



Universidad de Navarra

# *Documento de Investigación*

---

DI nº 557

Mayo, 2004

LA INCORPORACION DE LA MUJER  
AL MERCADO LABORAL:  
IMPLICACIONES PERSONALES, FAMILIARES  
Y PROFESIONALES, Y MEDIDAS ESTRUCTURALES  
DE CONCILIACION TRABAJO-FAMILIA

Sandalio Gómez \*  
Carlos Martí\*\*

---

*Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*

\* Profesor de Dirección de Personas en la Organización, IESE

\*\* Asistente de Investigación, IESE

IESE Business School - Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 - 08034 Barcelona. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Águila, 3 (Ctra. de Castilla, km 5,180) - 28023 Madrid. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright© 2004, IESE Business School. Prohibida la reproducción sin permiso

**LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL:  
IMPLICACIONES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES, Y MEDIDAS  
ESTRUCTURALES DE CONCILIACION TRABAJO-FAMILIA**

**Resumen**

La conciliación de la vida laboral y familiar ha pasado a ser uno de los grandes temas que afectan al mundo social, empresarial y político de los últimos años, y lo será aún más en el futuro. El estudio relaciona las informaciones estadísticas a escala nacional y europea, que permiten una visión cuantitativa y comparativa del fenómeno, con los datos aportados por un trabajo de campo basado en una encuesta a más de 300 mujeres que realizan un trabajo profesional remunerado fuera del hogar y a la vez tienen responsabilidades familiares. En lo que afecta a la familia, se estudian cuatro variables, consideradas como las más significativas por su relación con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo: la fertilidad de la mujer, la relación de pareja, la dedicación a la familia (educación de los hijos y atención de dependientes) y las implicaciones laborales para la mujer. El estudio pone en evidencia que no necesariamente una mayor presencia de la mujer fuera del hogar ha de implicar siempre una caída sostenida de la natalidad. Naciones como Francia, Finlandia o Países Bajos cuentan con tasas de actividad superiores a las de España o Italia, y sin embargo mantienen altas tasas de fertilidad, debido fundamentalmente al mayor gasto social en familias y a las ayudas que llevan a cabo las instituciones públicas, o al incremento de la contratación flexible o a tiempo parcial. Tres son los agentes que han de dar respuesta a tales situaciones. Por un lado, las instituciones públicas, en particular el Estado, deben crear el marco adecuado para facilitar el equilibrio. Por otro, la empresa tiene que replantearse la concepción tradicional del trabajo y de la organización ante la nueva realidad social. Y en última instancia, la sociedad ha de cambiar esquemas, especialmente el referente al rol del hombre en la familia. En el ámbito institucional, la investigación repasa de manera estructurada las principales medidas de conciliación en política familiar, legislación laboral y fiscal, y otras de apoyo al equilibrio familia-empresa, vigentes en la actualidad, y las compara con las del resto de países europeos. En el ámbito de la empresa, estudia el papel activo que se está desempeñando en el fomento de la conciliación y las políticas de conciliación que ofrecen las empresas. En la parte final del documento se sugieren varias líneas de actuación, con el fin de conseguir el equilibrio empresa-familia sin excesivos traumas, ni que exija actitudes heroicas, es decir, que permita a las personas implicadas resolver el conflicto con el mayor grado de libertad posible.

**Palabras clave:** conciliación trabajo-familia, mujer, familia, políticas familiarmente responsables, medidas de conciliación.

## **LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL: IMPLICACIONES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES, Y MEDIDAS ESTRUCTURALES DE CONCILIACION TRABAJO-FAMILIA**

### **Introducción**

Este estudio pretende aproximarse a una de las realidades más importantes que presenta la sociedad de nuestro siglo, que no es otra que el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar, que es la base de la sociedad. También se contrastan las vertientes de la conciliación (el marco normativo y la realidad empresarial) que se deberían desarrollar para lograr un entramado social sólido, sobre el que las personas puedan decidir libremente sus opciones de vida.

En el tercer trimestre del año 2003, más del 55% de los españoles en edad de trabajar<sup>1</sup> tenían un empleo remunerado o buscaban activamente trabajo. Por otro lado, la familia es la institución a la que pertenece el 97% de los españoles<sup>2</sup>. De estos dos datos se desprende que la necesidad de buscar el equilibrio entre trabajo y familia es un hecho que afecta a un alto porcentaje de la población y, por tanto, merece que se le preste la debida atención.

El problema de la conciliación ha adquirido tal dimensión que ha saltado al primer plano de los foros políticos y sociales, donde se habla cada vez con mayor frecuencia y se plantean distintos tipos de soluciones. Por ello, es importante, ante todo, precisar el significado de los conceptos que se manejan, para saber con la mayor exactitud posible a qué nos estamos refiriendo y qué significa conseguir el equilibrio que haga compatible la atención a la familia y la dedicación al trabajo fuera del hogar.

Según la Real Academia Española, conciliar es: «Componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Conformer dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias». La vida laboral y familiar son dos proposiciones que, como vemos en la realidad, pueden llegar a plantear proposiciones contrarias, y es necesario encontrarlas. Desde el mundo de la investigación académica ya se están acuñando términos como *work-life balance*, *work-family conflict*, *work-life programs*, *work-family culture*, etc.<sup>3</sup>, con el fin de delimitar las distintas vertientes.

La conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona. Esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel

---

<sup>1</sup> Encuesta Población Activa, tercer trimestre de 2003, INE.

<sup>2</sup> Eurobarómetro año 2000.

<sup>3</sup> Lockwood, Nancy R., «Work/Life Balance: Challenges and Solutions», *HR Magazine*, «Research Quarterly», 1 de junio de 2003.

de desarrollo profesional satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional, en el caso de que se desee esa opción.

Hace tan sólo veinte años, no se había manifestado con tanta claridad este conflicto, por lo que no parecía necesario buscar con tanto empeño esta conciliación. La unidad familiar estaba compuesta por: el padre, que realizaba un trabajo remunerado fuera del hogar para obtener los recursos económicos necesarios; la madre, que se dedicaba a la atención del hogar y de los miembros de la familia: educación y cuidado de hijos, atención a los mayores, dedicación al marido. En este marco, siempre que la situación económica lo hiciera posible, las tareas estaban repartidas, al dedicarse cada uno a una función sin que se produjera ningún conflicto.

La evolución social ha propiciado, de manera acelerada, *una reestructuración de los "roles" de familia tradicional*, lo que supone asumir unos cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus integrantes. La mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando y, además, trabajar fuera del hogar. Se hace necesario, por un lado, un nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares entre los cónyuges, y por otro, la concienciación de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones y las empresas, en particular, para que se puedan conciliar ambas facetas. Y una mayor flexibilidad y reforma de las fórmulas laborales del mercado.

Al mismo tiempo, se están produciendo una serie de hechos que caracterizan la sociedad actual:

- *Aumento del número de familias y, a la vez, una reducción de su tamaño.*
- *Incremento de la esperanza de vida.*
- *Incremento del número de divorcios*, que casi desdobra el número de esas familias (aumentan las familias monoparentales, en las que sólo existe uno de los progenitores, ya sea el padre o la madre).
- *Número de hogares con dos miembros trabajando*, que se incrementa de manera notable (del 31% de hogares en el año 1992 al 43% en el año 2000<sup>4</sup>).
- *Las bajas tasas de fertilidad.*
- *Disminución del número de matrimonios* (se producen más uniones extramaritales).

Algunos de estos hechos se están presentando cada vez con más fuerza y afectan de manera directa a la institución familiar, y en buena medida juega un papel importante en esta situación *la creciente participación de la mujer en el mercado laboral*. Los cónyuges deben asumir y conciliar la dedicación de ambos a un trabajo profesional remunerado fuera del hogar, con la atención de los deberes familiares, por lo que resulta obvio que se puede presentar un conflicto entre ambos, que si no se resuelve bien, afecta de manera importante al desarrollo de la vida familiar.

---

<sup>4</sup> «Women and men reconciling work and family life», Statistics in Focus, Eurostat, 2002.

Por esta razón, se hace necesario avanzar con la mayor rapidez posible en la concienciación de la sociedad y en la creación de una base estructural que haga posible, en la práctica, aplicar las políticas de conciliación. El tiempo, las necesidades económicas y las ayudas institucionales, juegan un papel importante en este conflicto. Si una persona debe cuidar de un hijo, un enfermo o un familiar mayor, o simplemente atender los asuntos familiares, necesita disponer unas veces de tiempo, otras, de ayuda, y otras, de recursos económicos que le permitan costear los servicios de terceros para que su trabajo profesional no se vea perjudicado.

Son tres los agentes que desde sus distintos ámbitos de actuación deben implicarse:

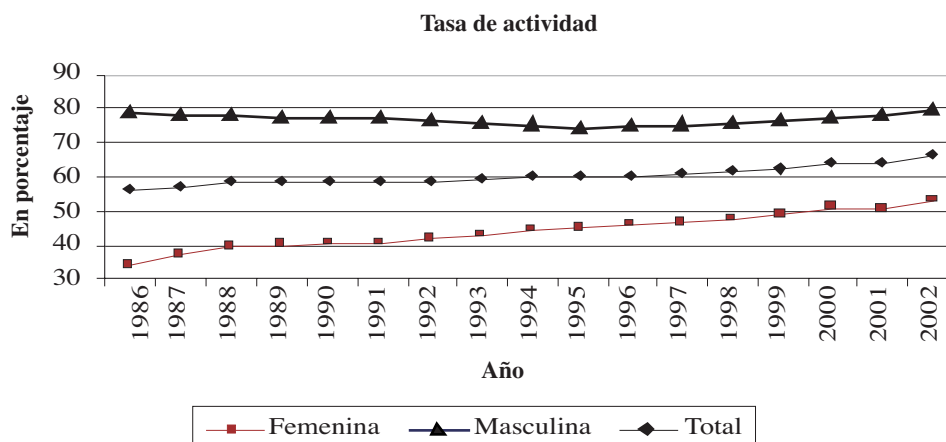
- Los poderes públicos, creando el marco legal adecuado que facilite el equilibrio.
- La empresa, adaptando su mentalidad a la realidad social y replanteándose la concepción tradicional del trabajo, de la organización y de las personas, y actualizando las políticas de recursos humanos.
- La sociedad, y concretamente la familia. El hombre debe asumir el nuevo rol, pero el modelo familiar y la organización de la familia son un tema de los dos, y más concretamente el rol del hombre en la familia, que debe abrirse a un cambio real y a una actitud que le permita asumir con naturalidad las responsabilidades familiares. Este cambio debe iniciarse desde la educación de los niños en su más tierna infancia.

Para comprender *la dimensión que ha adquirido hoy en día este problema*, hay que apuntar unos cambios decisivos que se han venido produciendo desde hace ya algunas décadas, entre los que destacamos las siguientes:

- Una corriente social positiva hacia la igualdad entre hombres y mujeres.
- Unos mayores niveles de acceso a la formación media y superior de las mujeres (en el curso 2002-2003, el 53,34% de los estudiantes universitarios eran mujeres).
- El deseo de la mujer de desarrollar sus capacidades intelectuales y profesionales fuera del hogar.
- El incremento del nivel de vida, que ha aumentado la necesidad de mayores ingresos familiares. Y el precio de la vivienda.
- La tendencia creciente de la tasa de actividad femenina respecto a la masculina, que como puede observarse en la Figura 1, ha sido el motor de crecimiento del mercado laboral en los últimos años.

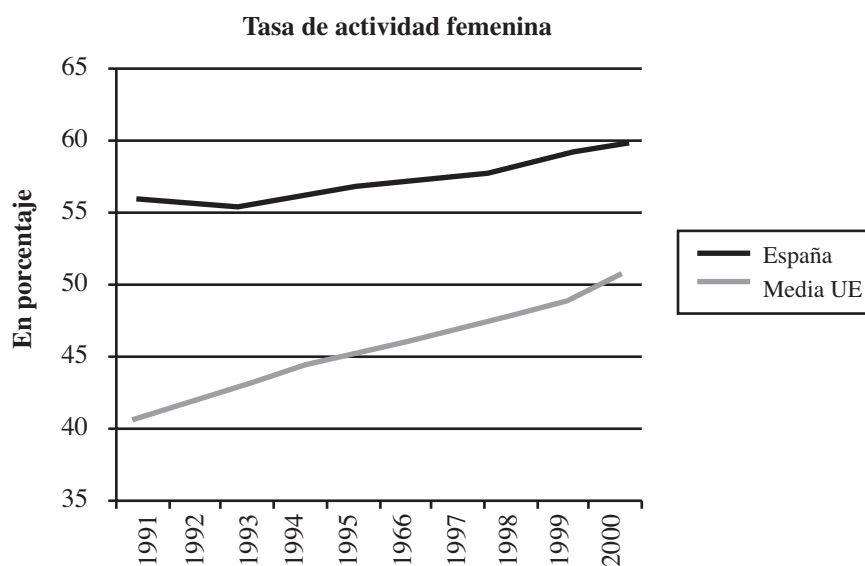
No se puede obviar que estos hechos están teniendo una serie de consecuencias en las personas, en las familias y en la sociedad en general. Sin embargo, ni el marco estructural ni la cultura empresarial están evolucionando en la práctica al ritmo de estos cambios sociales.

