

Familia y trabajo. Conflictos y estrategias de conciliación

Es de justicia iniciar nuestra ponencia agradeciendo a los organizadores de este Congreso General de la Familia la invitación que nos han brindado para compartir con ustedes este tema tan actual y tan cercano a nuestra situación personal.

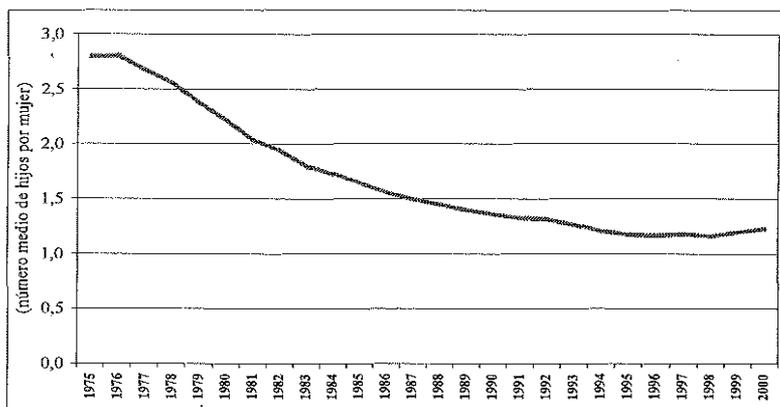
Con el título Familia y trabajo. Conflictos y estrategias de conciliación, hemos querido sintetizar de una manera clara y concisa cuál va a ser el objeto de nuestro debate. Los puntos que vamos a tratar son los siguientes: a.) Las conexiones existentes entre la vida familiar y la vida laboral, apuntando interesantes divergencias que muestra la comparación entre España y otros países del entorno europeo; b.) Los motivos que hacen necesario el establecer mecanismos que favorezcan la conciliación entre vida familiar y trabajo extra-doméstico; y, c.) El abanico de estrategias que actualmente ayudan a las familias a conciliar estas dos esferas de su vida.

CONEXIONES ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

a. Introducción

El descenso de la fecundidad es un fenómeno generalizado en los países occidentales iniciado en la década de los sesenta/setenta. Actualmente, ningún país de la Unión Europea (UE) alcanza el nivel de reemplazo generacional situado tradicionalmente para las poblaciones con baja mortalidad infantil en 2,1 hijos por mujer. En España (gráfico 1) el comienzo de esta bajada tuvo lugar en fechas posteriores a la de la mayoría de países europeos, si bien su intenso ritmo de caída la ha situado en estos momentos a la cabeza, junto con Italia, de los niveles más bajos. En los últimos años se aprecia un ligerísimo ascenso que no puede todavía interpretarse como un cambio de tendencia.

Muchos estudios han intentado comprender los mecanismos que entran en juego en este cambio en el comportamiento demográfico. Las razones son muy diversas,

Gráfico 1. Índice sintético de fecundidad, España 1975-2000.

Fuente: INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia.

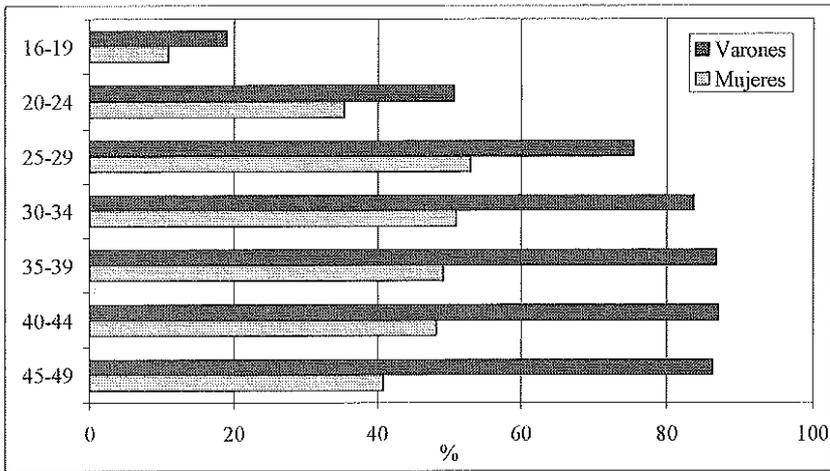
así como su interrelación entre poblaciones. Dentro de este abanico, es posible señalar algunas que aparecen como constante en casi todas las poblaciones: aparición de métodos artificiales de control de la natalidad, transformación en el sistema de valores, descenso y retraso en la nupcialidad e incorporación de la mujer al mercado laboral. Esta última razón ha sido elegida como objeto del análisis que ahora se presenta, centrandó nuestra atención concretamente en los problemas de conciliación que surgen al intentar compaginar la vida familiar y laboral.

b. Tasas de actividad

La incorporación masiva de la mujer a la educación y posteriormente al mercado de trabajo es uno de los principales telones de fondo de las grandes transformaciones sociales y familiares vividas en los últimos tiempos. Las consecuencias de esta incorporación de la mujer al mercado laboral han sido numerosas, si bien el impacto no ha sido homogéneo en los distintos países europeos.

Centrándonos en España es necesario resaltar el importante incremento que se ha producido en las tasas de actividad femeninas en las últimas décadas. En 1976, por ejemplo, el 27% de las mujeres españolas estaba trabajando fuera del hogar y el 1,4% buscaba empleo. En 2001, el 34% de las mujeres trabaja, y el 7,8% busca empleo. Si nos fijamos en las mujeres de entre 25 y 54 años, esto es, aquéllas en edad de tener hijos pequeños y, por tanto, la población donde se concentran los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar, el crecimiento se hace más evidente: en 1976 el 29% trabajaba y el 0,7% buscaba empleo frente a un 53% de mujeres ocupadas y un 10,7% buscando empleo en el año 2001¹.

¹ Datos tomados de la página web del INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia. La fuente

Gráfico 2. Tasas de ocupación por edad y sexo. España, 1999

Fuente: Encuesta de Población Activa (1999), INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia.

Sin embargo, los niveles de ocupación de la mujer no han alcanzado todavía en nuestro país una situación análoga a la de los varones (gráfico 2). Las tasas de ocupación femenina son, en todas las edades, inferiores a las de los hombres. Centrando la atención en los valores que toma la tasa de ocupación en los grupos de edad que abarcan el periodo fértil femenino y comparando la situación de hombres y mujeres se aprecian interesantes diferencias.

En primer lugar, como ya hemos apuntado, los niveles de ocupación masculinos están en todos los grupos de edad muy por encima de los femeninos. Las edades con menores diferencias están comprendidas entre los 20 y los 29 años. A partir de esta edad las diferencias se acentúan.

En segundo lugar cabe destacar la correlación positiva entre edad y tasa de ocupación que se vuelve negativa entre las mujeres a partir de los 30 años.

En conclusión, podemos señalar que la edad de los 30 años funciona como frontera en los contrastes entre varones y mujeres respecto a la tasa de ocupación. Esta edad coincide, grosso modo, con el comienzo de la formación de familia o llegada del primer hijo.

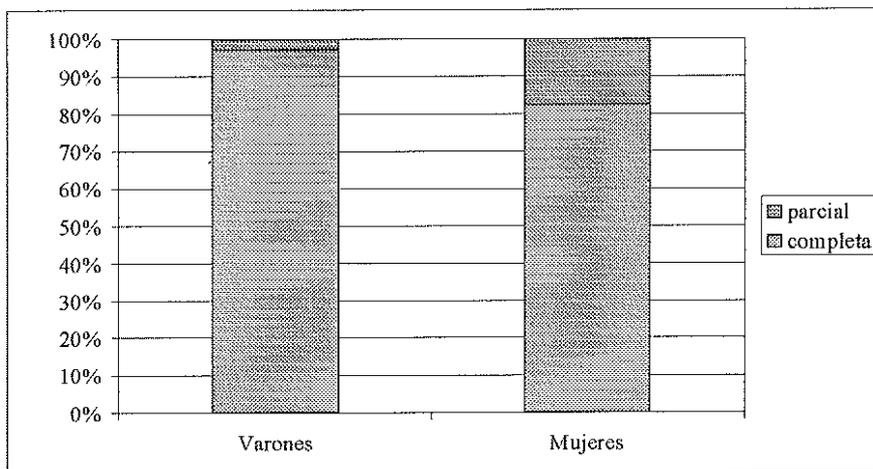
Es preciso matizar esta realidad acudiendo a la comparación con el entorno europeo. Ya que, si bien es cierto que el incremento vivido en esta última década ha sido alto, incluso más alto que en otros países de la UE, los niveles de trabajo femenino extra-doméstico de las españolas son bajos en comparación con los de la mayoría de estos países. Utilizando una metáfora automovilística podemos decir que

España ha arrancado más tarde, a un ritmo más intenso, pero todavía no ha alcanzado a la mayoría de países europeos.

c. Tipo de jornada: jornada completa versus jornada parcial

Una de las ideas más generalizadas respecto a las diferencias por género respecto a la actividad es la mayor “predisposición” de las mujeres a “elegir” una jornada a tiempo parcial. Los datos, sin embargo, matizan esta idea. Y el matiz radica en la intensidad del fenómeno. El 3% de los hombres españoles ocupados en 1999 tenían un trabajo a tiempo parcial, frente al 18% de las mujeres. Es decir, a pesar de estas grandes diferencias entre género, es importante destacar que en España la mayor parte de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo completo. Por lo tanto, no podemos decir que las mujeres trabajen mayoritariamente a tiempo parcial.

