió posteriormente que el material usado en la campaña ¡no había sido ni mucho menos perfecto!

Controversias y contradicciones sobre las políticas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar

Como se mencionó en referencia a las ONG, los asuntos familiares se encuentran políticamente muy polarizados. Las medidas dirigidas al hombre y al padre están divididas en conservadoras, que reconocen una división según el género de las tareas y que sitúa a la mujer como principal cuidadora, y las progresistas, en las que la igualdad es una prioridad mucho mayor. En Bélgica, esta polaridad es muy evidente. Los partidos políticos de derechas proponen políticas que permitan a la madre quedarse en casa²⁹. Los cristiano-demócratas flamencos del CD&V junto con la extrema derecha y parte de los liberales valones del MR votaron de manera masiva en contra de las leyes sobre adopción por parte de los homosexuales, de la Ley de 2003 que permite matrimonios del mismo sexo y en 1990 del derecho al aborto de la mujer. Por otro lado, el partido socialista parece haber sido más progresista. El auténtico programa propuesto por los socialistas tiene como prioridades las familias pobres y particularmente la vivienda. El movimiento progresista en Bélgica en cuanto al tema de la familia está representado por los partidos ecologistas (*ecolo* para los francófonos y *Agalev* para los flamencos), y una de sus prioridades era defender el derecho de los homosexuales a adoptar. También rehusaron a culpar a los padres por los chicos delincuentes. En cuanto al tema de la baja de los padres y específicamente la baja por paternidad, el principal partido que se oponía era el liberal y centrista MR por el coste de una medida como esa. En Francia, aunque es evidente el esfuerzo nacional en cuanto al cuidado de los hijos, estas políticas, cuando se ponen en marcha a escala local, dependen ampliamente de las prioridades de las autoridades locales. Parece más probable que los municipios socialistas den más

prioridad al cuidado de los hijos, aunque el tema de las familias es común en partidos de derechas como el UMP y el UDF.

También existen contradicciones entre políticas establecidas en diferentes ámbitos y que promueven distintos programas. Lo que no encontramos en ningún ámbito político, como se ha mostrado en este estudio comparativo sobre políticas que promueven el papel del hombre y del padre en la conciliación de la vida laboral y familiar, es un conjunto integrado de políticas. Lo que podemos encontrar son diferentes estratos que pueden ser históricos así como corresponder a ámbitos políticos. Bélgica es un caso particular destacado en este aspecto. Como con todas las políticas en Bélgica, las competencias se dividen entre el ámbito federal (Ministerio para la Familia), el ámbito regional y de comunidades y el ámbito local. En un contexto de descentralización extrema, hay una razonable coherencia en las políticas familiares entre los ámbitos nacional, comunitario, regional y local en comparación con otras áreas políticas belgas, como la educación. El ámbito nacional es todavía responsable de la política familiar en general, y esto, junto con la seguridad social y la salud, es uno de los pocos temas que caen en este ámbito. Las facilidades para el cuidado de los hijos es responsabilidad de las respectivas comunidades francófona y flamenca (*communauté française y vlaamse gemenschap*). El ámbito regional no tiene responsabilidad en esta área, mientras que el ámbito local solo puede llevar a cabo iniciativas a pequeña escala, especialmente para luchar contra la discriminación. Sin embargo, esta coherencia no está exenta de contradicciones, entre las políticas conservadoras menos inclinadas a invertir en facilidades para el cuidado de los hijos (lo que puede apreciarse en el sistema de impuestos e indemnizaciones que desalientan la conciliación laboral y familiar de las mujeres), y las políticas sobre conciliación de la vida familiar y laboral mucho más progresistas descritas anteriormente. Como vimos en el caso de Francia, aunque durante mucho tiempo ha habido un amplio despliegue de políticas nacionales sobre la familia, se ha dado un giro hacia la descentralización y las asociaciones locales, como se puede ver en el ejemplo de las políticas urbanas desde los ochenta, en el área de la conciliación de la vida laboral y familiar. Actualmente es muy común pensar que estas políticas serán más eficientes cuando se lleven a cabo a escala local (Gillot, 1998) y que debería ser responsabilidad de ámbito local el abordar problemas como la ayuda a familias desfavorecidas, la violencia familiar y el desarrollo de facilidades para cuidar a los hijos. En todos los ámbitos de gobierno y en todos los países

encontramos posturas contradictorias, entre políticas independientes del género, y políticas dirigidas específicamente a un género, basadas en diferentes estereotipos del hombre, la mujer, la maternidad y la paternidad.