**Figura 1.1. Evolución de la actividad laboral en España, 1986-2002**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

**Figura 1.2. Evolución de la tasa de actividad femenina**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

## Objetivo

El propósito del presente trabajo es *aproximarse a un mejor conocimiento de un problema de indudable preocupación social, como es el equilibrio entre la vida familiar y la profesional, y del impacto que la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo está produciendo en los ámbitos personal, familiar y profesional*, así como el análisis de las medidas que tanto la empresa como el Gobierno están aplicando para ofrecer soluciones a esta situación.

Para estudiar con garantías el tema de la conciliación no basta con preguntar a la empresa lo que está haciendo para paliar el problema ni con estudiar las medidas que aplican

los poderes públicos. Resulta indispensable, además, conocer la realidad desde el punto de vista de las personas que están en primera línea de la trinchera y sufriendo el problema directamente. Por esta razón, este trabajo aporta un punto de vista novedoso: la opinión de las mujeres, que son, en definitiva, las principales personas afectadas. *Ese ha sido nuestro propósito y nuestra principal contribución: el conocimiento, desde el punto de vista de la mujer, de los problemas que le han supuesto tener que conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar. En el análisis estadístico y en el trabajo de campo, se ha situado a la familia y a la mujer como el principal objeto de nuestro estudio.*

Se han relacionado las informaciones estadísticas a niveles nacional y europeo, que permiten una visión cuantitativa y comparativa del fenómeno, con los datos aportados por la encuesta realizada a más de 300 mujeres que realizan un trabajo profesional remunerado fuera del hogar y a la vez tienen responsabilidades familiares. Las percepciones cualitativas recogidas en el trabajo de campo, aunque quedan fuera del cómputo estadístico, constituyen un complemento de indudable valor.

El cuestionario se ha diseñado teniendo en cuenta las variables clave que afectan a la mujer tanto a nivel personal como en sus relaciones familiares y en su faceta profesional. Por otro lado, se les pregunta cómo han percibido las medidas adoptadas hasta ahora por las instituciones públicas y por sus empresas, para facilitar el equilibrio entre la dedicación a la familia y a la profesión.

Fruto del análisis de los resultados obtenidos se realizan unas sugerencias, que pueden servir de recomendaciones dirigidas a las familias, a las empresas y a los poderes públicos, y que pretenden ser de utilidad para todos aquellos que quieran articular medidas políticas, empresariales o familiares en favor de la conciliación del trabajo y la familia.

## ***Metodología***

### *Estructura*

Se han seleccionado unas variables críticas que permitan entender el impacto que está causando la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en cada uno de los ámbitos de estudio que hemos elegido: la familia, el marco institucional y la realidad empresarial. En base a las variables escogidas, se ha diseñado un cuestionario que ha sido suministrado a una muestra de 324 mujeres, con la característica común de que desarrollan un trabajo profesional fuera del hogar y a la vez atienden sus responsabilidades familiares. También se han recopilado los datos estadísticos más relevantes para nuestro estudio de España y del resto de países europeos, y se ha consultado la bibliografía especializada y diversas fuentes de documentación de apoyo.

*En el ámbito que afecta a la familia* se estudian cuatro variables, consideradas como las más significativas por su relación con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Estas son: la fertilidad de la mujer, la relación de pareja, la dedicación a la familia (educación de los hijos y atención de dependientes) y las implicaciones laborales para la mujer. Se estudia la relación que puede existir entre la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y cada una de las variables elegidas; hay que señalar que hay otras causas que influyen también en estas variables, pero que quedan fuera del campo de este estudio.

*En el ámbito institucional* se recogen de manera estructurada las principales medidas de conciliación, a nivel de política familiar, de legislación laboral y fiscal, y otras, todas

ellas de apoyo al equilibrio familia-empresa, que están vigentes en la actualidad, haciendo una revisión del marco normativo y comparándolo con el que existe en el resto de países europeos.

*En el ámbito de la empresa* se estudia el papel activo que se está desempeñando en el fomento de la conciliación. Las políticas de conciliación que ofrecen las empresas se clasifican en diversas tipologías.

Estos resultados se complementan *con la visión que aportan las mujeres a través de los cuestionarios*, que son las que se benefician o se ven perjudicadas por dichas políticas de conciliación, tanto por parte de las empresas como de los poderes públicos. Se podría considerar que trabajamos en una matriz en la que se sitúan, en las ordenadas, los ámbitos de estudio, y en las abscisas, los resultados de la encuesta y los datos estadísticos.

En la parte final del documento se sugieren varias líneas de actuación, con el fin de conseguir que el equilibrio empresa-familia se consiga sin excesivos traumas ni exija actitudes heroicas, es decir, permita a las personas implicadas resolver el conflicto con el mayor grado de libertad posible.

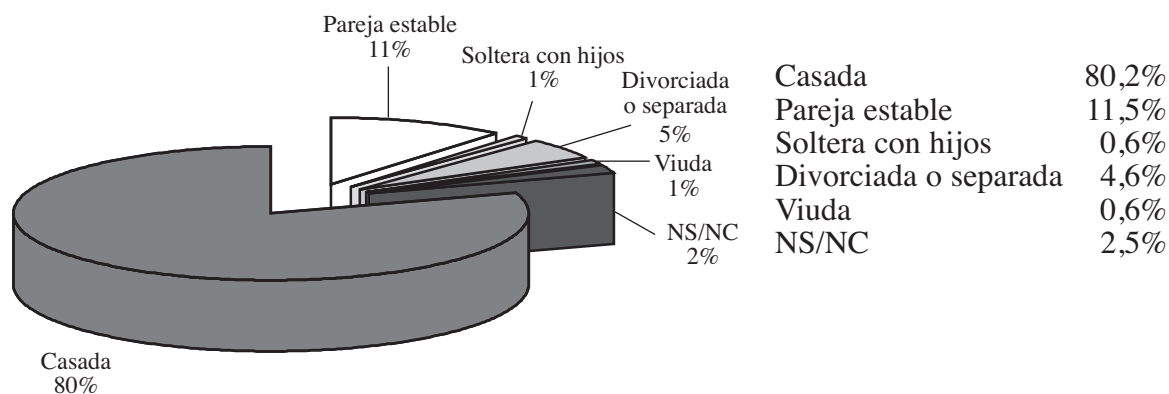
El ámbito geográfico del trabajo de campo ha sido España. Sin embargo, se ha realizado también un estudio comparativo de algunas de las variables escogidas con otros países europeos, tratando de encontrar líneas de reflexión comunes, en base a los datos publicados por los organismos oficiales de estadística y otras fuentes de información consultadas.

### *Metodología de la encuesta*

Para el trabajo de campo se ha diseñado un cuestionario que recoge las variables más relevantes que explican la incidencia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en cada uno de los ámbitos que hemos escogido como objeto de estudio: los planos personal, familiar y empresarial.

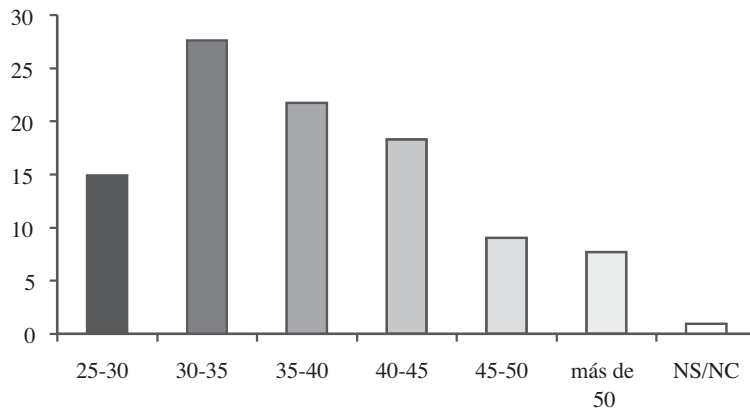
Las características de la muestra confeccionada quedan recogidas en las siguientes Figuras.

**Figura 2.1. Estado**



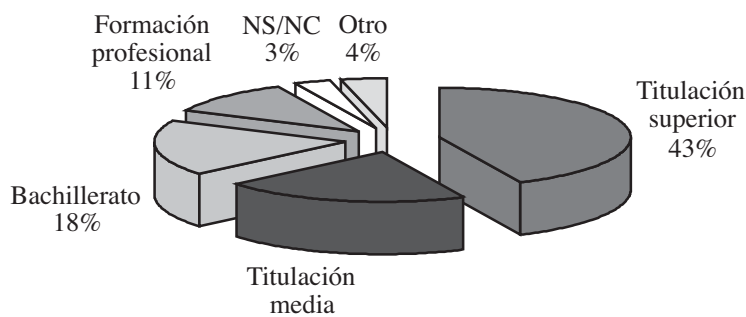


**Figura 2.2. Edad**



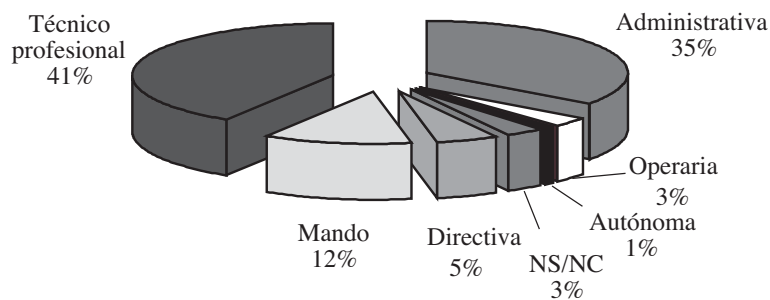
25-30	14,9%
30-35	27,6%
35-40	21,7%
40-45	18,3%
45-50	9,0%
más de 50	7,7%
NS/NC	0,9%

**Figura 2.3. Estudios**



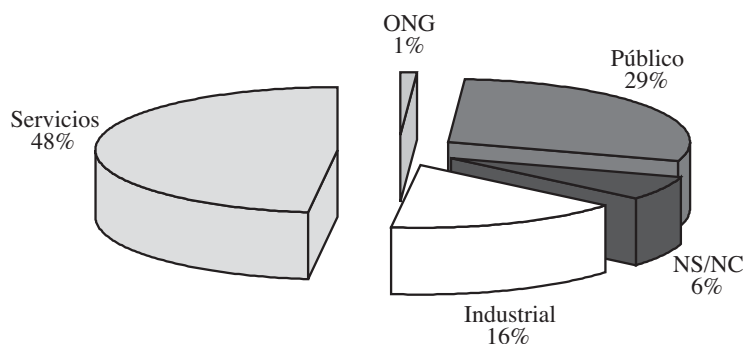
Formación profesional	11,1%
Bachillerato	18,3%
Titulación media	21,4%
Titulación superior	42,4%
Otro	4,0%
NS/NC	2,8%

**Figura 2.4. Profesión**



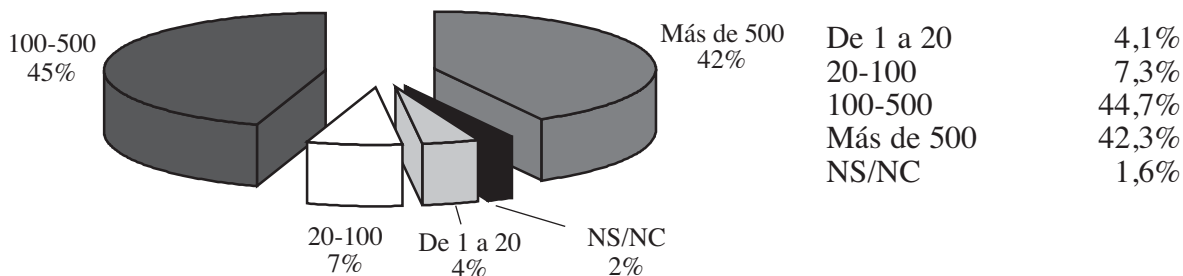
Directiva	4,6%
Mando	12,1%
Técnico/profesional	41,2%
Administrativa	34,7%
Operaria	3,1%
Autónoma	1,2%
NS/NC	3,1%

**Figura 2.5. Sector**

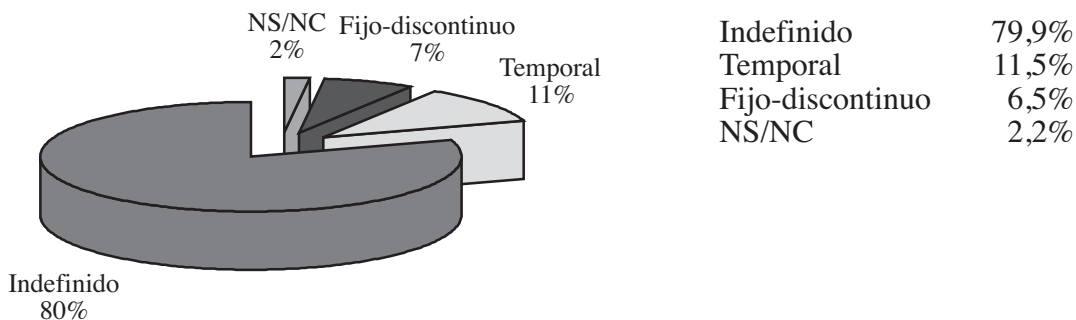


Industrial	15,5%
Servicios	48,9%
ONG	0,6%
Público	28,5%
NS/NC	6,2%

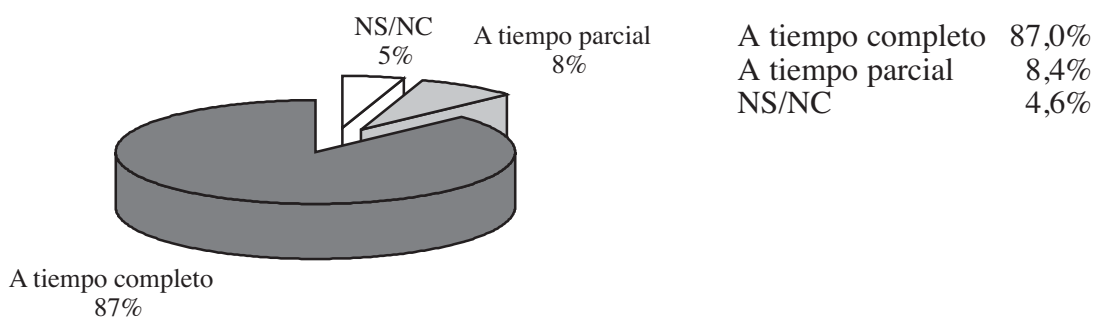
**Figura 2.6. Tamaño de la empresa**  
**Número de empleados**



**Figura 2.7. Tipo de contrato**



**Figura 2.8. Tipo de jornada**



*El perfil tipo* de la muestra está representado por una mujer casada, cuya edad está comprendida entre los 30 y 40 años y posee una titulación media-superior. Se incorporó al mercado laboral a los 22 años de edad. De profesión, es técnico-profesional en una empresa del sector servicios con más de cien empleados. El contrato del perfil tipo es: indefinido, con jornada a tiempo completo.