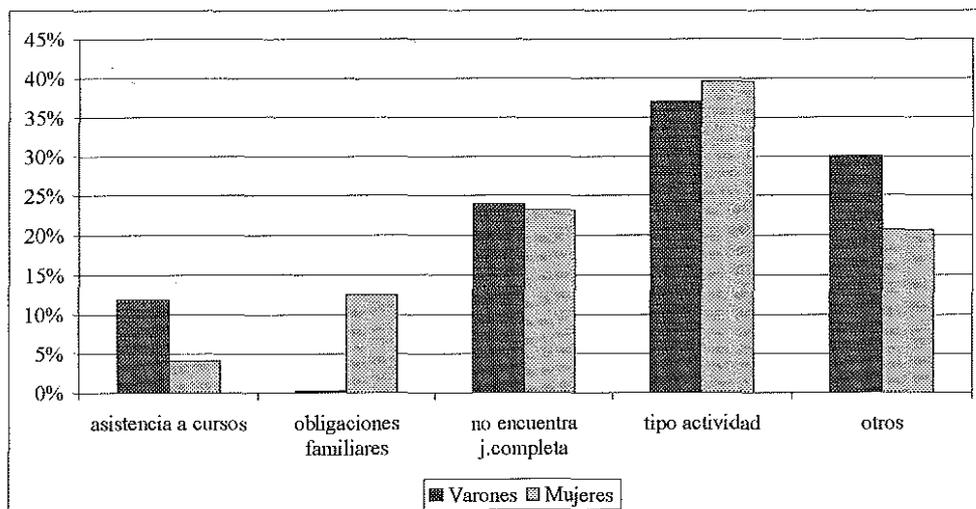
Gráfico 3. Ocupados por sexo y tipo de jornada, España 1999



Fuente: Encuesta de Población Activa (1999), INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia.

Entre las causas del empleo a tiempo parcial es interesante destacar que la mayoría apunta motivos relacionados con el mercado laboral (“no encuentra a tiempo parcial” o “es propio del tipo de actividad que realizo”). Las grandes diferencias por género se dan cuando hay obligaciones familiares, razón mayoritariamente femenina, y cuando se asiste a cursos, motivo más aducido por los varones. Es decir, que la jornada a tiempo parcial por razones familiares es un factor que parece tener en España poca relevancia dentro de las características definitorias de trabajo extra-doméstico de la mujer.

Los datos apuntados hasta el momento pueden inducir a la siguiente reflexión: Si las mujeres que trabajan en España lo hacen mayoritariamente a tiempo completo y

Gráfico 4. Causas del trabajo a jornada parcial, España, 1999

Fuente: Encuesta de Población Activa (1999), INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia.

sólo una pequeña parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial aducen razones familiares para esta reducción de jornada, ¿realmente hay problemas de conciliación entre maternidad y trabajo extra-doméstico? Sin embargo, y paradójicamente, estos datos nos van a ayudar a sopesar en su justa medida los problemas con los que se encuentran las mujeres españolas para conciliar trabajo y maternidad. La conciliación de estos dos ámbitos no es una cuestión exclusiva de las mujeres que tienen hijos sino también de las mujeres en edad de tenerlos que todavía no los han tenido.

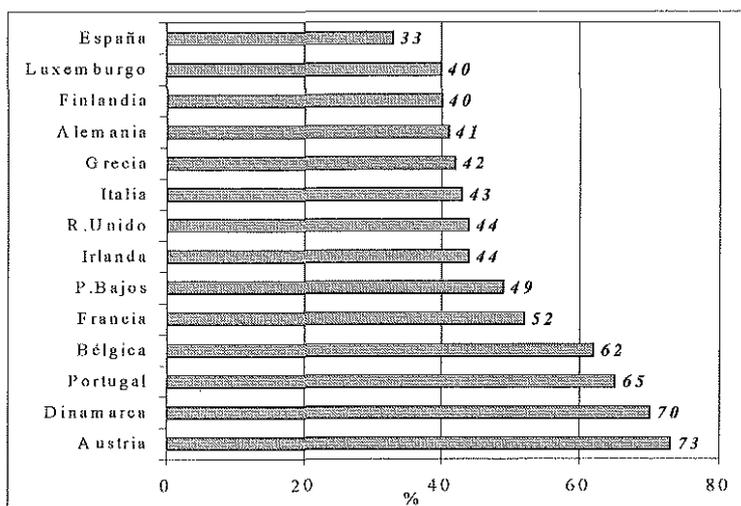
d. Tasas de actividad y tipo de jornada de las mujeres con hijos

Las tasas de ocupación de las mujeres con hijos aportan grandes luces a la “paradójica” realidad dibujada hasta el momento y dan numerosas pistas para poder contestar a la pregunta recién formulada respecto a la existencia de una situación conflictiva entre el mundo familiar y laboral. La primera pista la obtenemos de la comparación entre mujeres con y sin hijos. ¿Tienen las mujeres con hijos los mismos niveles de ocupación que el resto de mujeres? ¿Qué ocurre con las mujeres con hijos que todavía no están en edad escolar?

La tasa de ocupación de las mujeres con hijos menores de tres años desciende abruptamente en comparación con las tasas generales. En el año 1995 el 33% de las mujeres con hijos menores de tres años tenían un empleo, frente al 40% de las mujeres entre 25 y 54 años². La situación española no es comparable a la de otros países de la UE. En el gráfico 5 se aprecian los fuertes contrastes europeos, destacando España por tener la tasa más baja de toda la UE. Los contrastes entre países son

de gran relevancia. En Austria, 7 de cada 10 mujeres con hijos menores trabaja fuera de casa. Es decir, que las mujeres españolas con hijos menores de tres años optan o se ven empujadas a elegir el hogar por encima del trabajo.

Gráfico 5. Tasa de ocupación de las mujeres con hijos menores de tres años (familias con hijos menores de 17 años), Europa 1995



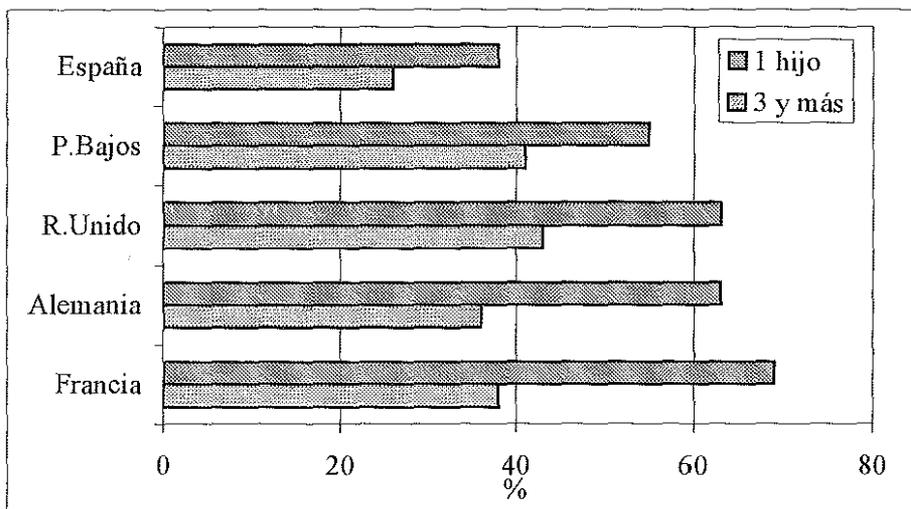
Fuente: Meil Landwerlin, G. (1997), Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España, Revista MTAS, Madrid, pp. 19-20 y elaboración propia.