Referencias

Francia

Alis and Dumas 2002. *35h, conciliation vie familiale – vie professionnelle et égalité : le cas d'une conciliation inégalitaire*. Documento presentado en la conferencia de AGRH. www.agrh.org/deutsch/alis_dumas.doc

Bruel A. 1997. *Un avenir pour la paternité? Jalons pour une politique de la paternité*. Informe. Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

Castelain-Meunier C. 2005. *Les métamorphoses du masculin*. París, PUF.

Clare A. 2000. *Où sont les hommes ? La masculinité en crise*. Quebec, Les Editions de l'homme (Fr. trans. 2004).

Clément M. *et al.* 2003. *Informe de grupo de trabajo "Famille et entreprise"*. Ministerio responsable de la Familia.

DARES 2006. *Niveaux de vie et mode de garde*. Estudios y resultados. Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

DRESS 2006. *La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles*. Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

Gérard O. 2004. *Vers l'émergence d'une politique publique de la conciliation*, UNAF http://www.unaf.fr/article.php3?id_article=440

Gillot D. 1998. *Pour une politique de la famille renouvelée*. Informe del Primer Ministro para la conferencia nacional sobre la familia.

Griffin G. and R. Braidotti. 2002. *Thinking differently: a reader in European women's studies*. Londres; Nueva York: Zed Books

Naves P. 2001. *Informe de grupo "Famille et pauvreté"*. Ministerio responsable de la Familia y del Cuidado de la Infancia.

Touraine A. 2006. *Le Monde des femmes*. París, Fayard.

Zemmour E. 2006. *Le Premier sexe*. París, Denoel.

Bélgica

Guinnet C. y Neveu E. *Féminins/masculins sociologie du genre*. Armand Colin publications, 2005.

Segalen M. *Sociologie de la famille*. Armand Colin publications, quinta edición.

Sullerot E. *La crise de la famille*, Pluriel publications.

Thalinot A. *L'individu, la famille et l'emploi*, Harmattan publications, logiques sociales, 2004

B. Fuselier, L. Merla. *Articuler vie professionnelle et vie familiale: enjeu de société, enjeu pour l'égalité* en *Les cahiers de l'éducation permanente*, n° 19, Luc Pire publications, primer trimestre de 2003.

Humblet Perrine. *Les crèches à l'œuvre du temps de l'œuvre nationale de l'enfance*, ULB, <http://www.one.be/docs/DOSSIERS/creches.ht>

Les franc maçons et la politique en Précis de franc maçonnerie, Bayard Dervy publications, 2000.

L'initiation des femmes en Précis de franc maçonnerie, Bayard Dervy publications, 2000.

Hedwige Peemans-Poullet. "*Un aspect de l'articulation entre politiques familiales et solidarités sociales*", Université des femmes, 2005.

Martin C: "*Comparer les questions familiales en Europe*" en Recherches et prévisions, n° 55 marzo de 1999, pp 21-32.

Fédération des Entreprises Belges. *Congé parental: point de vue de la FEB*. 2004.

Cattoir P. y Jacobs D. *Politique familiale, étude de la littérature*" en Revue belge de sécurité sociale. 2002, p 8.

Esping-Andersend etc. *A new welfare architecture for Europe*. Informe presentado durante la presidencia belga de la Unión Europea en 2001.

Immervoll H. y Barber D. *Can parents afford to work? Childcare costs, tax benefit policies and work incentives*. Institute for the study of labour (*Instituto para el estudio del trabajo*), enero de 2006.

Devenir parents. Publicación en la página Web del Estado Federal Belga.

CDF (Cristiano-demócratas francófonos). *Personne et famille*. Parte del programa, 13 de junio de 2004.