## Técnica

El cuestionario se compone de 33 preguntas divididas en tres bloques temáticos: *ámbito personal*, *ámbito familiar* y *ámbito profesional*. El cuestionario se confeccionó mediante preguntas semicerradas de múltiple opción y con preguntas de valor numérico para facilitar su respuesta.

Las encuestas se distribuyeron en formato papel y, con el fin de facilitar las respuestas, también se ofrecieron en versión *on-line* (a través de correo electrónico se facilitó la URL (*Uniform Resource Locator*) mediante la cual se contestaba el cuestionario *on-line*). El estudio se ha realizado sobre 323 respuestas (122 respuestas *on-line* y 201 en soporte papel). Las respuestas se recogieron entre septiembre y diciembre de 2003.

## 1. Implicaciones de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo

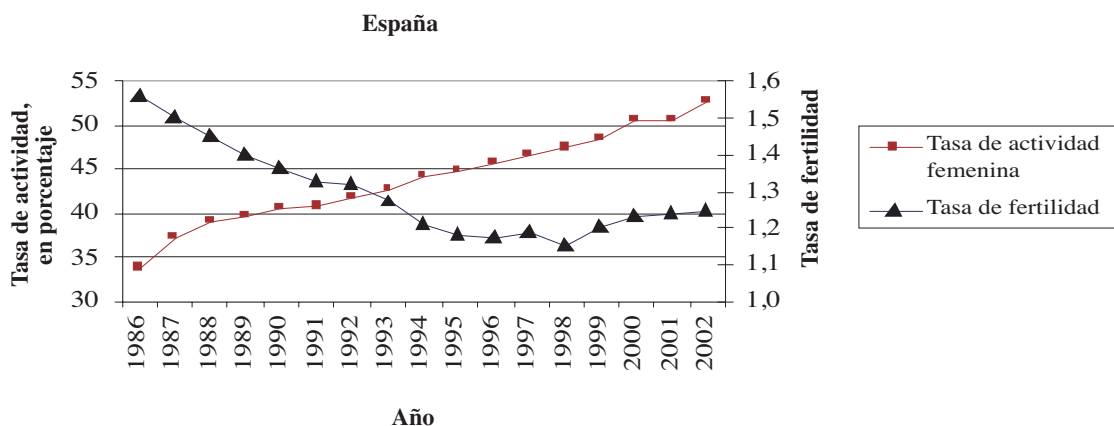
No cabe duda de que la incorporación, cada vez mayor, de la mujer al mercado laboral es una realidad que repercute directamente en la institución familiar, y concretamente en las relaciones matrimoniales, en la fertilidad de la mujer, en la educación de los hijos y en el cuidado de los familiares dependientes.

### 1.1. Descenso del número de hijos

El descenso de la natalidad es una realidad que afecta a todos los países de la Unión Europea, siendo especialmente significativa en los países del sur de Europa, en los cuales la reconciliación entre la participación de la mujer en el mercado laboral y la formación de una familia parece más difícil, en contraste con los países del norte, los cuales tienen tasas de actividad y fertilidad elevadas. En el año 2002, España, en particular, era el país europeo con la tasa de fertilidad más baja, 1,25 hijos por mujer, por debajo de la media comunitaria, que estaba situada en 1,47 hijos por mujer.

La Figura 3.1 recoge la evolución de ambas variables en España en los últimos años.

Figura 3.1. Evolución de la tasa de actividad femenina, tasa de fertilidad en España, 1986-2002



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Como puede observarse, según aumenta la tasa de actividad femenina, la tasa de fertilidad (hijos por mujer en edad fértil) ha ido disminuyendo, con un grado de correlación del 82,5% entre ambas variables para esta muestra de datos, lo que permite inferir que la incorporación de la mujer al mundo laboral tiene una influencia significativa sobre los niveles de fertilidad y, por tanto, sobre el crecimiento natural de la población.

Como se observa en la Figura 3.1, la tendencia a la baja se detiene para apuntar un crecimiento moderado en los últimos cuatro años. Mientras la tasa de actividad continúa en línea ascendente, las tasas de natalidad y fertilidad tocan fondo en el año 1998, para iniciar un leve pero prometedor ascenso a partir de esa fecha hasta hoy. Este cambio de tendencia puede deberse a varias causas:

- Una acogida positiva de las políticas del Gobierno en materia familiar.
- Una mejora del contexto socioeconómico por un crecimiento global de la economía y una mejora del mercado laboral.
- Un aumento considerable de la inmigración (población cuya tasa de fertilidad es mayor).

Para comprender mejor lo que ocurre en España, comparamos estos datos con los que existen en los distintos países europeos. En la Tabla 1 se puede observar que las tasas de fertilidad tienden a ser más altas en los países con mayores tasas de actividad (Francia, Países Bajos, Reino Unido y Alemania), lo que nos viene a indicar que la tendencia que se venía observando en España no tiene por qué seguir manteniendo la misma evolución como hasta ahora, es decir, no se puede justificar en base a lo que pasa en el resto de los países europeos.

Según una encuesta sociológica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, algunas parejas españolas han expresado como razones principales para no tener hijos, o tener menos de los que en realidad desean: las económicas (83%), las cargas que implican los hijos (28%), que la mujer trabaja fuera de casa (22%) y el pesimismo ante la situación económica y social (17%)<sup>5</sup>.

Resulta un tanto sorprendente que la principal razón sea económica, tal y como se refleja en el estudio, porque los niveles de renta de las familias han aumentado considerablemente en las últimas décadas, mientras que la fertilidad ha tenido un decrecimiento constante (desde el año 1981 no estamos en cifras de reemplazo generacional).

Si se observan los datos, podemos comprobar que aquellos países que ofrecen una menor tasa de desempleo femenino, y que tienen más desarrolladas las políticas de conciliación, ya sea a través de ayudas (monetarias o en especie) o sistemas de flexibilización de la jornada laboral (trabajo a tiempo parcial), son los países con mayores tasas de fertilidad.

Dentro de esta tendencia general, un caso curioso es el de Países Bajos; sus tasas de fertilidad y actividad femenina están muy por encima de la media europea. Sin embargo, en lo que respecta a las ayudas sociales para la familia, están bastante por debajo del nivel medio, encontrándose más cerca de países como España o Italia. Por otro lado, es el país que tiene el mayor porcentaje de mujeres con trabajo a tiempo parcial y menor desempleo femenino.

---

<sup>5</sup> Encuesta «Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.

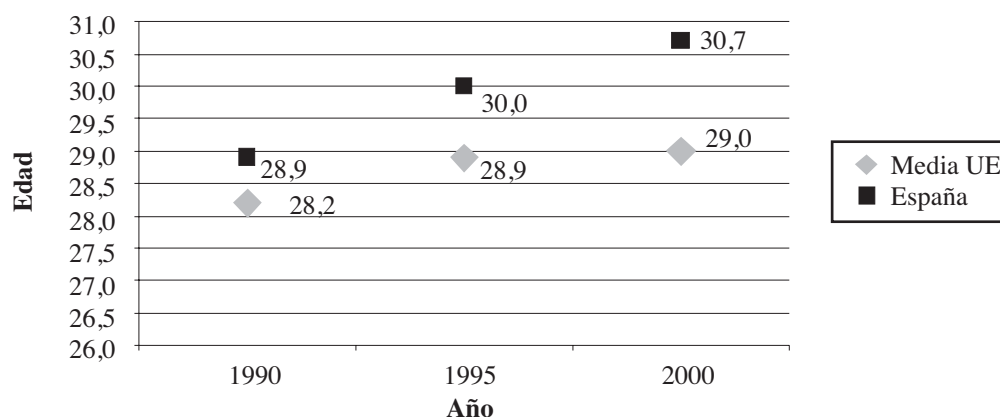
Tabla 1. Datos varios para ocho países de la UE, 2001

	Tasa de actividad femenina	Tasa de fertilidad	Porcentaje mujeres con trabajo a tiempo parcial	Tasa total desempleo	Gasto social en familias (porcentaje del PIB)	Gasto social en familias (euros/habitante)*
Media UE	59,8	1,46	33,4	7,3	2,1	445,1
<b>España</b>	<b>50,7</b>	<b>1,24</b>	<b>17,2</b>	<b>10,6</b>	<b>0,5</b>	<b>71,1</b>
Italia	46,2	1,25	17,7	9,4	0,9	166,5
Grecia	49,7	1,25	6,8	10,5	1,9	176,2
Alemania	63,0	1,35	39,0	7,7	3,0	699,6
Reino Unido	67,8	1,65	43,8	5,0	1,8	439,3
Países Bajos	65,7	1,71	71,3	2,4	1,2	269,9
Finlandia	74,1	1,73	16,6	9,1	3,1	718,4
Francia	62,5	1,89	30,3	8,5	2,7	597,4

(\*) Datos año 2000.

Fuente: Eurostat.

Figura 3.2. Edad media maternidad

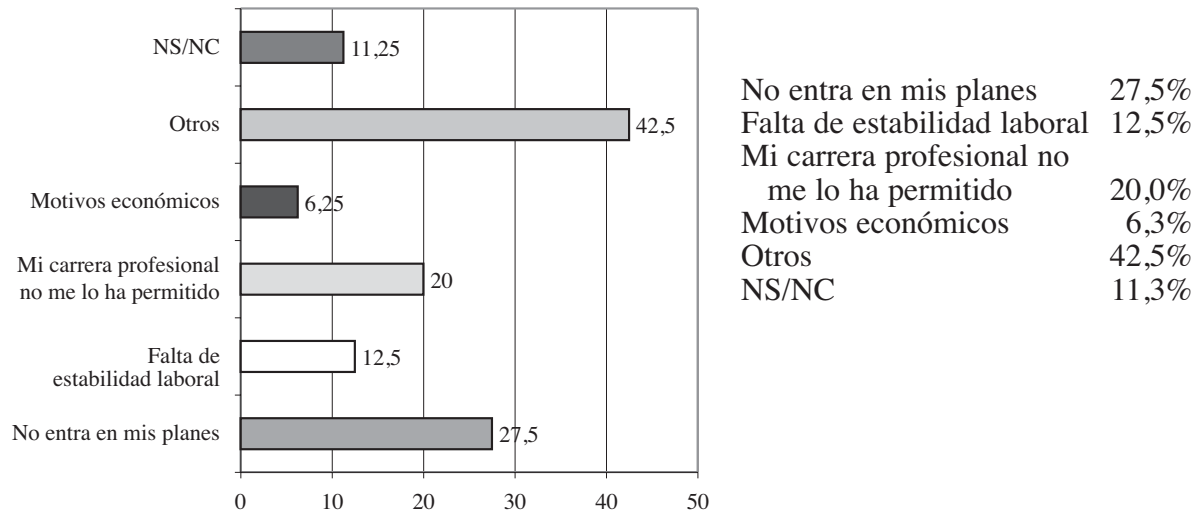


Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En nuestro trabajo de campo se confeccionaron varias preguntas con diferentes enfoques pero con el mismo objetivo: incidir en los aspectos relacionados con la maternidad, con el fin de indagar en las posibles causas que explicaran el marcado descenso del número de hijos.

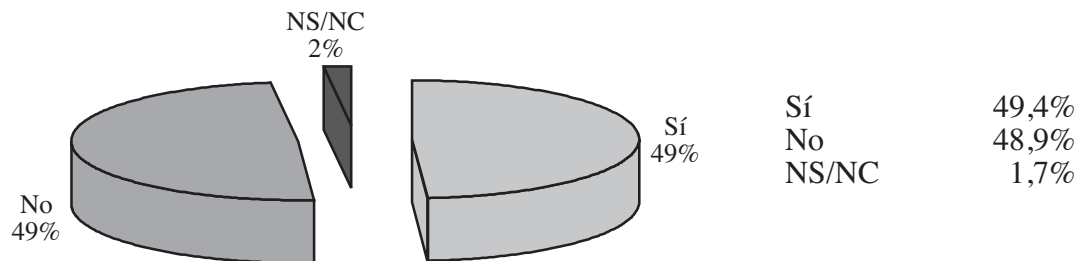
En primer lugar, se preguntó a las mujeres de la muestra que no tenían hijos (un 24,8% del total de la muestra), sobre las razones que lo motivaban. Aunque los motivos económicos directamente apenas representan un 6,3% de las respuestas, y los profesionales un 32,5%, en el apartado de “otros” se hacen alusiones a los mismos: “el ritmo laboral no nos lo permite”, “no encontrar el momento idóneo”, “sin posibilidades económicas de ser madre”, etc. El mayor porcentaje de las respuestas cerradas es el 27,5%, que no lo consideran en sus planes.