Los datos apuntan a la edad del hijo/hijos como un factor decisivo de las bajas tasas de ocupación, pero no es el único. Las tasas de ocupación también varían ostensiblemente en función del número de hijos. Las mujeres con un único hijo trabajan menos que el conjunto de todas las mujeres, pero todavía trabajan menos las mujeres con 3 o más hijos. Pese a las fuertes divergencias en los niveles, estas diferencias son una constante en la mayoría de los países de la UE. España otra vez se sitúa a la cola de Europa (gráfico 6).

Es decir, la mayor parte de las mujeres españolas con hijos menores de 17 años no pueden o no quieren compaginar la maternidad con el trabajo extra-doméstico. Aunque en el siguiente apartado daremos más pistas acerca de esta dualidad (poder

² El primer dato proviene de Meil, G. (1997) y el segundo del INE. Las poblaciones de referencia son diferentes y por lo tanto hay que tomar la comparación con cautela.

Gráfico 6. Tasa de ocupación de las mujeres con hijos menores de 17 años según el número de hijos, países seleccionados, Europa 1995



Fuente: Meil Landwerlin, G. (1997), Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España, Revista MTAS, Madrid, pp. 17-18 y elaboración propia.

o querer), con los datos presentados hasta el momento es posible hacer la siguiente consideración: En los momentos en los que las mujeres españolas tienen mayor problema para conciliar trabajo y maternidad (debido a que sus hijos son menores), la imposibilidad de conseguirlo, bien sea por cuestiones internas de las familias o por las características del mercado laboral español, hace que muchas de ellas tengan que optar por la familia en detrimento del trabajo. Esta incompatibilidad de vida familiar y laboral no repercute exclusivamente sobre las mujeres con hijos, sino que también es una causa de desmotivación para aquellas mujeres trabajadoras que desean tener su primer hijo o aquéllas que, teniéndolo, desean aumentar la familia.

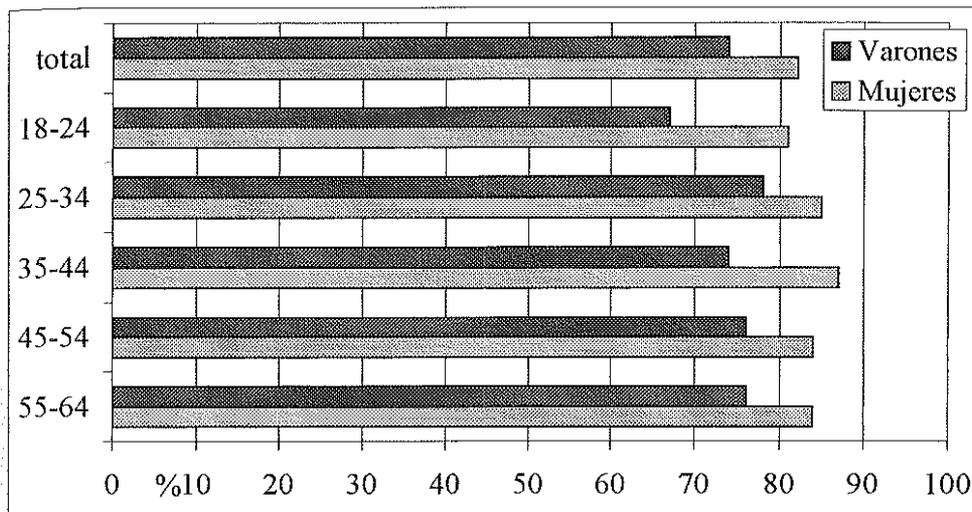
e. ¿Es la baja tasa de ocupación de las mujeres una opción o una elección?

En los datos expuestos hemos podido apreciar cómo en España la mujer con hijos menores que está trabajando fuera del hogar es una minoría (una tercera parte). Cabe preguntarse si esta situación es una elección o una "imposición". Pero antes de buscar la clave a este dilema es conveniente aproximarnos a las actitudes sociales frente al trabajo extra-doméstico de las mujeres.

Los datos de la encuesta del CIS muestran que la mayor parte de la población en edad de trabajar considera necesario este trabajo lo quieran o no las mujeres. Más del 80% de las mujeres entrevistadas afirman que las mujeres tienen que trabajar

fuera de casa para colaborar con el mantenimiento de sus familias. Es decir, la conveniencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral es percibida por la sociedad española como una necesidad ineludible.

Gráfico 7. Actitudes ante el trabajo remunerado de las mujeres
“Quieran o no, hoy en día la mayoría de las mujeres tienen que tener un trabajo remunerado para colaborar en el mantenimiento de sus familias”



Porcentajes de quienes afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo.

Fuente: CIS, Estudio 2233 de 1997 en Alberdi, I. et al. (2000), Las mujeres jóvenes en España, Fundación La Caixa, Barcelona.

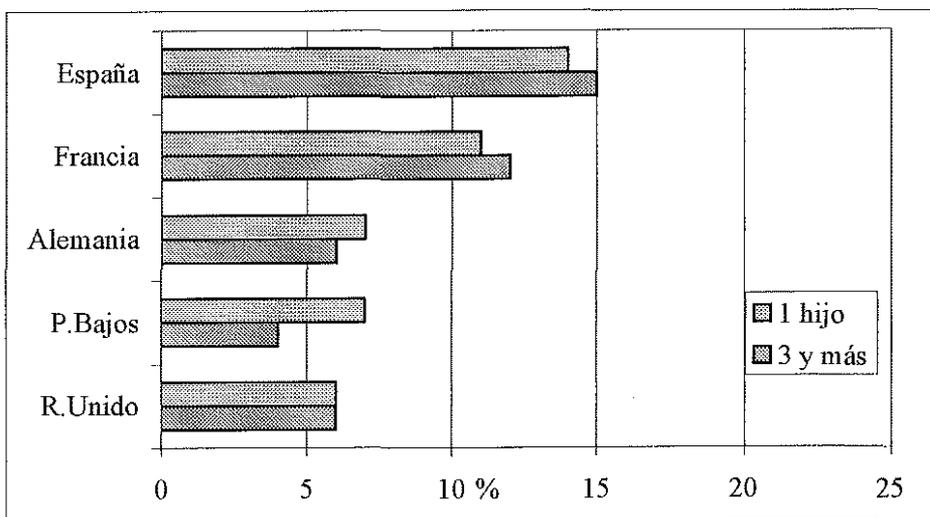
La pregunta de la encuesta no centra su atención en las mujeres con hijos pequeños, pero da una idea de la actitud general de los españoles frente al trabajo extra-doméstico de las mujeres y enmarca la situación de estas mujeres en un contexto global³. No obstante, tenemos un indicador empírico que nos señala el deseo de trabajar de las mujeres con hijos, la tasa de paro. En el año 1995, las tasas de paro de las mujeres españolas con hijos menores de 17 años eran las más altas de Europa, al igual que las tasas de paro femeninas generales. Entre las mujeres con hijos pequeños la tasa de paro es ligeramente superior en el caso de las mujeres con tres o más hijos que entre las que tienen uno. Este hecho evidencia, por un lado, la vo-

³ También es cierto que cuando las encuestas de opinión centran la pregunta en las mujeres con hijos menores, los porcentajes que manifiestan estar de acuerdo o muy de acuerdo con que estas mujeres trabajen fuera de casa descienden considerablemente.

luntad de trabajar y, por otro, la existencia de problemas para que estas mujeres accedan al mercado laboral.

Somos conscientes de que no todas las mujeres que desean trabajar están inscritas en el paro. Es muy factible que sólo estén recogidas aquellas mujeres que ven posibilidades de conciliación entre estas dos facetas de su vida. Por lo tanto, el hecho de que una mujer esté clasificada dentro de la categoría de "inactiva" no es equivalente a que dicha mujer no desee trabajar. Para poder evaluar correctamente la conveniencia de acometer mayores actuaciones públicas encaminadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, es necesario medir con mayor precisión la incidencia de la opción frente a la de "imposición". Entrecorrimos la palabra imposición debido a los variados motivos que pueden influir en esta circunstancia.

Gráfico 8. Tasa de paro de las mujeres con hijos menores de 17 años según el número de hijos, países seleccionados, Europa 1995



Fuente: Meil Landwerlin, G. (1997), Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España, Revista MTAS, Madrid, pp. 17-18 y elaboración propia.

f. ¿Desean las mujeres españolas tener más hijos?