Consejo Pontifical para la familia. *Family and human procreation*. 13 de mayo de 2006, publicado por Fraternité Saint Pie X, Bélgica.

<http://www.lespapas.com>

<http://www.forummagicmaman.com>

<http://www.wallonie-en-ligne.net>

<http://www.actionfamille.be>

Ley belga de 18 de mayo de 2006, que enmienda determinadas disposiciones del código civil para permitir la adopción por parte de parejas del mismo sexo, publicada el 20 de junio de 2006 en el *Moniteur Belge* (Diario Oficial Belga).

Ley belga de 13 de febrero de 2003, que permite matrimonios del mismo sexo y que enmienda determinadas disposiciones del código civil, publicada el 28 de febrero de 2003 en el *Moniteur Belge* (Diario Oficial Belga).

Ley belga sobre la descriminalización del aborto, abril de 1990.

Norma que establece la baja para cuidar a los hijos, de 27 de abril de 1997.

¹ Red de la Comisión Europea sobre métodos para cuidar a los hijos, *Men, Media and childcare*, 1994.

² Acuerdo del marco de la baja para cuidar a los hijos, 14 de diciembre de 1995.

³ Baja para cuidar a los hijos, punto de vista de la *Fédération des Entreprises Belges (Federación de Empresas en Bélgica)*, enero de 2004.

⁴ Lewis, C. (1986) *Becoming a Father*, Milton Keynes: Open University Press

⁵ Hatter, W., Vinter, L. y Williams, R. (2002) *Dads on dads: Needs and expectations at home and at work*, Londres: MORI Social Research Institute

⁶ O'Brien, M. y Shemilt, I (2003) *Working Fathers: Earning and caring*, Norruega: University of East Anglia.

⁷ Ministerio de Comercio e Industria (2005) *Work and families: Choice and flexibility*, Londres: DTI

⁸ Henricson, C. (2003) *Government and Parenting: Is there a case for a policy review and parents' code?* York: Fundación Joseph Rowntree.

⁹ Comisión para la Igualdad de Oportunidades (2003) *Fathers: Balancing work and family*, Londres: EOC

¹⁰ *La politique familiale, un domaine difficile à isoler*, en Cattoir P. y Jacobs D., *Politique familiale, étude de la littérature*, estudio de la seguridad social belga pág. 8, 2002

¹¹ Esping-Andersen et al. "A new welfare architecture for Europe". Informe emitido durante la presidencia belga de la Unión Europea en 2001.

¹² www.ledroitbelge.net

¹³ Informe de la Office nationale de l'enfance (*Oficina Nacional para la Infancia*), 2004.

¹⁴ Smeaton, D. y Marsh, A. (2006) *Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005*, Employment Relations Research Series (serie de investigaciones sobre relaciones laborales) no. 50, Londres: DTI.

-
- ¹⁵ Adrienne Burgess (2006) *Fathers and Work-Life Balance*, <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/work/fathers.htm>
- ¹⁶ DETR (2001) *Work-Life Balance: A Survey of Local Activities: Research Summary*, Londres: DETR, disponible en <http://www.local.odpm.gov.uk/research/worklife/summary.htm>.
- ¹⁷ Por ejemplo, actividades propuestas por la sección del municipio de Bruselas responsable de la familia (*Echevinat à la famille*).
- ¹⁸ FEB. "Parental leave: point of view of the FEB", 2004
- ¹⁹ Chinchilla, Poelmans, León y Tarrés
- ²⁰ Por ejemplo, <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/pdf/BritishTelecom.pdf>
- ²¹ Por ejemplo, servicios sociales en el distrito de Ixelles.
- ²² http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-11572-f0.cfm
- ²³ <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/>
- ²⁴ <http://www.tuc.org.uk/publications/srchResults.cfm?frmCat=15%5F0&frmtype=category>
- ²⁵ www.workingfamilies.org.uk
- ²⁶ <http://www.actionfamille.be>
- ²⁷ Red de la Comisión Europea sobre métodos para cuidar a los hijos, *Men, Media and childcare*, 1994.
- ²⁸ Ídem.
- ²⁹ CDF (Cristiano-demócratas francófonos) , parte del programa "*personne et famille*", 13 de junio de 2004.