**Figura 4. En caso de no tener hijos, ¿cuáles son las principales razones?**

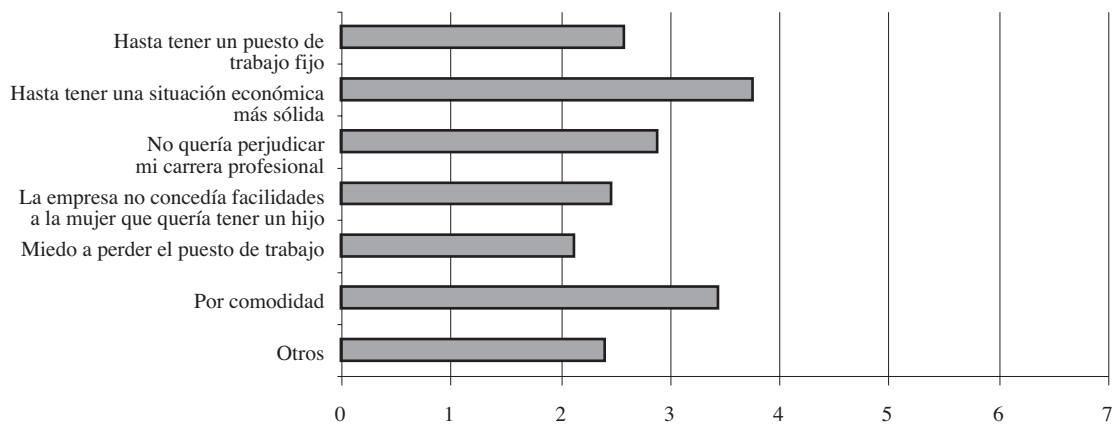


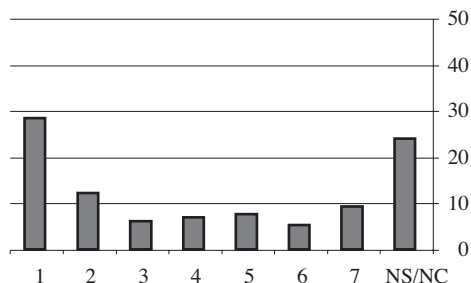
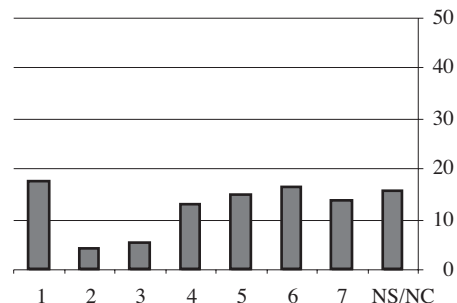
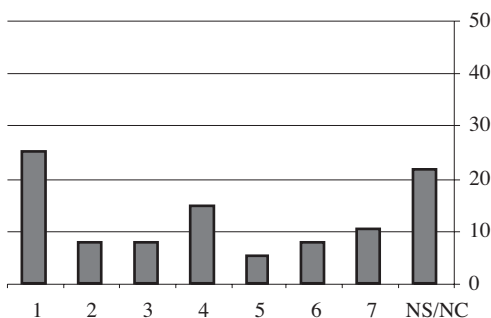
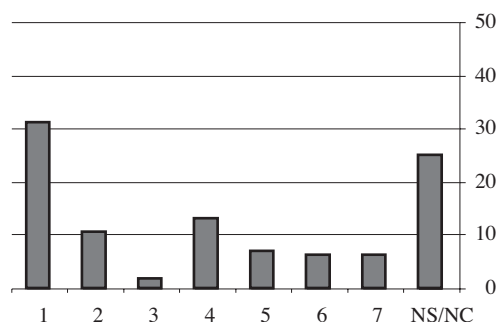
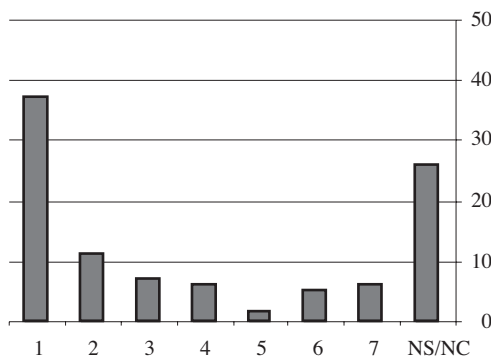
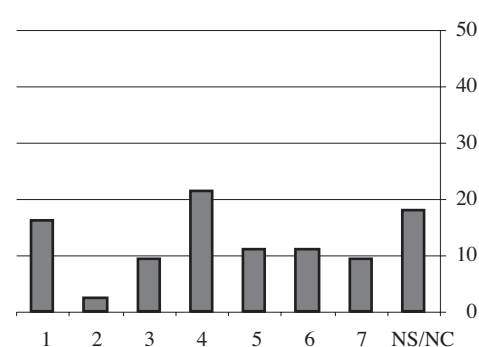
Cuando se preguntó a las mujeres con hijos (un 70% del total de la muestra) sobre si retrasaron su primera maternidad, casi un 50% respondieron que sí. Entre los motivos que alegaron, los que alcanzan una puntuación media más alta fueron: “hasta tener una situación económica más sólida” (3,77 sobre 7) y “por comodidad” (3,44).

**Figura 5. ¿Retrasaron la venida de su primer hijo?**



**Figura 5.1. En caso afirmativo, valore los factores que lo motivaron (1-7)**



**Hasta tener un puesto de trabajo fijo (1-7)****Hasta tener una situación económica más sólida (1-7)****No quería perjudicar mi carrera profesional (1-7)****La empresa no concedía facilidades a la mujer que quería tener un hijo (1-7)****Miedo a perder el puesto de trabajo (1-7)****Por comodidad (1-7)**

A las mujeres con más de un hijo se les preguntó acerca del tiempo que había transcurrido entre el primer y segundo hijos. La media de tiempo fue de tres años y medio. Entre los motivos con los que justificaban el espacio de tiempo, destaca por encima de todos la planificación familiar, con un 47,5% de las respuestas.

A pesar de todos los motivos anteriores que se justifican como freno o ralentización de la maternidad, resulta llamativo que un 40% de las mujeres encuestadas no tiene los hijos que desearía tener, por lo que se deduce que existe un deseo de maternidad que se ve frustrado por condicionantes que actúan como obstáculos. La mitad de las mujeres sostienen que son el trabajo (51%) y la situación económica (48%) las principales razones que impiden que tengan más hijos de los que tienen. En menor porcentaje se encuentran la vivienda y razones físicas. Entre el 24% que señala "otros" motivos, existe un gran número que alude a la falta de tiempo para la dedicación que requieren los hijos.

Figura 6.1. ¿Tiene los hijos que desea tener?

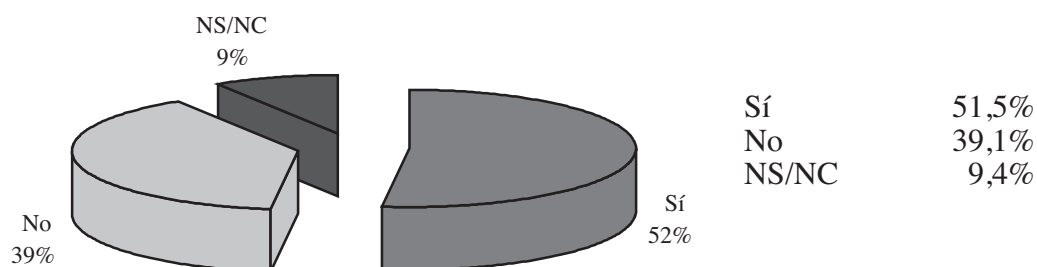
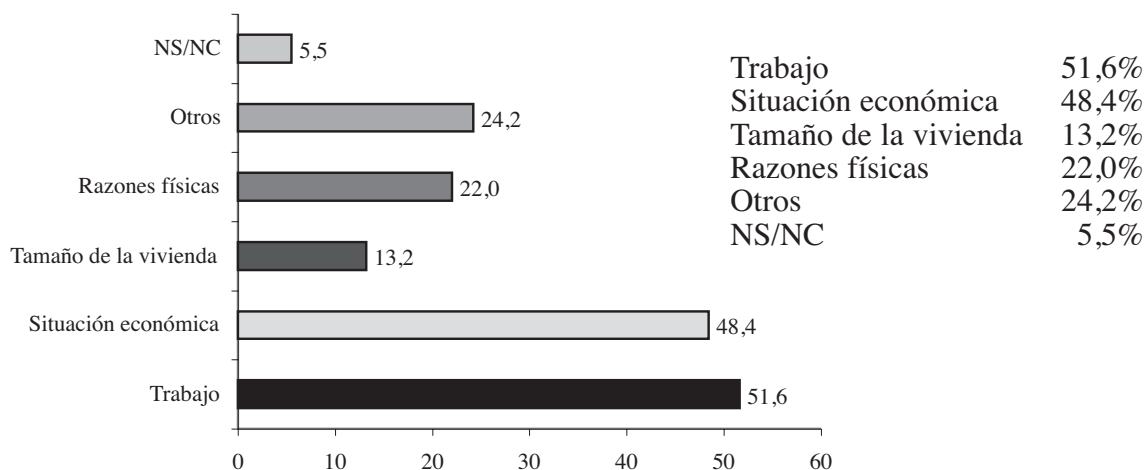


Figura 6.2. Si tiene menos de los que le gustaría, ¿qué se lo impide?



### 1.2. Impacto en los matrimonios

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido fundamentalmente tres efectos sobre la mujer:

- Mayor independencia económica de la familia.
- Cambio en la distribución del tiempo.
- Aumento del tiempo dedicado al trabajo fuera del hogar, en detrimento del dedicado a actividades familiares.

Estos efectos tienen a su vez consecuencias directas sobre aquellos que la rodean. A lo largo de la historia, la mujer ha sido el eje principal de la familia y la vida familiar. Sin embargo, desde su incorporación al mercado laboral ha tenido que compaginar su actividad profesional con sus responsabilidades como esposa, madre e hija, dentro de la familia. La dedicación al trabajo fuera del hogar ha tenido una influencia sobre el desempeño de las responsabilidades familiares. Según los datos preliminares de la encuesta de empleo del tiempo 2002-2003 realizada por el INE, las mujeres con un empleo dedican tres horas menos al cuidado de los hijos que las que no lo tienen.

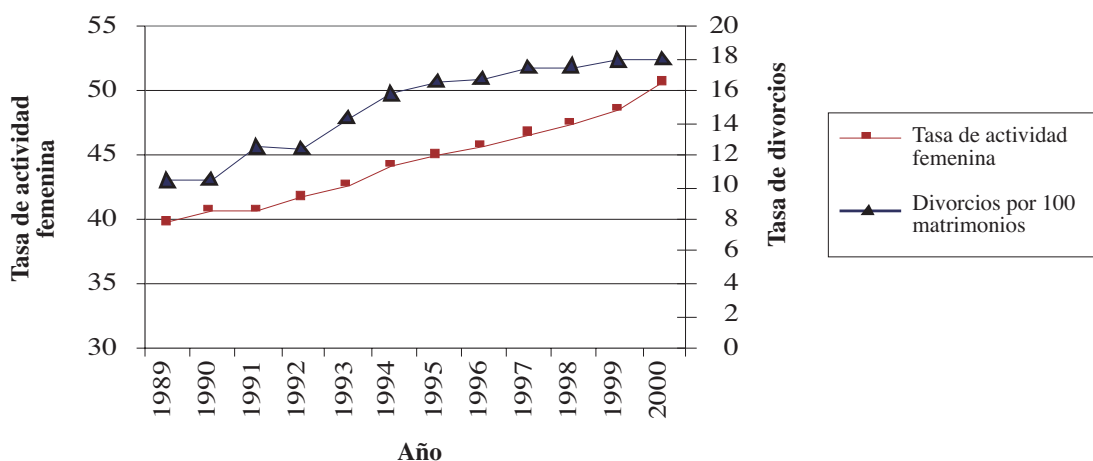


La vida familiar se complica con la incorporación de la mujer al trabajo, por la sencilla razón de que tanto el hombre como la mujer se ven obligados diariamente a dedicar más tiempo al trabajo que a la familia (con un horario normal de ocho horas), de tal forma que el cansancio, y en ocasiones el estrés acumulado de la jornada laboral, estallan en el ámbito donde más cómodos nos encontramos: en la familia.

La *cara* de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es, como también se comprueba en los resultados de nuestra encuesta, que permite a las mujeres que libremente escogen ese camino un mayor equilibrio psicológico y económico. La *cruz* de la moneda es que puede producir un desequilibrio en su realización familiar y como mujer. La realidad es que esa mayor independencia, por un lado, y ese desequilibrio, por otro, pueden estar favoreciendo, entre otros factores, un incremento en las rupturas matrimoniales.