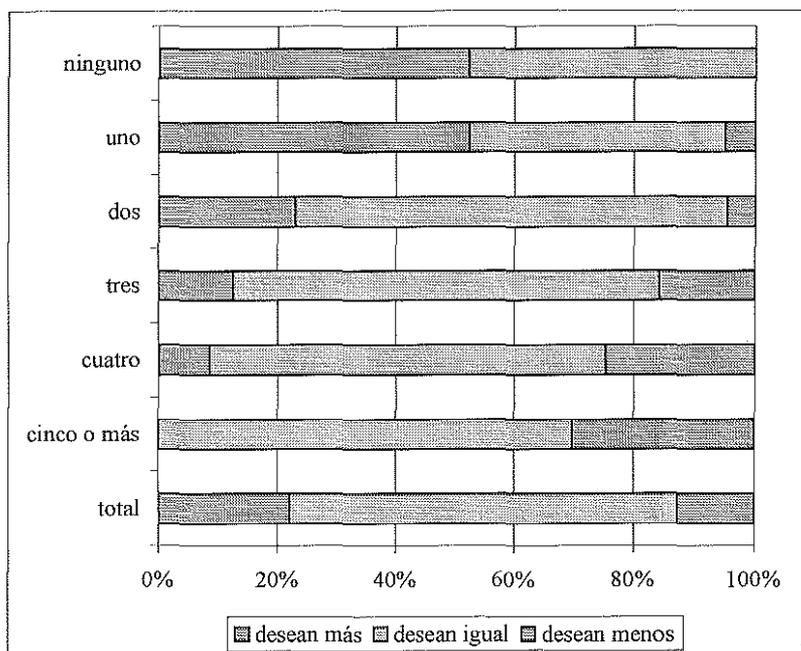
Hasta ahora hemos visto cómo la mujer española tienen unas tasas de actividad bajas en comparación con el resto de Europa, que estas tasas son todavía más bajas entre las mujeres con hijos menores de 17 años, que las mujeres españolas desean trabajar, pero cuando tienen hijos la mayor parte de ellas abandona o no se incorpo-

ra al mercado laboral. Es decir, podemos apuntar como válida la premisa de que, actualmente, las mujeres españolas tienen problemas de conciliación de las esferas familiar y profesional.

La siguiente pregunta necesaria para comprender los mecanismos de interacción de los dos fenómenos hace referencia al deseo de tener hijos. Si la incorporación de la mujer al mercado laboral o mejor dicho, los problemas de conciliación entre trabajo y maternidad, es una de las principales causas de los bajos niveles de fecundidad españoles, es necesario preguntarse por un lado, si las mujeres tienen menos hijos de los que desean y, por otro, hasta que punto esta disociación entre deseo y realidad se debe al factor en estudio. La Encuesta de Fecundidad del INE de 1999 nos proporciona respuestas a estas incógnitas.

Las mujeres españolas, tanto las que han terminado su ciclo fértil, como las que ahora están en él, tienen menos hijos de los deseados. En el gráfico 9 se puede apreciar como el 22% de las mujeres mayores de 49 años hubiera deseado tener más hijos de los que tuvieron. El menor grado de coincidencia entre los hijos deseados y los tenidos se da entre las mujeres que no tuvieron ningún hijo y aquellas que tuvieron uno.

Gráfico 9. Relación entre el número de hijos tenidos e hijos deseados entre las mujeres mayores de 49 años, España 1999

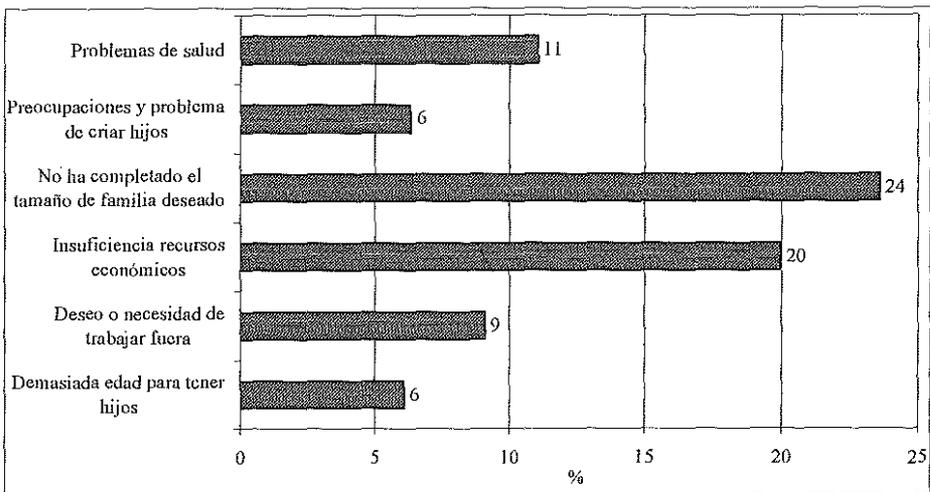


Fuente: Encuesta de Fecundidad (1999), INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia.

Estas mujeres, debido a su edad, ya no pueden completar el tamaño de familia deseada, a no ser a través de la adopción, por lo que vamos a centrar la atención en las mujeres que sí pueden hacerlo. ¿Los motivos de esta disociación entre deseo y realidad tienen algo que ver con el mundo del trabajo? El primer motivo en importancia, señalado por una cuarta parte de las mujeres, es el no haber completado el tamaño de familia deseado. Es decir, estas mujeres han centrado su respuesta en el deseo de tener más hijos y no en las circunstancias que les ha llevado a decidir no tenerlos todavía. Éstas pueden ser numerosas, desde no tener todavía la edad a la que quieren tener su hijo/s o haber decidido retrasarla (por mil motivos), hasta no tener todavía una pareja estable. Dentro de esta respuesta pueden por lo tanto esconderse problemas de conciliación entre vida laboral y familiar.

La segunda respuesta en importancia es la insuficiencia de recursos económicos, apuntada por el 20% de las mujeres: sin señalar directamente un problema de conciliación, sí lo hace de forma indirecta. La tercera respuesta, problemas de salud, pone en evidencia la importancia de los problemas de fertilidad⁴. Finalmente, el 9% de las mujeres entrevistadas aducen problemas de conciliación entre vida familiar y laboral como razón principal para no haber alcanzado el tamaño de familia deseado.

Gráfico 10. Principales motivos de tener menos hijos de los deseados. Mujeres entre 15 y 49 años, España, 1999



Fuente: Encuesta de Fecundidad (1999), INE (<http://www.ine.es>) y elaboración propia.

⁴ Por ejemplo, en el caso de Navarra y según se ha publicado recientemente en la prensa, cerca de un 20% de las parejas tienen algún problema para ser padres (Diario de Navarra, domingo 2 de junio de 2002).

Podemos afirmar, por lo tanto, que las mujeres españolas quieren tener más hijos de los que desean y entre los motivos que señalan como freno se encuentran algunos directamente relacionados con el trabajo (problemas económicos y necesidad de trabajar fuera).

g. Consideraciones finales

En esta primera parte de la presentación se ha puesto de manifiesto la estrecha relación entre trabajo femenino y niveles de fecundidad y se han señalado algunos de los motivos principales que hacen necesario crear un mayor clima de conciliación entre estos dos mundos tradicionalmente separados, familia y trabajo: el deseo de trabajar y el deseo de tener hijos. Para finalizar, es preciso apuntar que el hecho de potenciar mecanismos de conciliación tiene repercusiones no solamente en una esfera personal para aquellas mujeres protagonistas del conflicto, sino también resulta muy beneficiosa para toda la sociedad. Una de las principales consecuencias de la caída de los niveles de fecundidad es el incremento de las tasas de envejecimiento de la población. A fecha de 2000⁵, el 17% de la población española tenía 65 o más años. Por lo tanto, un incremento prolongado en el tiempo de los niveles de fecundidad rejuvenecería la estructura por edad de la población española, con las importantes consecuencias socio-económicas que este hecho traería consigo.

2. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN

Una vez finalizadas las reflexiones acerca de la necesidad y conveniencia de apoyar la natalidad y hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral, iniciamos este apartado cuyo objetivo es recoger las principales estrategias de conciliación empleadas o existentes.

Nuestro propósito no es agotar el tema ni analizar un abanico de medidas políticas determinado, sino plasmar de forma rápida y "fotográfica" una serie de iniciativas realizadas en diferentes lugares y circunstancias. Somos conscientes de que ni siquiera en el hipotético caso de aplicación de todas ellas en una sociedad estaría solventada la cuestión; pero, una sociedad así sería sin duda más justa para con las familias. Además, no podemos olvidar que existen actualmente factores discriminantes entre los que cabe señalar el lugar de residencia, la situación familiar, las condiciones de trabajo,... que condicionan, en gran manera, el acceso a una u otra estrategia determinada.

Hemos agrupado las estrategias en cuatro grandes apartados para facilitar su exposición: (1) Conseguir una mayor participación de los varones en las responsabili-

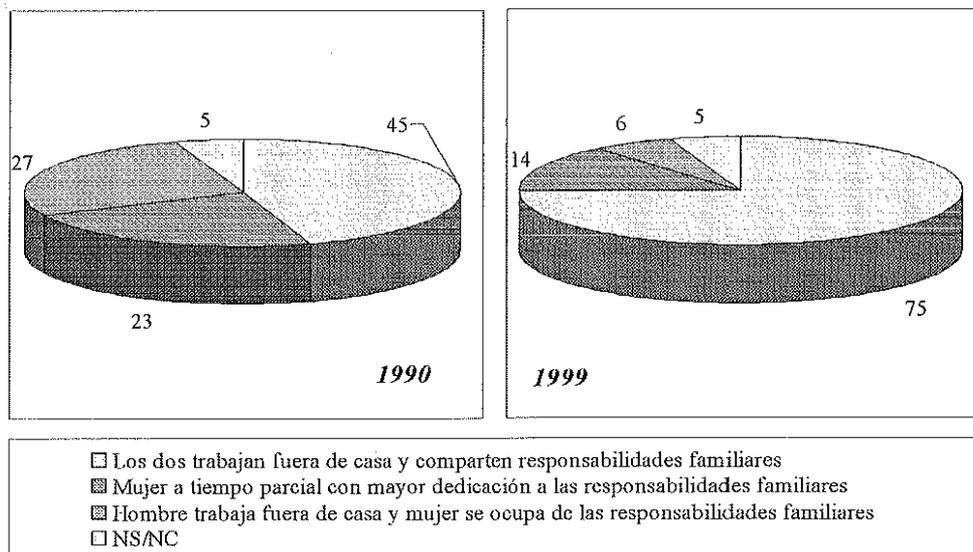
⁵ Datos tomados del INE, última revisión padronal con datos desagregados por edad.

dades familiares, (2) facilitar la atención “en tiempo” a los niños menores, (3) iniciativas desde el mundo empresarial y, (4) otras medidas de conciliación desde las instituciones públicas.

a. Conseguir una mayor participación de los varones en las responsabilidades familiares

En la sociedad actual española, más que nunca, el ideal de familia (gráfico 11) se caracteriza porque los dos miembros de la pareja deberían compartir las responsabilidades familiares, especialmente si trabajan los dos. En apenas una década, de 1990 a 1999, el incremento porcentual de las personas que declaran este ideal es manifiesto; como también es acusado el descenso del ideal clásico de hombre trabajador fuera del hogar – mujer ama de casa.

Gráfico 11. Cambios en el concepto ideal de familia.



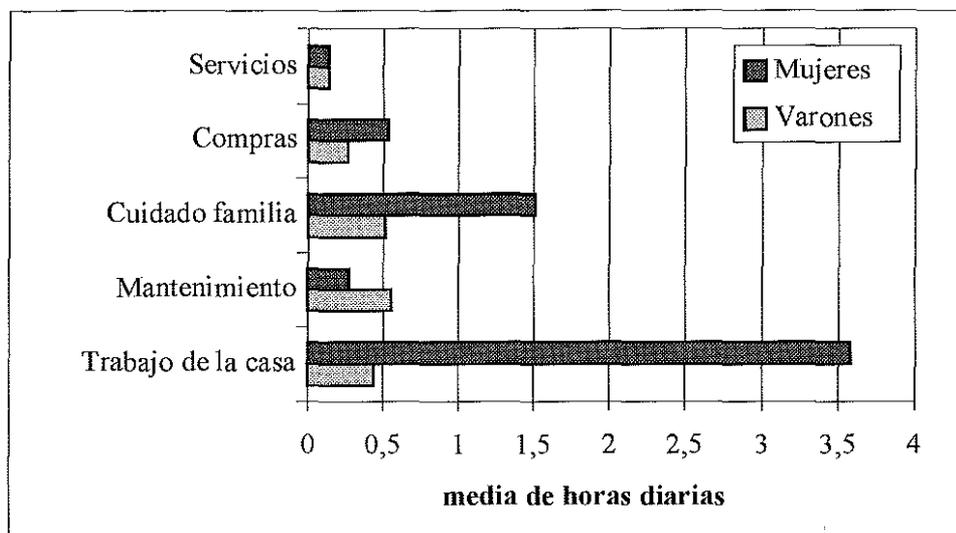
Fuente: Alberdi, I. et al. (2000), *Las mujeres jóvenes en España*, Fundación La Caixa, Barcelona y elaboración propia.

Empezaremos pues por la estrategia de conseguir una mayor participación de los varones en las responsabilidades familiares. Contrastando fuertemente con el ideal de familia que acabamos de ver, la realidad española es que las mujeres que trabajan también fuera del hogar dedican al trabajo de la casa y al cuidado de la familia una media de horas muy superior a la que dedican los hombres (gráfico 12). Este hecho justifica sobradamente hablar de la doble jornada femenina y plantear toda una serie de medidas que incidan en la conciliación.

Conviene seguir desarrollando campañas en los medios de comunicación con el objetivo de que el hombre se involucre más en el día a día familiar. Aunque como es obvio la organización de cada familia es algo muy personal y propio, el hecho de realzar y valorar el trabajo que se realiza en los hogares, así como de desterrar ciertos estereotipos sexistas acerca de la capacitación y distribución de dichas tareas, coadyuva a establecer un marco más igualitario entre hombres y mujeres en el seno de las familias.

En este sentido las iniciativas son múltiples. La revista NEW WAYS (1999) recoge ejemplos de campañas realizadas en diversos países europeos para promover la igualdad entre hombres y mujeres y una mejor distribución del trabajo en el hogar; el contenido es muy variado, y abarca desde la publicidad de los productos de limpieza hasta cursos dirigidos a hombres cuyo objetivo es enseñarles a lavar, planchar, cocinar, etc.

Gráfico 12. Tiempo diario dedicado a las responsabilidades familiares por sexo, España 2001.



Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en cifras 1996-2000, Ministerio de Asuntos Sociales, 2002 y elaboración propia.

Por otro lado, hay que señalar la existencia de una serie de permisos y excedencias laborales, medidas mixtas de política laboral y familiar, dirigidas específicamente a los hombres-padres. Entre ellas se encuentran las licencias de paternidad, o días a los que tiene derecho el hombre cuando nace un hijo (dos en España, tres en Francia y Bélgica, diez en Dinamarca y Suecia...) y las licencias por razones familiares, días que puede solicitar un progenitor con motivo, por ejemplo, de un hijo o familiar enfermo.

Las legislaciones más innovadoras han introducido la posibilidad de que el hombre disfrute de más días, por lo que esta licencia puede denominarse permiso de paternidad. Tal es el caso de España, que en la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral permite que, si la madre renuncia a las semanas de baja, el padre puede tomar hasta 10 de las 16 semanas que constituyen la baja materna. No obstante, y como muestra de que en este caso la legislación va por delante del cambio de mentalidad, en Europa la mujer es quien toma la baja en la inmensa mayoría de los casos: alrededor de un 90% con la excepción de los Países Bajos (un 57%) y Finlandia (68%) (Council of the European Union, 2000: 27).

Asimismo, cabe señalar como otras medidas la reducción de la jornada y la excedencia. En el caso español, el hombre puede disfrutar de las 10 semanas de permiso de paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, además de una hora diaria para lactancia si ésta no es aprovechada por la madre. Como ejemplo de excedencia pagada, cabe citar el caso navarro, que en el año 2000 puso en marcha ayudas económicas para conciliar vida familiar y laboral. La ayuda es de 330,56 euros (55.000 pts.) mensuales por coger la excedencia en el trabajo, teniendo segundo hijo (o primero si es minusválido) y hasta que el niño cumpla el primer año. En el caso de tercer hijo (o segundo si es discapacitado) el pago se prolonga hasta que el niño cumpla tres años de edad. Sin embargo, y como era de esperar conociendo las diferencias salariales entre hombres y mujeres (entre otros factores laborales), la inmensa mayoría de las excedencias fueron solicitadas por mujeres.