En la Figura 7 podemos comprobar que efectivamente existe una relación directa y positiva entre las tasas de actividad y la tasa de rupturas (para España medida como sentencias de divorcio, separación y nulidad por 1.000 habitantes) con una correlación del 93,6%.

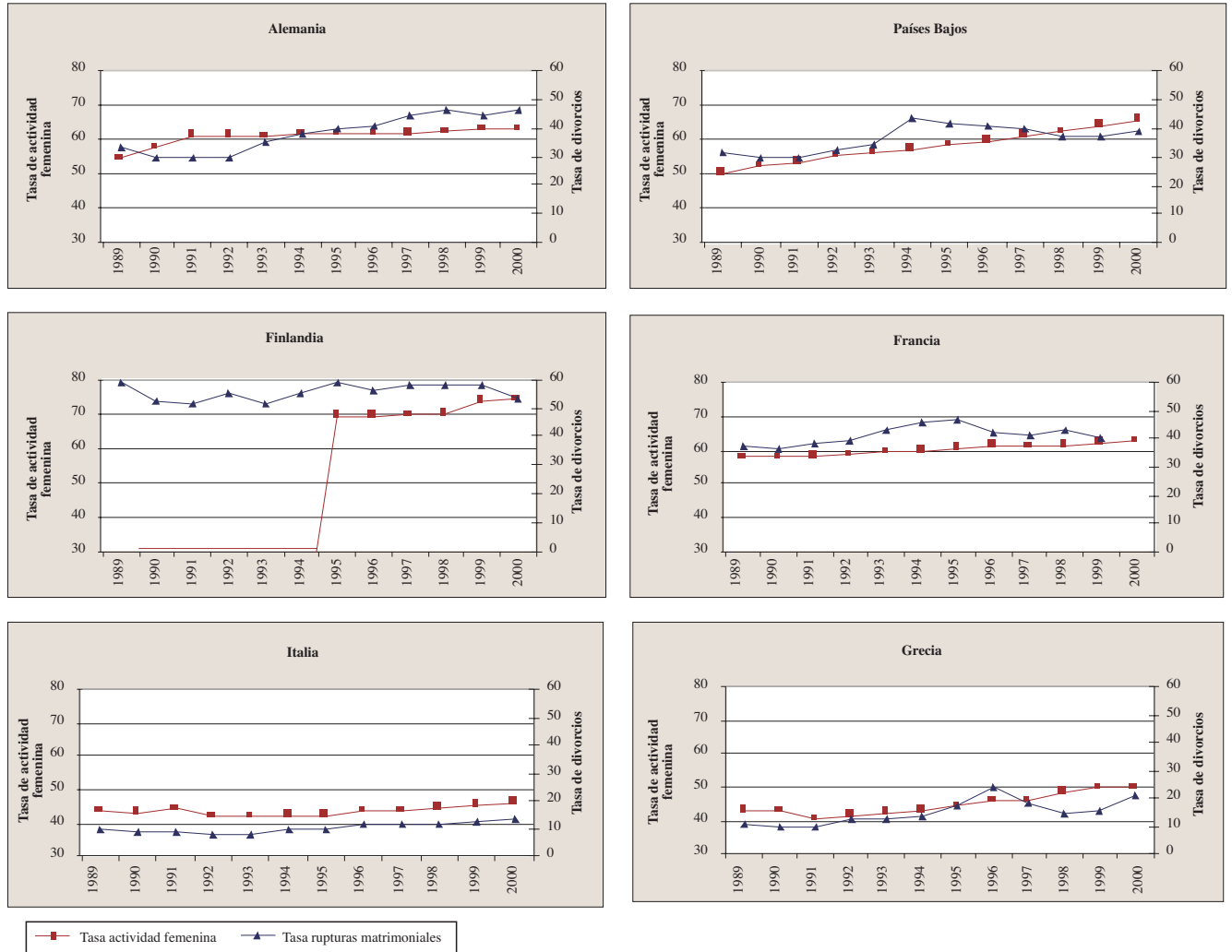
**Figura 7. Evolución de las tasas de actividad femenina y de rupturas matrimoniales (divorcios por 100 matrimonios), España, 1989-2000**



Fuente: Eurostat.

Si se compara el caso de España con el resto de países europeos, se puede encontrar la misma relación entre ambas variables. En la Figura 8 se puede observar que si bien no parece que exista una relación temporal intrapaís para el período escogido, sí se observa la existencia de tendencias, de manera que a mayores tasas de actividad femenina, mayores tasas de divorcios, y viceversa. Así, Reino Unido y Alemania, los países con las tasas de actividad más elevadas, tienen también las tasas de divorcios más elevadas. Por el contrario, Italia, con la tasa de actividad más baja, tiene también la tasa de divorcios más reducida.

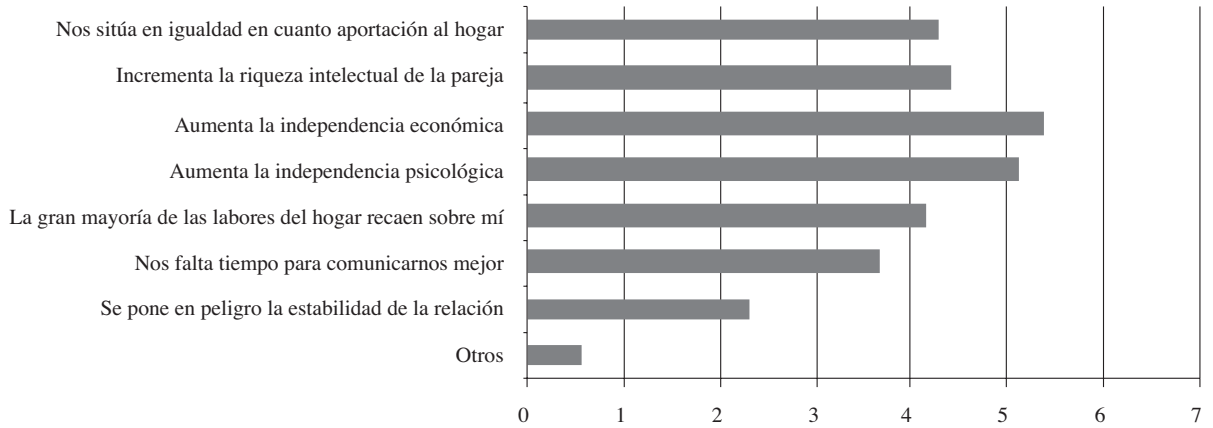
**Figura 8. Evolución de la tasa de actividad femenina y tasa de divorcios en países de la UE, 1989-2000**



Fuente: Eurostat.

En nuestro trabajo de campo, las valoraciones de las mujeres encuestadas ponen de manifiesto que la relación entre la pareja está experimentando cambios evidentes. A la pregunta sobre la valoración de los efectos que el trabajo de la mujer producía en la relación de pareja, las respuestas a las que otorgaron las máximas puntuaciones fueron: el aumento de la independencia económica (5,38 puntos de media) y psicológica (5,10). La puntuación de 2,10 de la premisa “se pone en peligro la estabilidad de la relación”, evidencia que el desempeño profesional de la mujer no se ve como una amenaza directa sobre la relación. Sin embargo, otros factores, como “la gran mayoría de las labores recaen sobre m” (4,13) o “nos falta tiempo para comunicarnos mejor” (3,67), han sido considerados por encima de los 3,5 puntos, y aunque no revisten carácter de gravedad, no dejan de ser factores que desequilibran la relación (véase Figura 9.1).

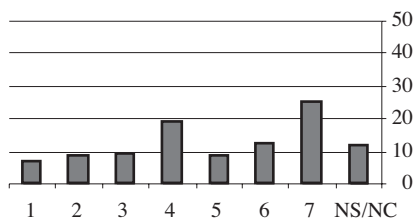
**Figura 9.1. El que usted trabaje, ¿cómo cree que afecta en su relación de pareja? (1-7)**



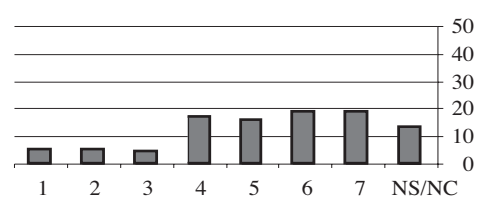
**Figura 9.2. El que usted trabaje, ¿cómo cree que afecta en su relación de pareja? (1-7)**

	Media
Nos sitúa en igualdad en cuanto aportación al hogar	4,26
Incrementa la riqueza intelectual de la pareja	4,40
Aumenta la independencia económica	5,38
Aumenta la independencia psicológica	5,10
La gran mayoría de las labores del hogar recaen sobre mí	4,13
Nos falta tiempo para comunicarnos mejor	3,67
Se pone en peligro la estabilidad de la relación	2,29
Otros	0,53

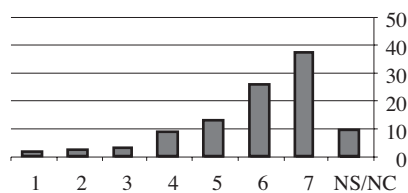
**Nos sitúa en igualdad en cuanto aportación al hogar (1-7)**



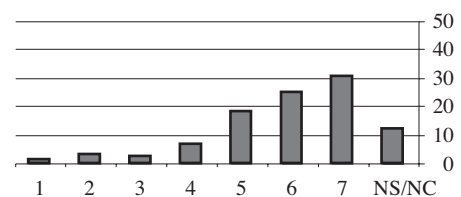
**Incrementa la riqueza intelectual de la pareja (1-7)**



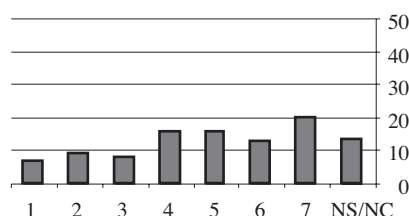
**Aumenta la independencia económica (1-7)**



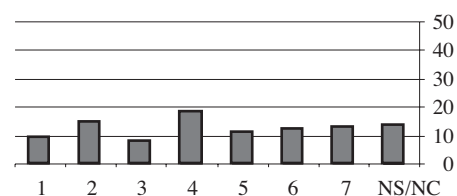
**Aumenta la independencia psicológica (1-7)**



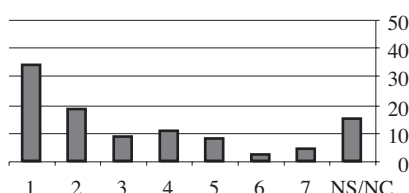
**La gran mayoría de las labores del hogar recaen sobre mí (1-7)**



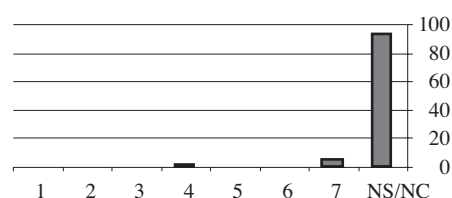
**Nos falta tiempo para comunicarnos mejor (1-7)**



**Se pone en peligro la estabilidad de la relación (1-7)**



**Otros (1-7)**



### 1.3. Dedicación a la familia: educación de los hijos y cuidado de dependientes

En este tercer apartado tratamos de analizar la influencia que ha tenido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sobre la atención a la familia, entendiendo ésta como la educación de los hijos, el cuidado de mayores y enfermos, y también los trabajos propios del hogar.

Ya vimos con anterioridad cómo disminuía el tiempo dedicado a la familia y a las tareas del hogar en las mujeres ocupadas con respecto a las inactivas, por lo que este dato constituye un indicador en sí mismo de la realidad.

Si se analiza más profundamente cada uno de estos aspectos, se puede corroborar lo que nos dice la simple intuición. En lo que respecta al *cuidado de los hijos*, la Tabla 2 nos muestra la evolución sufrida en España entre 1993 y 2002 por la tasa bruta de escolaridad de niños entre 3 y 5 años.

**Tabla 2. Evolución de la tasa bruta de escolaridad (alumnado matriculado/población del grupo de edad teórica)**

	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03
E. infantil/ preescolar (3-5 años)	86,3	87,2	87,7	89,3	91,4	93,7	94,8	96,3	98,4	100,0

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Estadística de las enseñanzas no universitarias. Series e indicadores 1993-1994 a 2002-2003, Ministerio de Educación y Ciencia, 2003.

Se observa una clara tendencia ascendente en este indicador, al igual que venía ocurriendo con la tasa de actividad femenina. Esto nos lleva a concluir que dado que la mujer cada vez tiene menos tiempo para ocuparse del cuidado de los hijos, al tener que trabajar fuera del hogar, adelanta el momento de iniciar a los hijos en la escuela.