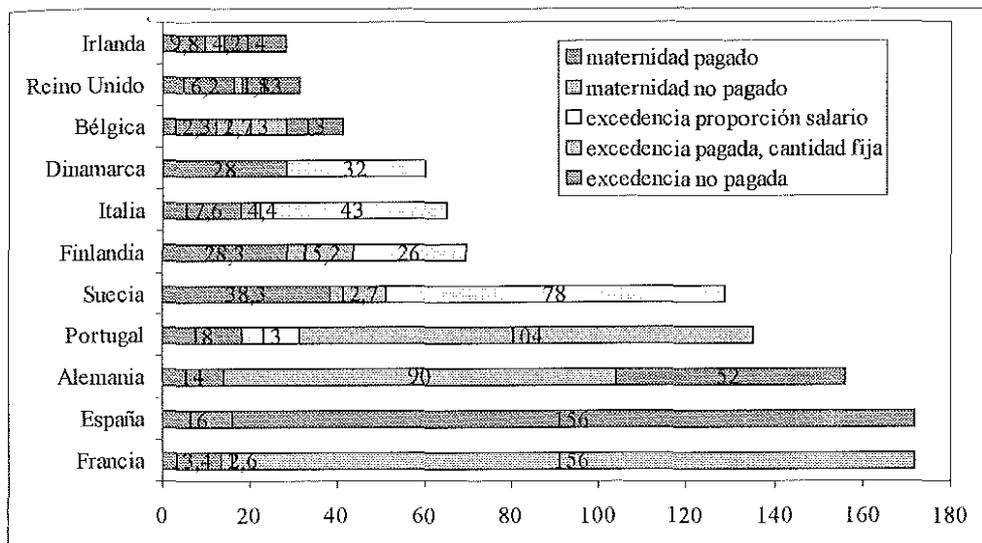
b. Facilitar la atención “en tiempo” a los niños menores

El segundo gran frente de estrategias de conciliación aúna toda una serie de medidas que tienen como objetivo facilitar la atención “en tiempo” a los niños menores. Las mujeres trabajadoras disponen de permisos y licencias de maternidad, además de excedencias laborales con y sin retribución, medidas que ya han sido señaladas en relación con los padres. El abanico de posibilidades a nivel europeo es tremendamente amplio, tanto en duración como en condiciones económicas (gráfico 13). Los países nórdicos son los más generosos en cuanto a provisión de semanas por permiso maternal pagadas y no pagadas, y en semanas de excedencia durante las cuales se percibe una proporción del salario (junto a Italia).

Otra medida a la que recurren las mujeres trabajadoras es la reducción de jornada. Muy recientemente (noviembre 2001)⁶, el gobierno español ha posibilitado que las últimas diez semanas de descanso maternal puedan disfrutarse en régimen de jor-

6. En el mismo real decreto se han extendido las prestaciones de maternidad a otros colectivos: como principal novedad, se equipara a las trabajadoras autónomas a las prestaciones y tiempos de descanso establecidos para el régimen general de la Seguridad Social, y aumenta la protección social para las empleadas de hogar.

Gráfico 13. Licencias parentales: permisos de maternidad y excedencias por paternidad (en semanas). Países europeos escogidos, 1995.



Fuente: Flaquer, Ll. (2000), *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Fundación La Caixa, Barcelona; Council of the European Union (2000), *Follow-up to the Beijing Platform of Action on the Relationship between life and working life*, Presidency Report, Brussels, 23 October (13.11), 12577/00, LIMITE, SOC 373, y elaboración propia.

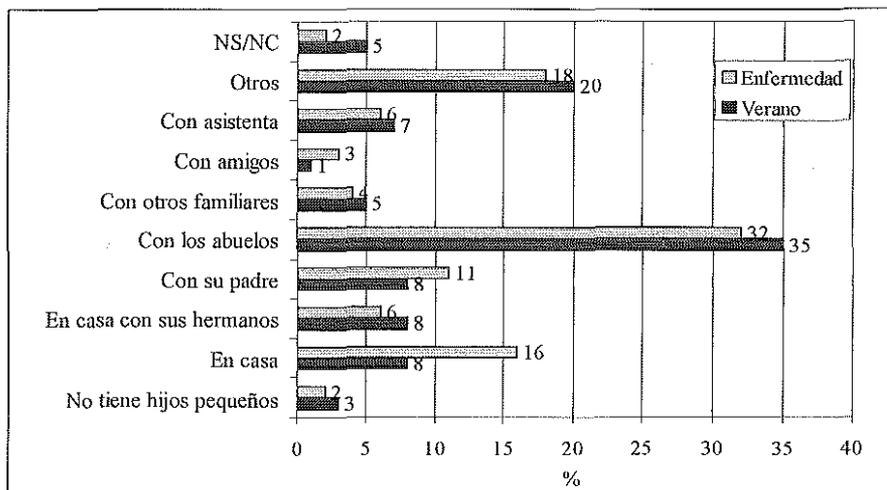
nada a tiempo parcial (previo acuerdo con la empresa). Esto significa que se empieza a trabajar antes pero menos horas, con lo que se prolongan las semanas del permiso. Por otro lado, fijándonos ya en un tiempo posterior al de los primeros meses de edad de un niño, en España la jornada de la madre puede reducirse desde un tercio hasta la mitad de las horas totales, con la correspondiente reducción del sueldo, hasta que el niño tenga seis años de edad.

Sin embargo, y descartando el caso de las mujeres que optan por tomar una excedencia prolongada (en España, la duración máxima es de tres años por cada hijo), la gran estrategia de conciliación de la vida familiar y laboral a la que optan los padres —la madre— de los menores de tres años no está ni regulada por la ley ni supone desembolso económico alguno para los padres o el estado... pero requiere de la presencia cercana de los abuelos, los grandes protagonistas del cuidado de los niños pequeños, sin olvidar la importancia de otros miembros de la familia, y los vecinos. Se trata de la “red de apoyo informal” (gráfico 14).

Pero, ¿qué pasa con aquellas mujeres que no disponen de esta red informal —por inexistente o porque su familia, principal recurso, vive lejos—? En estos casos, la principal estrategia femenina consiste en llevar al menor a una guardería; y aquí nos

Gráfico 14. Atención a los hijos menores en periodos no escolares. Madrid, 1999.

Cuando Vd. trabaja, ¿con quién deja habitualmente a los hijos pequeños?



Fuente: Meil Landwerlin, G. (1997), Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España, Revista MTAS, Madrid, p. 30 y elaboración propia.

encontramos con el problema de que la red de guarderías financiadas por el sector público es claramente insuficiente. Sólo cinco países de la Unión Europea (Portugal, Francia y los nórdicos: Suecia, Finlandia y Dinamarca) disponen de servicios de atención a los niños de 0 a 3 años que cubren a un tercio de los mismos. En el caso concreto de España las guarderías públicas son de buena calidad pero muy escasas, y las más abundantes guarderías privadas tienen, en muchas ocasiones, un coste muy elevado, además de –en términos generales– una calidad inferior⁷.

Por este motivo, el tema de las guarderías está recibiendo una considerable atención y forma parte de los planes de apoyo a la familia del Gobierno (y del PSOE, así como de los otros partidos de la oposición). Se habla de (1) incrementar significativamente las partidas presupuestarias para la creación de guarderías públicas, tarea en la que tendrán que ponerse de acuerdo la Administración central y las autonómicas; (2) y de adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo, para mejorar la calidad de los servicios y los perfiles de los educadores.

¿Qué otros recursos pueden ayudar en la conciliación desde el punto de vista de la atención a los niños menores? Una inspección de la realidad europea proporciona pistas sobre otras formas de atención que apenas están todavía desarrolladas en

⁷ Según se publicaba recientemente en la prensa, la aplicación de la LOGSE al parque de guarderías privadas existente va a suponer el cierre del 50% de las mismas.

nuestro país (Council of the European Union, 2000). Se trata de las llamadas “madres de día”, fórmula recientemente iniciada en Cataluña a semejanza del ejemplo danés. Otra posibilidad es contratar a una persona para que cuide al niño o niños en el hogar, o servicio doméstico. Sin embargo, este recurso (según parece reflejado en diversas encuestas realizadas) está condicionado claramente por el nivel económico de la familia. Finalmente, tampoco se puede olvidar —especialmente en el caso de los niños ya un poco más mayores— el recurso a las actividades extra-escolares: aunque el propósito de estas actividades no sea éste, se ha detectado (especialmente en las grandes urbes) que, frecuentemente, las clases de inglés, judo o guitarra se convierten en una forma de tener a los niños ocupados y protegidos en unas horas en las que sus padres todavía están trabajando.

c. Iniciativas del mundo empresarial

En el triángulo formado por la familia, el Estado y el trabajo, el mundo empresarial no ha adquirido todavía el peso que sería deseable. Pese a ello, el empresario es (o debería ser) el principal interesado en apoyar a la familia y la conciliación del ámbito familiar y laboral. Partiendo de una consideración estrictamente económica, para la producción de las empresas es de gran importancia que los empleados sean buenos profesionales y trabajen bien... y en ello incide, qué duda cabe, la situación personal y la adaptación del trabajador a las condiciones, horario, etc. del trabajo.