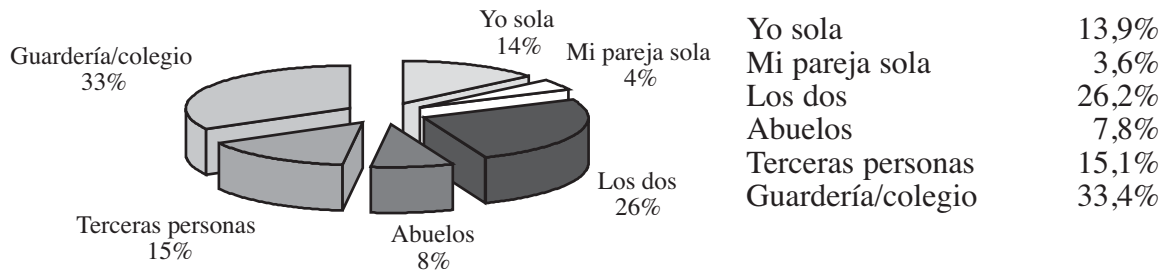
Otro aspecto importante del cuidado de los hijos es la educación. Según varios autores, entre las variables que afectan al rendimiento escolar se encuentran la estabilidad del entorno familiar, el esfuerzo educativo realizado en el hogar y la participación de los padres en la escuela. En la medida en que la incorporación de la mujer al mercado laboral disminuye el tiempo disponible de la madre y aumenta la inestabilidad en las relaciones de pareja, la educación de los hijos se verá afectada al reducirse la comunicación, disminuir la ayuda en las tareas del colegio y la participación de los padres en la escuela, y, por otro lado, al no disponer de un entorno familiar estable. Esto ocurre fundamentalmente en España y en los países en que la mujer ha sido el núcleo central encargado del cuidado de la familia y el hogar. En la medida en que estas tareas son compartidas por el hombre y la mujer, los efectos sobre la familia de la incorporación de la mujer al mercado laboral son menores.

En la relación a los hijos, ya hemos visto en los resultados estadísticos que éstos han sufrido las peores consecuencias en cuanto a la educación y a la dedicación familiar. El fracaso escolar actualmente se encuentra en el 30% de los estudiantes en escolaridad obligatoria. Los hijos, por otra parte, si no tienen la atención y el cariño que necesitan, pierden seguridad y confianza en sí mismos, lo que repercute en todos los ámbitos de su desarrollo personal. Y por último, el desarrollo de los valores éticos y morales, imprescindibles para su convivencia en sociedad, ya que dependen del aprendizaje por impregnación del ejemplo familiar, se hace mucho más complicado al difuminarse la fuerza y ejemplo de los padres en la enseñanza de dichos valores de convivencia.

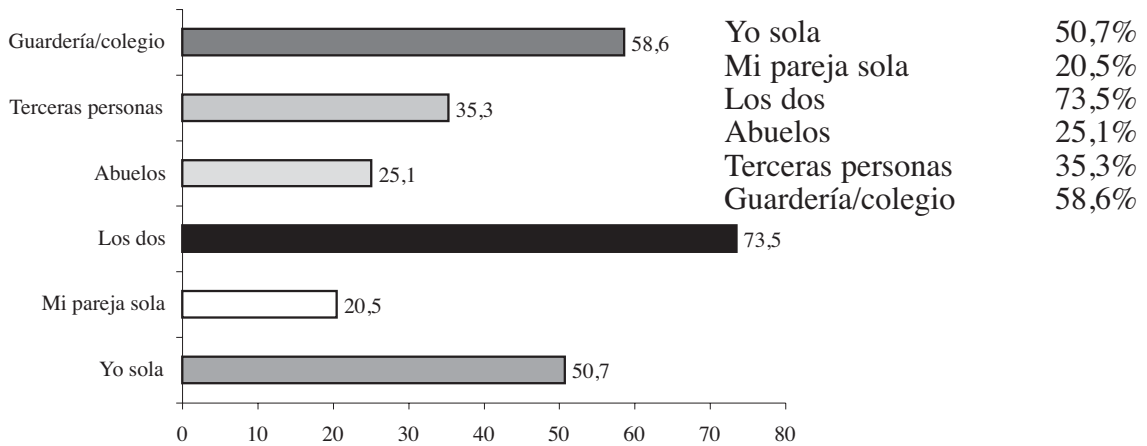
En el trabajo de campo, los resultados de la encuesta más destacados en relación con el ámbito familiar han sido:

- La todavía escasa dedicación de tiempo del hombre en la familia. Como muestran los resultados, en una media de la distribución aproximada del tiempo semanal de la dedicación a los hijos, el hombre ocupa un porcentaje muy pequeño del tiempo semanal (él solo un 3,6%, y junto con la mujer, un 26%).
- La dedicación profesional del padre y de la madre actúan en detrimento del tiempo de dedicación a los hijos. Como consecuencia, abuelos y terceras personas adquieren un papel destacado en la atención de los hijos (casi un tercio del tiempo semanal).
- Existe una percepción mayoritaria de déficit en la dedicación de la madre a sus hijos, producido por el trabajo fundamentalmente (58,9%). Con independencia de si es mayor o menor el tiempo de dedicación, sólo un 37% valora como suficiente el tiempo que comparten con sus hijos. En mayor proporción, el 60% restante considera que es poco o muy poco.
- Otro aspecto sobre el que se manifiestan las carencias en la dedicación a los hijos es la poca (25,6%) o muy poca (12,8%) involucración de las madres en el colegio de sus hijos.

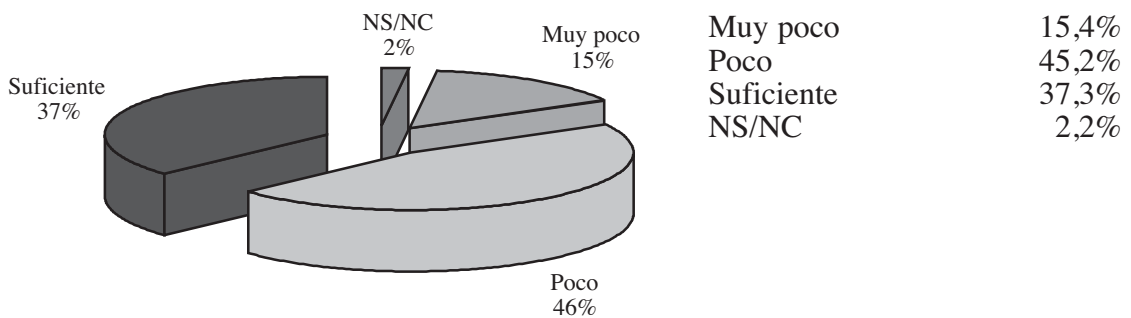
**Figura 10. Tiempo de dedicación  
(distribución porcentual del tiempo semanal)**



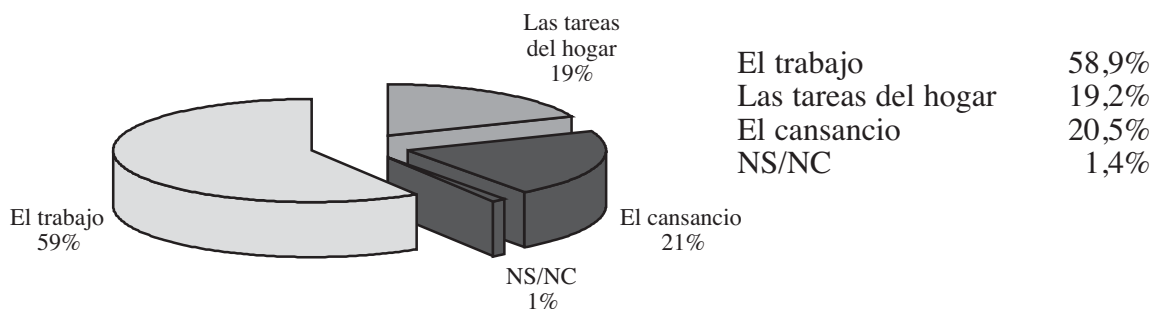
**Figura 10.1. Tiempo de dedicación  
(quiénes dedican tiempo semanal a los hijos)**



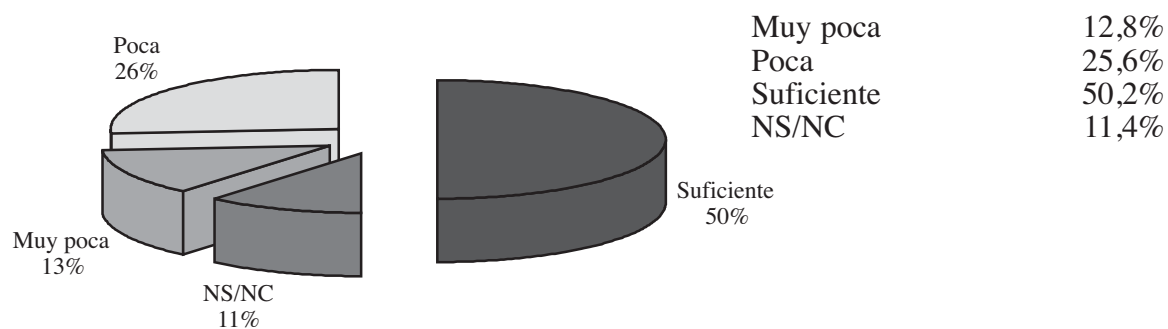
**Figura 10.2. Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es...**



**Figura 10.3. En caso de que sea poco o muy poco, ¿qué le impide pasar más tiempo con ellos?**



**Figura 10.4. Considera que su involucración en el colegio de su hijo es:**



*Cuidado de familiares mayores.* Tradicionalmente, los mayores vivían con otros familiares, principalmente los hijos. Sin embargo, cada vez en mayor proporción viven solos.

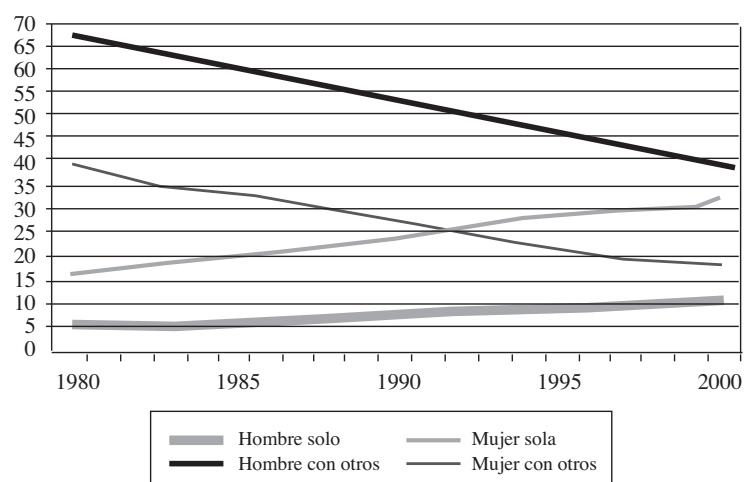
**Tabla 3. Porcentaje de personas de 65 y más años de edad que viven solos sobre población de la misma edad**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Ambos sexos</b>	<b>16,23</b>	<b>16,59</b>	<b>16,06</b>	<b>16,15</b>	<b>16,95</b>	<b>17,71</b>	<b>17,78</b>	<b>17,65</b>
Varones	7,12	7,37	7,01	7,48	8,09	8,54	8,72	8,60
Mujeres	22,76	23,22	22,61	22,43	23,39	24,38	24,37	24,24

Fuente: INE<sup>7</sup>.

La Figura 11 nos muestra cómo ha evolucionado la forma de convivencia de las personas mayores de 80 años entre los años 1980 y 2000.

**Figura 11. Forma de convivencia de mayores de 80 años de edad en España, 1980-2000**



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

<sup>7</sup> Indicadores sociales. Personas mayores, INE, 2003.

Cada vez con mayor frecuencia, las personas mayores viven solas, aunque en cifras globales todavía es mayor la proporción de población mayor de 80 años que vive con los hijos u otros familiares. En el año 1998, el 65% vivía con sus hijos u otros familiares, mientras que el 34% vivía solo o con su pareja. En 1998, los mayores estaban presentes en el 34,4% de los hogares españoles, según la encuesta de presupuestos familiares del INE.

Según una encuesta del CIS<sup>8</sup>, algo más del 20% de la población presta ayuda a un mayor. El 61,3% de estos cuidadores son mujeres, aunque se observa un aumento en la participación masculina en los últimos años. Esta encuesta también muestra que en el 93,7% de los casos, el cuidador es un miembro de la familia, ya sea cónyuge, hijos u otros familiares, siendo el 40,6% de los cuidadores mujeres de la familia directa, excluido el cónyuge. En la misma encuesta del CIS del año 1998, este porcentaje se situaba en el 42,1%.

De todos estos datos podemos deducir que los mayores tienen una presencia relevante en los hogares. Esta presencia parece disminuir de manera progresiva, aumentando aquellos formados por personas mayores solas o con su pareja. En el caso de aquellos mayores que necesitan cuidados, son normalmente las mujeres de la familia quienes realizan estas tareas. Sin embargo, con la incorporación de la mujer al mercado laboral, el tiempo disponible de éstas para cuidados disminuye, como ya vimos en la introducción de este apartado. La sociedad es consciente de esto, y aunque ya en el año 1995 un 84% de la población pensaba que el cuidado de mayores era responsabilidad de la familia, tan sólo un 24% pensaba que esto llegaría a ocurrir.

Sin embargo, en nuestro trabajo de campo, el número de mujeres con personas mayores a su cargo ha sido tan bajo que, debido a ello, los resultados no son significativos y no se han incluido.

## **2. ¿Cómo están respondiendo las instituciones públicas?**

La Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas son las responsables de establecer el marco estructural para un adecuado desarrollo social. Así, «un Estado que no reconozca en la práctica los derechos de la familia tampoco reconoce en la práctica los derechos de las personas. Por eso, un deber primordial de los gobernantes es garantizar la vida familiar, legislar y favorecer instituciones que salvaguarden los valores familiares: respecto de la vida naciente, libertad de hecho a la educación de los hijos, promoción de la intimidad y de la convivencia familiar (número de hijos, horas de trabajo, cultura no hedonista ni consumista) y la creación de instrumentos que favorezcan estos derechos» (Enrique Colom).

La política familiar se puede definir de la siguiente manera: «... como un conjunto de medidas públicas destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares, para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y actividades derivadas de ellas, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes... las medidas de apoyo a las familias son aquellas que facilitan a las personas con cargas familiares un mejor desempeño de sus responsabilidades, sin que ello comporte para ellas ningún tipo de penalización económica, social y profesional»<sup>9</sup>.

Existen cuatro tipos fundamentales de medidas:

<sup>8</sup> CIS, «Familia y Género», Estudio nº 2.529, junio de 2003.

<sup>9</sup> Flaquer, Luis, «Las políticas familiares en una perspectiva comparada», Fundación “la Caixa”, 2000.



1. De tipo económico: compensan, en cierto modo, el coste económico que supone el mantenimiento de una familia.
2. Servicios externos: que faciliten la atención necesaria para los miembros de la unidad que lo requieran. Estos son: guarderías, atención social para enfermos y ancianos en el hogar, residencias para la tercera edad...
3. Concesión de tiempo adicional para el cuidado de menores o enfermos, ya sea a través de los distintos tipos de permisos o reducciones en la jornada.
4. Legislación laboral que fomente la flexibilidad.

Sin embargo, la Administración no debe descuidar a la empresa. El disfrute por parte de los individuos de sus derechos a tomar permisos redonda en un perjuicio para el empresario, lo que desincentiva principalmente la contratación de mujeres. Para que esto no sea así, es importante desarrollar en paralelo medidas dirigidas a la familia, aquellas que compensen a la empresa de los perjuicios sufridos.

Centraremos ahora nuestro análisis en el conjunto de medidas vigentes hoy en España dirigidas a lograr la conciliación entre vida familiar y laboral, comparándolas con las existentes en otros países europeos.

### ***2.1. Ayudas económicas***

Las prestaciones económicas representan un reconocimiento por parte de la sociedad de la carga financiera que supone mantener una familia. Su objetivo, por tanto, es compensar a las familias del coste que soportan por el cumplimiento de sus responsabilidades familiares. A su vez, pueden influir sobre la realización de una actividad profesional fuera del hogar por parte de las mujeres, favoreciéndola o desfavoreciéndola.

Estas medidas se agrupan básicamente en dos categorías: ayudas monetarias directas (subsidios familiares) y desgravaciones fiscales a la familia.

Los principales subsidios familiares son: por hijo a cargo, por nacimiento, para cuidado de los hijos y otros dependientes dentro y fuera del hogar, para cuidado del hogar, por matrimonio, para vivienda, para familias monoparentales, y por otros, característicos de algunos países.

La Tabla 4 nos muestra una comparativa en lo que respecta a la existencia o ausencia de este tipo de subsidios, entre España y cinco países comunitarios representativos (véase también **Anexo 1**).

La prestación por hijo a cargo es la más común en todos los países europeos, variando de unos a otros en diferentes aspectos de la misma. España representa el país con la menor prestación dentro de la Unión Europea, no siendo además un subsidio de aplicación universal, sino sujeto a la renta de las familias, por lo que se reduce considerablemente el número de familias que pueden disfrutar de él. Desde el año 1998, este subsidio se considera renta exenta dentro del IRPF, pero no el resto de subsidios familiares.

**Tabla 4. Subsidios familiares**

<i>País</i>	<i>Por hijo a cargo</i>	<i>Nacimiento</i>	<i>Cuidado dependientes</i>	<i>Familia monoparental</i>	<i>Vivienda</i>	<i>Otros</i>
España	✓	✓	–	–	–	Parto múltiple
Francia	✓	✓	✓	✓	✓	Gastos escolares Suplemento familiar (más de 3 hijos)
Países Bajos	✓	–	–	–	–	–
Alemania	✓	✓	✓	–	✓	–
Italia	✓	✓	–	✓	–	–
Reino Unido	✓	✓	✓	–	✓	–
Finlandia	✓	✓	✓	✓	✓	–

Situación a 1 de enero de 2002.

Fuente: elaboración propia a partir de varias fuentes.

Dentro de las otras prestaciones existentes, en España sólo tenemos por nacimiento del tercer y siguientes hijos, así como por parto múltiple. Sin embargo, no existen ayudas directas para el cuidado de dependientes (hijos, enfermos y mayores), ayudas para la vivienda o para las familias monoparentales.

El segundo grupo de medidas de tipo económico son las desgravaciones fiscales a que se tiene derecho por familia. Actuaciones sobre la política fiscal afectan a la familia al influir directamente sobre la renta neta disponible para la misma. Las deducciones más comunes son: gastos por el cuidado de dependientes y por la ayuda doméstica, deducción por la obtención de rentas del trabajo, deducción para familias monoparentales, deducción por descendientes y otros dependientes, y la deducción por cónyuge dependiente.

La Tabla 5 recoge la existencia o ausencia de este tipo de desgravaciones en distintos países de la UE:

**Tabla 5. Desgravaciones**

<i>País</i>	<i>Gastos cuidado de hijos</i>	<i>Gastos cuidado otros dependientes</i>	<i>Gastos ayuda doméstica</i>	<i>Obtención rentas del trabajo</i>	<i>Familia monoparental</i>	<i>Descendientes y otros dependientes</i>	<i>Cónyuge</i>
España	–	–	–	✓	✓	✓	✓
Francia	✓	–	✓	✓	✓	✓	✓
Países Bajos	✓	–	–	✓	✓	–	✓
Alemania	✓	–	✓	✓	✓	✓	✓
Italia	–	–	✓	✓	✓	✓	✓
Reino Unido	✓	–	–	✓	✓	✓	✓
Finlandia	–	✓	–	✓	–	–	–

Fuente: elaboración propia a partir de IEF<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, IEF, 2003.

## 2.2. Servicios externos

Los servicios externos para el cuidado de dependientes, financiados –al menos en parte– por el Estado, se pueden considerar como ayudas de tipo económico indirectas, ya que cumplen el mismo objetivo que éstas (reducir el impacto en la renta familiar del cuidado de dependientes), pero a través de terceros. Por otro lado, también cumplen la función de dar tiempo a los padres para poder realizar una actividad profesional.

Dentro de estos servicios distinguimos aquellos para el cuidado de hijos y el cuidado de otros dependientes (mayores y enfermos).

Los servicios para el cuidado de hijos se reducen básicamente a guarderías infantiles. En España, la política actual al respecto se ha centrado en adelantar la edad de escolarización de los menores a los tres años. España tiene un índice bajo de cobertura de servicios de atención infantil para niños entre 0 y 3 años, no siendo así para niños entre 3 y 5 años.

En los últimos años se han incrementado los servicios de atención a la primera infancia ofrecidos desde el Estado y las Comunidades Autónomas, como se puede observar en la Tabla 6.

**Tabla 6. Aportaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Comunidades Autónomas, a los servicios de atención a la primera infancia**

Millones de euros	2000	2001	2002
MTAS	18,06	20,87	21,65
CC.AA.	33,98	46,72	50,91
TOTAL	52,04	67,59	72,56

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>11</sup>.

La responsabilidad para la gestión de estos servicios se ha trasladado a los gobiernos locales y de las Comunidades Autónomas, variando por tanto el tipo de servicios ofrecidos de unas comunidades a otras.

**Tabla 7. Cobertura de los servicios públicos de atención infantil**  
(porcentaje de niños que tienen plazas financiadas por el sector público en al menos un 75%)

Edad	0-3 años	3-5 años
Austria	3	75
Alemania oeste	2	78
Alemania este	50	100
Bélgica (1993)	30	95
Dinamarca (1994)	48	82
España	2	84
Finlandia (1994)	21	53
Francia	23	99
Grecia	3	70
Países Bajos	8	71
Irlanda	2	55
Italia	6	91
Portugal (1993)	12	48
Reino Unido (1993)	2	60
Suecia (1994)	33	72
Luxemburgo	–	–
Noruega	31	72

Fuente: Deven, Inglis, Moss y Petrie (1998). Iglesias de Ussel y Meil (2001, pág. 189).

<sup>11</sup> Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, MTAS, 2003.

Existe un factor que es casi más importante que el hecho de que estén o no financiados por el Estado, y es el horario de los mismos. Para lograr una verdadera conciliación entre vida laboral y personal, los horarios de los centros de guarda y cuidado de los hijos (guarderías y colegios) deben estar alineados con los horarios laborales de los padres.

En referencia a este aspecto, existen tres tipos de circunstancias que dificultan la conciliación trabajo-familia de los padres:

1. Tipo de jornada escolar: en España, al igual que en la mayoría de países de la UE, la jornada escolar es partida. La ausencia de servicios de comedor y guardería, o actividades complementarias que permitan cubrir ese tiempo, puede producir importantes quebraderos de cabeza para los padres.
2. Horario escolar: la finalización de la jornada escolar no suele coincidir con el fin de la jornada laboral de los padres, ya que eso depende de las empresas. En países como Alemania, con una jornada escolar corta, se ofrecen después de las clases actividades complementarias en los colegios. En España, algunos colegios ofrecen este tipo de actividades, pero generalmente son de carácter privado y no subvencionadas.
3. Días de vacaciones: en España, el período vacacional se extiende durante los tres meses del verano. Por ello, muchos padres buscan campamentos o actividades que puedan mantener ocupados a sus hijos mientras ellos trabajan, que no suelen estar subvencionadas y suponen un coste elevado para las familias.

**Tabla 8. La jornada escolar de enseñanza primaria en siete países de la Unión Europea**

<i>País</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
España	5	P	9:00-12:00 / 15:00-17:00	25	55	180
Francia	5	P	8:00-10:30 / 11:30-16:30 Sa: 8:30-11:30	26	Criterio docente	180
Países Bajos	5	P	8:45-11:30 / 13:15-15:30 Ma: 8:45-11:30	23	60	200
Alemania	5/6	C	8:00-12:30	17/27	45	208
Italia	6	C	8:30-13:00	27/30	Criterio docente	200
Reino Unido	5	P	9:00-12:00 / 13:15-15:30	20/26	35-40	190
Finlandia	5	P	8:00-10:30 / 11:30-14:00	20/30	60	190

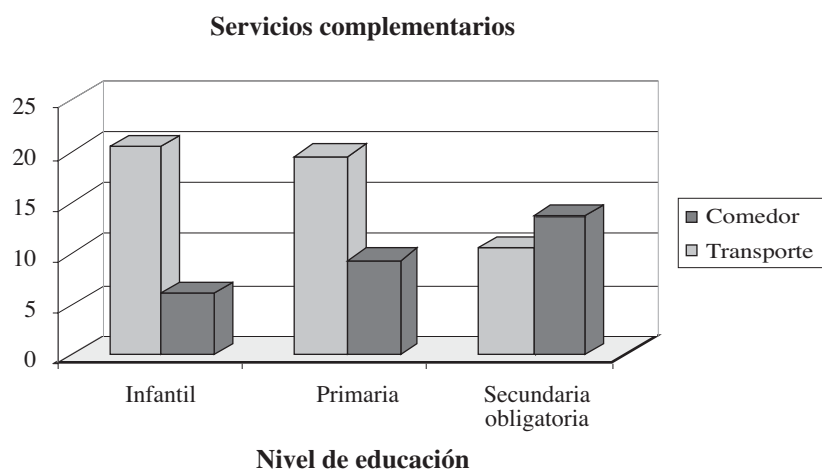
Leyenda: A: días de clase por semana; B: jornada escolar continua (C) o partida (P); C: horario de los centros; D: horas de clase por semana; E: duración de las clases; F: días de clase al año.

Fuente: Consejería de Educación de Andalucía, reproducido por *El País*, 17 de marzo de 1998, pág. 31.

Hace dos años, en España, el Ministerio de Educación acordó con los sindicatos la aplicación de la jornada intensiva para los centros públicos del territorio que controla, siempre que estuvieran de acuerdo el 75% de los padres. De esta manera, las clases se impartirían por las mañanas, quedando las tardes para realizar actividades complementarias. Lo que no está claro es que haya financiación para estas actividades, por lo que los centros quedarían cerrados por las tardes.

La Figura 12 nos muestra la utilización de servicios complementarios (comedor y transporte) en España y por Comunidad Autónoma, por parte de alumnos en edades comprendidas entre los 3 y los 15 años.

**Figura 12. Porcentaje del alumnado de educación infantil, educación primaria y ESO usuario de servicios complementarios, 2000-2001**



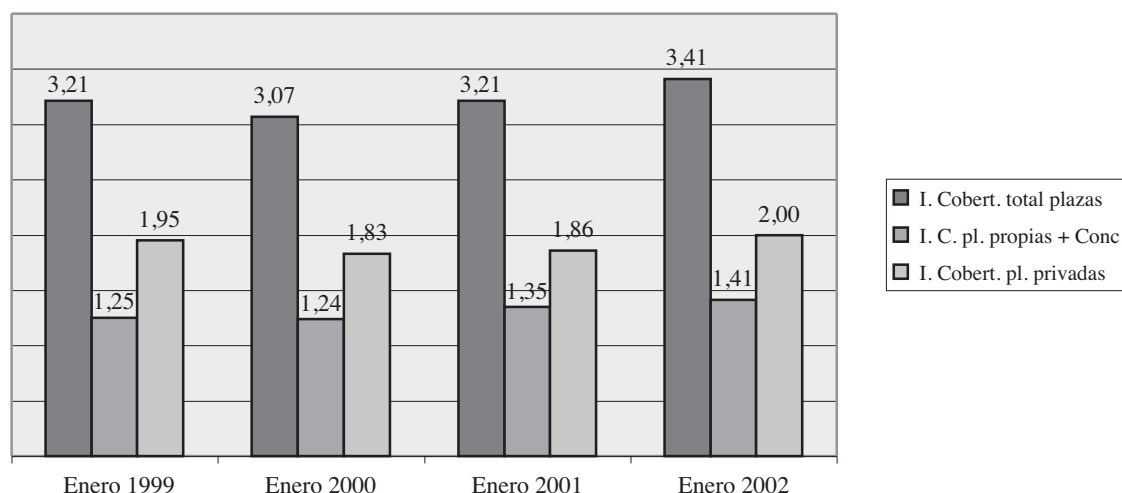
Fuente: «Las cifras de la educación en España», Ministerio de Educación y Ciencia, 2003.