La concienciación social de este hecho hace que en la actualidad una de las tendencias más importantes en las medidas de conciliación sea la promoción de iniciativas desde el mundo empresarial. Como es lógico, las estrategias que se pueden implementar desde las empresas dependen, en gran medida, del tamaño y actividad a la que se dediquen. Las posibilidades son muy amplias, como veremos a continuación con unos cuantos ejemplos.

En primer lugar, cabe hablar de diversas estrategias cuyo objetivo es aumentar la flexibilidad de los horarios y vacaciones de los trabajadores: acuerdos en los horarios de entrada y salida, cambios de turnos de trabajo, concentración de días de fiesta, compartir un puesto de trabajo con otro(s) trabajador(es), ampliación de los horarios, “banco de horas”, etc. Son medidas que se pueden, y de hecho se plantean, desde todas las empresas, no sólo las más grandes; el mundo de las PYMES (pequeña y mediana empresa) tiene en muchas ocasiones mayores posibilidades de flexibilizar y ajustar el trabajo, por ejemplo, a horarios y días de labor/fiesta no estándares. Los ejemplos son numerosos (Merelli et al., (ed.), 2000) y las soluciones, ingeniosas por lo sencillas. En muchas ocasiones no suponen un desembolso de dinero, sino una organización diferente del trabajo que implica un mayor respeto de la vida personal y familiar de los trabajadores.

La implantación de una mayor flexibilidad de los horarios tiene, especialmente para aquellos trabajadores que no disponen de ella, una ventaja añadida: un mejor y más fácil acceso a los comercios y servicios.

También hay que citar unas medidas que, aún estando abiertas a todo el mundo empresarial, en realidad se están extendiendo más entre las empresas grandes porque conllevan un desembolso económico. Se trata de: (1) ampliación de la excedencia con una mejora de las condiciones impuestas por la ley, (2) jornada reducida cobrando íntegro el sueldo⁸ y, (3) otras ayudas económicas directas⁹.

Finalmente, la medida de que las empresas dispongan de guarderías para los hijos de sus trabajadores. Pertenece al debate actual la propuesta de legislar sobre la obligación de que las grandes empresas dispongan de centros gratuitos o con un precio módico, y que sean apoyadas por el Estado¹⁰. Se trata de un debate superado en los Estados Unidos, donde ya en la década de los 90 era estrategia habitual entre las grandes compañías ofrecer a sus empleados servicios de atención a los niños y a las personas mayores. En los últimos años se ha re-orientado el sistema de programas de apoyo para los empleados, produciéndose un salto desde las cuestiones “trabajo-familia” hacia las “trabajo-vida”¹¹. En Europa se es mucho más reluctante a la hora de instalar guarderías en las empresas, aduciendo razones de coste y equidad entre las familias, pero sobre todo para evitar caer en métodos patriarcales o de control de las vidas privadas de los empleados. Por esta razón, y poniendo como ejemplo a Alemania, grandes compañías como BMW o Bayer-Leverkusen ofrecen a sus trabajadores elegir el servicio de guardería entre el situado en la empresa o el provisto por una agencia particular, para aquellos padres que no quieren o pueden usar la de la empresa (NEW WAYS, 1/1999: 15).

d. Otras medidas de conciliación desde las instituciones públicas

Desde las instituciones públicas se pueden poner en marcha, y de hecho así se hace en mayor o menor medida en los países europeos, toda una serie de medidas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral. Muchas de estas medidas se han implementado con el objetivo de favorecer un incremento de la natalidad en el país correspondiente, tratando de reducir o minimizar el impacto económico que supone para una familia la llegada de un nuevo bebé. Parece claro que estas medidas no logran, por sí solas, incrementar los niveles de fecundidad¹² pero, ayudan a crear una atmósfera más amigable hacia la familia.

8 Vodafone es un ejemplo de empresa que ha introducido estas medidas. La mejora de condiciones consiste en que el período de la excedencia ha sido alargado hasta que el niño tenga cuatro años (en vez de los tres que establece la ley), se reserva el puesto de trabajo, se sigue cotizando a la Seguridad Social y el salario se incrementa cada año con el IPC.

9 Por ejemplo, la Universidad de Navarra tiene establecida una cantidad de regalo para sus empleados cuando éstos contraen matrimonio, y también unas cantidades mensuales por cada hijo.

10 A través de subvenciones a las empresas, o incrementando directamente las desgravaciones en el impuesto de la renta por gastos en concepto de guardería.

11 Cuestiones legales y financieras, así como problemas psico-sociales, desde las relaciones en el trabajo hasta el estrés matrimonial.

12 No se tienen hijos porque el estado facilite un apoyo económico determinado; sin embargo es

En primer lugar, una estrategia muy importante es la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de empleo de las mujeres. Las medidas que se aplican con este objetivo son muy variadas, y responden al legítimo deseo de la mujer de trabajar –tanto más fuerte cuanto mayor es el nivel de formación– y, también, a la necesidad de eliminar injusticias como la desigualdad de retribución, de acceso a los puestos de decisión, de acceso a la esfera pública, etc. Se trata, en suma, de lograr que la mujer que quiera o necesite trabajar lo haga en condiciones justas; factores como un sueldo bajo (tanto que se perciba como insuficiente para sufragar los gastos que ocasiona ampliar la familia), una situación laboral inestable (debido a contratos precarios) o presión en el entorno de trabajo en contra de formar una familia son expuestas como las grandes trabas de la conciliación, especialmente cuando todavía no han llegado los hijos.

El campo de acción es muy amplio y se escapa del radio de acción del estado y las instituciones públicas (el aspecto que nos interesa ahora), ya que inciden otros agentes sociales como el empresariado y los sindicatos. No obstante, señalaremos medidas que abordan directamente la cuestión de la mujer madre y trabajadora. Por ejemplo, el Plan Integral de Apoyo a la Familia aprobado recientemente por el Gobierno español¹³ prevé una serie de medidas en el marco presupuestario de las políticas desarrolladas por el INEM:

Ampliar la ayuda de la Seguridad Social para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad. Esta medida supone ampliar a todas las mujeres desempleadas, y no sólo a aquellas paradas de larga duración, la bonificación del 100% de la cuota empresarial durante un año cuando son contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.

Establecer una bonificación de la aportación empresarial a la Seguridad Social para la contratación de mujeres y hombres solteros en situación de paro y con hijos a su cargo.

Establecer una bonificación del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la re-incorporación de la mujer al puesto de trabajo.

En segundo lugar, no podemos dejar de citar toda una serie de ayudas económicas, directas o indirectas, vinculadas a los hijos. El cuadro 1 recoge, de forma sucinta, algunos ejemplos. Este tipo de medidas tiene una larga tradición en la historia del desarrollo de las políticas familiares en el continente europeo y prácticamen-

cierto que la implementación de medidas de este tipo puede animar a aquellas familias que estaban abiertas a la posibilidad de tener más hijos.

13 Se puede consultar el texto completo del Plan Integral de Apoyo a la Familia del Gobierno Español en la dirección de internet:

<http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200111/as20011108.htm>

te todos los países tienen alguna. Sin embargo, permanecen importantes diferencias no sólo en la cuantía y requisitos para acceder a estas ayudas, sino también en el tratamiento fiscal que reciben las familias.

Estas ayudas no fueron concebidas específicamente como medidas de conciliación; sin embargo, las hemos incluido en este trabajo considerando que el principio que las guía es apoyar a las familias, tratando de facilitar económicamente determinadas situaciones de estrés como el nacimiento de un hijo, con todos los gastos que conlleva, o su adopción, o la vuelta al colegio... Además, algunas de ellas sí pueden ser de gran importancia desde el punto de vista de la conciliación, como las ayudas dirigidas a las familias con necesidades especiales: monoparentales, rentas bajas, etc. y las ayudas dirigidas a las familias con personas dependientes en el hogar.

Cuadro 1. Algunos ejemplos de subsidios o prestaciones familiares en Europa.

1. Prestación por hijos a cargo

- a) Se incrementa con el rango del hijo: Alemania, Bélgica, Francia.
- b) No varía según el rango del hijo: Suecia (desde 1996), España.
- c) Se incrementa con la edad del hijo: Austria, Bélgica, Luxemburgo, P. Bajos.

Prestaciones independientes de 1 y acumulables

2. Prestación por maternidad

Alemania (cantidad fija, para gastos de parto), Bélgica, Francia (desde el 4º mes del embarazo), Portugal, Reino Unido.

3. Otras prestaciones económicas

- Alemania: ayuda por enfermedad del hijo, subsidio educación infante.
- Francia: ayuda al inicio del curso escolar, ayudas en relación a la atención del menor en casa, ayudas para familias monoparentales.
- Reino Unido: ayudas bajo condición de recursos, ayudas a familias monoparentales.
- Suecia: ayuda para familias monoparentales, para adopción de niños extranjeros.
- Bélgica: numerosos subsidios especificados según características de la familia y lugar de trabajo de los padres.
- España: prestación económica para familias numerosas, por parto múltiple.

Fuente: Montoro, C., "Políticas sociales sobre la natalidad y la familia en Europa", en Homenaje a Manuel Ferrer Regales, Euns, 2002, pp. 249-261.

En el caso de España, la actualización y mejora de las ayudas que reciben las familias es un tema de plena actualidad política y social. El Plan de apoyo integral a la familia del Gobierno plantea la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo (ampliando el límite máximo de ingresos que da derecho a las prestaciones económicas, aumentando el importe de las mismas, extendiendo el derecho a los supuestos de adopción y acogimiento). Asimismo proyecta incrementar, en co-

laboración con las CCAA y Ayuntamientos, el desarrollo de servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia y de estancias diurnas y temporales en residencias (para la atención de personas mayores y discapacitadas).

Este Plan anuncia una nueva reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que añade a la realizada en 1999 un enfoque especial sobre la familia. El objetivo es aumentar las reducciones fiscales que existen para así compensar a las rentas familiares en función de las cargas que soportan. Entre las medidas que se proponen se encuentran: ayuda a las madres en los tres primeros años de maternidad, ayuda especial a las familias numerosas¹⁴, ayuda fiscal al empleo de familias con hijos, ayuda fiscal a las familias para el cuidado de hijos y ascendientes, mejora fiscal del alquiler de viviendas y compensación de las declaraciones del IRPF de los cónyuges¹⁵.

Y, ya para terminar este apartado sobre otras medidas de conciliación desde las instituciones públicas, no podemos olvidar la tarea que se está desarrollando desde los gobiernos de distintas Comunidades Autónomas. Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Navarra y Valencia tienen ya Decretos de apoyo a la familia, Decretos que regulan prestaciones económicas, y Leyes con medidas relativas a la conciliación del trabajo y la vida familiar (Cataluña, Ley 6/2002; Navarra¹⁶, Decretos Forales 241/2000, 242/2000 y 24/2001). Finalmente, no podemos acabar sin hacer una referencia a las iniciativas municipales: son múltiples los Ayuntamientos a lo largo de todo el país que están implantando medidas de apoyo a las familias, por lo que cabe concluir en que el tema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral está, si no solucionado, sí muy presente en las agendas políticas y en la sociedad española.

CONCLUSIONES

A modo de recapitulación, veamos en ocho puntos las conclusiones que se pueden extraer del panorama socio-demográfico y de política de conciliación que se ha presentado.

En España las tasas de actividad femenina más bajas se dan entre las mujeres con hijos.

Las encuestas reflejan el deseo de las mujeres españolas de tener más hijos de los

14 En estos momentos (primavera 2002) se está trabajando en un proyecto de ley de protección a las familias numerosas que se espera vea la luz en los próximos meses.

15 Recordamos que el texto completo del Plan Integral de Apoyo a la Familia del Gobierno Español está en la dirección de internet:

<http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200111/as20011108.htm>

16 El caso concreto de Navarra ha sido tomado como ejemplo en el texto en diversas ocasiones.

que tienen. Y, por otro lado, las tasas de paro, el deseo (y/o la necesidad) de las mujeres de trabajar.

El principal conflicto de las mujeres que tienen hijos y trabajan es conciliar estos dos ámbitos.

Las estrategias de conciliación no inciden solamente en las mujeres que actualmente trabajan y tienen hijos, sino también en favorecer la creación de una atmósfera social de armonía entre el mundo familiar y el mundo laboral.

La conciliación de la vida familiar y la vida laboral es un tema de rabiosa actualidad en las agendas políticas. En el caso español, esta actualidad queda demostrada por el desarrollo de diversos Planes de Apoyo a la Familia (Gobierno español, PSOE, diversas Comunidades Autónomas) y las medidas concretas de multitud de ayuntamientos por todo el país.

Las estrategias de conciliación existentes son numerosas, si bien no todas las mujeres se pueden beneficiar de ellas y su grado de desarrollo territorial es heterogéneo.

La estrategia de conciliación utilizada mayoritariamente por las mujeres españolas es la red de apoyo informal: el recurso de la familia (especialmente los abuelos), vecinos y amigos.

Es necesario que el mundo empresarial se involucre en mayor medida en el apoyo a sus trabajadores y sus familias.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, I. ET AL. (2000), *Las mujeres jóvenes en España*, Fundación La Caixa, Barcelona.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2000), *Follow-up to the Beijing Platform of Action on the Relationship between life and working life*, Presidency Report, Brussels, 23 October (13.11), 12577/00, LIMITE, SOC 373.
- DELGADO, M. (2000), "Los componentes de la fecundidad: su impacto en la reducción del promedio de hijos por mujer en España", *Economistas*, diciembre, pp. 23-34.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. (2000), "Demografía, dependencia y oferta de trabajo", *Economistas*, 86, diciembre, pp. 36-52.
- FRANCO, A.; WINQVIST, K. (2002), "Women and men reconciling work and family life", *Statistics in focus*, Population and Social Conditions, Theme 3-9/2002.
- Impact of children on women's employment varies between Member States (2002), Eurostat News Release No 60/2002 – 21 May 2002. <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=3-21052002-EN-AP-EN&mode=download>, 22/05/2002, 12:52.
- European Observatory on Family Matters, *Family Observer* (1999), European Commission, Employment and Social Affairs, http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/publications_en.html, 6/06/2002, 13:40.
- FLAQUER, LL. (2000), *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Fundación La Caixa, Barcelona.
- IGLESIAS DE USSEL, J.; MEIL LANDWERLIN, G. (2001), *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona.

INSTITUTO DE LA MUJER (2002), *Mujeres en cifras 1996-2000*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

MEIL LANDWERLIN, G. (1997), Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España, *Revista MTAS*, Madrid, pp. 11-40.

MERELLI, M.; NAVA, P.; RUGGERINI, M.G. (EDS.) (2000), *Réconciliation de la vie familiale et du travail dans les micros et petites entreprises. Étude: Les modèles et les stratégies "family friendly" en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne*, Le Nove S.r.l. Studi e Ricerche Sociali, Modena. http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_fr.html 22/05/2002, 13:00.

MONTORO, C. (2002), "Políticas sociales sobre la natalidad y la familia en Europa", en *Homenaje a Manuel Ferrer Regales*, Eunsa, pp. 249-261.

NEW WAYS (1999), *Equality between women and men*, Family Services & Employment, 1/1999, EU Network "Family and Work", European Commission, Employment & Social Affairs.

NEW WAYS (1999), *Equality between women and men*, Media Campaigns, 2/1999, EU Network "Family and Work", European Commission, **Employment & Social Affairs**.

PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA DEL GOBIERNO ESPAÑOL, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, <http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200111/as20011108.htm> 15/05/2002, 13:33.

POLÍTICAS PARA EL BIENESTAR DE LAS FAMILIAS, Cuadernos Socialistas, Propuestas, 4, Partido Socialista Obrero Español, http://www.psoe.es/NuevasPolíticas-NuevosTiempos/NuestrasPolíticas/PolíticaGeneral/Políticas_bienestar_familias.htm 25/03/2002, 16:30.

VINUESA, J. (2002), "¿Alarmismo demográfico?", *Revista de Libros*, 63, marzo, pp. 28-33.