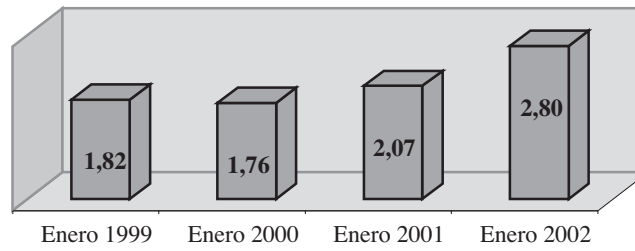
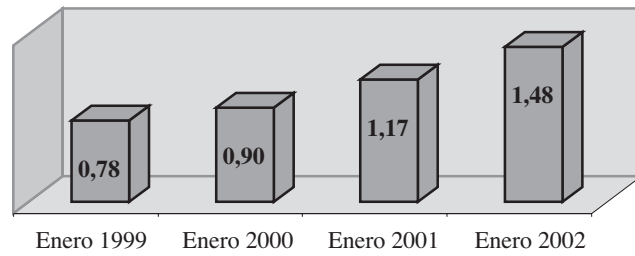
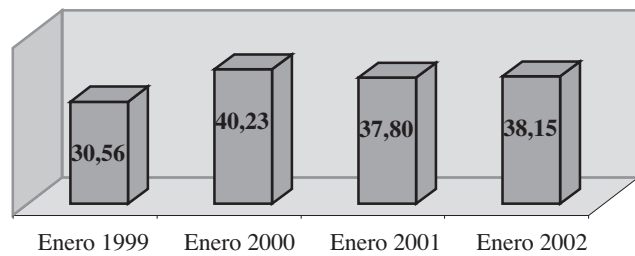
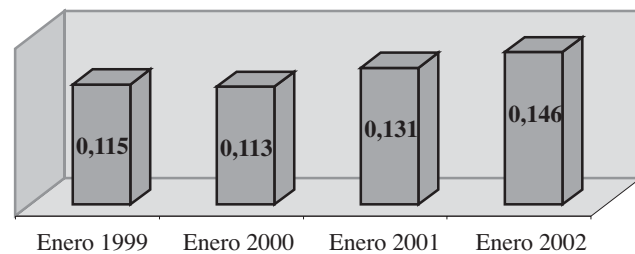
Como se puede comprobar, estos servicios complementarios son utilizados por una parte reducida de los alumnos, lo cual quiere decir que los padres deben estar en casa para dar de comer a los hijos, y deben llevarles y recogerles del colegio una vez concluidas las clases, o encargar a terceras personas que lo hagan. Además, esta utilización de servicios complementarios es generalmente menor en los centros públicos.

En lo que respecta a los servicios para el cuidado de personas mayores, se encuentran las residencias para la tercera edad, los centros de día, los servicios de cuidado en el domicilio y la teleasistencia.

Las siguientes Figuras nos muestran la evolución sufrida en los cuatro últimos años del índice de cobertura de estos servicios financiados por el Estado.

**Tabla 13.1. Índices de cobertura (usuarios/población >65 años x 100). España, 1999-2002**  
**Plazas residenciales**



**Tabla 13.2. Servicio público de ayuda a domicilio****Tabla 13.3. Servicio público de teleasistencia****Tabla 13.4. Hogares y clubes****Tabla 13.5. Centros de día para personas mayores**

Fuente: Indicadores Sociales para Personas Mayores en España, Imsero, 2002.

Si bien podemos observar una tendencia creciente en la cobertura de los servicios financiados por el Estado, el índice es bajo, sobre todo cuando lo comparamos con otros países europeos.

**Tabla 9. Servicios a los ancianos**

	<b>Porcentaje de personas mayores de 65 años en instituciones</b>	<b>Porcentaje de personas mayores que reciben servicios de cuidado a domicilio</b>
Alemania	5,0	3,0
Austria	4,7	3,0
Bélgica	4,0	6,0
Dinamarca	5,7	17,0
<b>España</b>	<b>2,8</b>	<b>1,0</b>
Finlandia	7,2	24,0
Francia	3,0	7,0
Grecia	0,5	–
Irlanda	5,0	3,0
Italia	2,0	1,3
Países Bajos	10,0	8,0
Portugal	5,0	1,5
Reino Unido	5,1	13,0
Suecia	5,4	13,0
Suiza	–	–
Luxemburgo	–	–
Noruega	7,1	14,0

Fuente: Comisión Europea, 1999.

### **2.3. Política de permisos**

La política de permisos desarrollada en la legislación laboral por los gobiernos constituye el tercer grupo de medidas dentro de las políticas familiares. El objetivo de estas medidas es conceder tiempo para atender el nacimiento de hijos y cuidado de dependientes.

Dentro de estos permisos se encuentra la siguiente clasificación: de maternidad, de paternidad, parental, para el cuidado de hijos y otros dependientes, y la reducción de la jornada de trabajo.

Los aspectos a considerar a la hora de analizar los distintos permisos son: requisitos para acceder a ellos, duración, garantías relativas a la protección del puesto de trabajo, prestaciones económicas y otros beneficios sociales que comportan, existencia o ausencia de flexibilidad en cuanto al momento de disfrute de la prestación, transferibilidad entre padre y madre, medidas compensatorias dirigidas a la empresa.

Analizaremos a continuación cada uno de estos aspectos para los distintos permisos, comparando el caso de España con otros países comunitarios.

### 2.3.1. Permiso de maternidad

La Tabla 10 recoge los principales rasgos de este permiso para distintos países.

**Tabla 10. Permiso de maternidad**

<i>País</i>	<i>Duración</i>	<i>Requisitos</i>	<i>Prestación económica</i>
España	16 semanas	Cotización mín. 180 días los 5 años anteriores al parto	100% sueldo
Francia	16 semanas 26 para 3er hijo	Cotización mín. 10 meses antes del parto	100% sueldo con mín. y máx. diario
Países Bajos	16 semanas	No hay mínimo de cotización	100% sueldo con tope máximo
Alemania	14 semanas	Cotización mín. 12 semanas entre 10º y 4º mes antes de parto	100% sueldo con máx. diario
Italia	22 semanas 26 adicionales caso de solicitar	No hay mínimo de cotización	80% Sueldo 30% Caso de baja suplementaria
Reino Unido	18 semanas	Cotización mín. 26 semanas seguidas antes de la 15ª semana anterior al parto	90% durante 6 semanas. Importe fijo el resto
Finlandia	18 semanas	Residir en el país al menos 180 días antes de la fecha de parto	70%

Situación a 1 de enero de 2002.

Fuente: elaboración propia a partir de MISSOC. Comisión Europea, 2003.

España se encuentra en media con los demás países en cuanto a las características del permiso, siendo de los pocos países que involucran al padre en el momento del nacimiento de los hijos.

El permiso se puede disfrutar en régimen de trabajo a tiempo parcial, permitiendo así a las madres que mantengan su vinculación con su trabajo para que la maternidad no suponga un obstáculo en su vida profesional.

Existe además una prestación por riesgo durante el embarazo. Se concede a la mujer trabajadora que realiza una actividad no compatible con su estado y que no puede cambiar de puesto de trabajo. La prestación consiste en el 75% de la base reguladora.

La prestación por maternidad está sujeta a tributación, al igual que en Italia y Países Bajos.

Las medidas vigentes también reconocen la pérdida sufrida por el empresario cuando sus empleados disfrutan de la baja maternal. Aunque la retribución corre a cargo del Estado, el puesto de trabajo queda reservado. Para compensar al empresario, en la ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se reconoce una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente una persona desempleada para cubrir la baja.



### 2.3.2. Permiso de paternidad

Este permiso pretende fomentar la implicación de los padres en el cuidado de los hijos desde el momento mismo del nacimiento.

**Tabla 11. Permiso de paternidad**

<i>País</i>	<i>Duración</i>	<i>Requisitos</i>	<i>Prestación económica</i>
España	2 días	100% sueldo	Si ambos trabajan, puede compartir permiso maternal con la madre hasta un máx. de 10 semanas
Francia	2 semanas	100% sueldo hasta un máx.	
Países Bajos	2 días	No remunerado por ley. Acordado en convenio colectivo	
Alemania	2 días	100% sueldo	
Italia	–	–	Puede solicitar los 6 meses de permiso adicional si no lo hace la madre. Remuneración del 30% del salario
Reino Unido	2 semanas	100 libras esterlinas/semana	
Finlandia	18 días	En función de la renta. Mín. 10 euros/día	

Fuente: elaboración propia a partir del informe «Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo», IEF, 2003.

Son pocos los países que tienen permisos específicos de paternidad, siendo más común que los padres puedan tomarse el permiso parental. España, al igual que Alemania, Bélgica, Países Bajos, Irlanda, Portugal y Luxemburgo, sólo reconoce un par de días por nacimiento de un hijo. Lo que sí es diferente es que se permite compartir el permiso de maternidad, siempre que la madre lo quiera.

Sin embargo, según explican Iglesias de Ussel y Meil (2001), la extensión al padre de los permisos parentales y una parte del permiso de maternidad, no se ha traducido en una mayor utilización de estos permisos por los hombres.

### 2.3.3. Permiso parental

Su objetivo es permitir a los padres el cuidado de sus hijos durante un tiempo, una vez concluida la baja por maternidad, para no tener que encomendar esa tarea a terceras personas.

Para que estos permisos sean efectivos en la conciliación entre vida personal y laboral, tienen que ir acompañados de un derecho de reincorporación al puesto de trabajo u otro similar, y una protección al trabajador contra el despido.

La Tabla 12 nos muestra las características de estos permisos en distintos países.

**Tabla 12. Permiso parental**

<i>País</i>	<i>Duración</i>	<i>Retribución</i>	<i>Disfrute</i>	<i>Transferibilidad</i>	<i>Flexibilidad</i>
España	3 años	–	Uno de los dos	No	No
Francia	3 años	Importe fijo en función de renta	Padre y madre de forma simultánea o sucesiva	Sí	No
Países Bajos	6 meses	–	3 meses cada uno a tiempo completo (6 meses con jornada a tiempo parcial)	No	Sí
Alemania	3 años	2 años importe fijo en función renta	Uno de los dos	Sí	No
Italia	20 meses	30% sueldo	10 meses cada uno	No	Sí
Reino Unido	6 meses	–	3 meses cada uno	No	Sí
Finlandia	6 meses	66% sueldo	Ambos padres	Sí	Sí

Fuentes: elaboración propia a partir de: Kamerman, Sheila B., «Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies». Gauthier, Anne H., «Public policies affecting fertility and families in Europe: A survey of the 15 member states», Society for Research in Child Development, University of Calgary, 15-16 septiembre de 2000.

España se caracteriza por tener uno de los permisos de mayor duración, asegurándose el puesto de trabajo u otro similar a aquellos que lo disfrutaban, y declarando nulo el despido a aquellos que lo disfrutaban. Las principales diferencias con otros países son que el permiso no está retribuido, sólo se puede disfrutar hasta que el hijo que da derecho cumpla tres años, y no se puede disfrutar junto con una jornada a tiempo parcial.

#### 2.3.4. Permiso para el cuidado de otros dependientes

Como ya hemos comentado en varias ocasiones, dentro de las responsabilidades familiares se encuentra también el cuidado de familiares mayores o enfermos. Estos permisos, en la medida en que reconocen esa necesidad por parte de las familias, favorecen la conciliación entre la vida personal y laboral.

La Tabla 13 nos muestra que varios de los países, si bien reconocen este tipo de permiso, éste no constituye un derecho, sino que se debe acordar entre trabajador y empresario, o bien estar recogido en convenio. En el caso de España, la excedencia para cuidado de familiares es un derecho de los trabajadores que puede ser superior a un año si se acuerda en convenio. Este permiso no está retribuido, pero sí se garantiza la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo una vez concluida la excedencia.

**Tabla 13. Permiso para el cuidado de otros dependientes**

<i>País</i>	<i>Tipo de permiso</i>
España	Hasta 1 año para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo por razón de edad, accidente o enfermedad
Francia	Para cuidado de parientes adultos enfermos si se acuerda en convenio
Países Bajos	Para cuidado de parientes adultos enfermos y cuidados de hijos (si se acuerda en convenio)
Alemania	Para cuidado de parientes adultos enfermos
Italia	Para cuidado de parientes adultos enfermos si se acuerda en convenio
Reino Unido	Para cuidado de parientes adultos enfermos si se acuerda en convenio, y para el cuidado de hijos en el marco del sistema de descansos profesionales
Finlandia	Para cuidado de parientes adultos enfermos Permiso de 2 meses por cuidado de hijos hasta que el hijo cumpla 3 años

Fuente: elaboración propia a partir de «Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo», IEF, 2003.

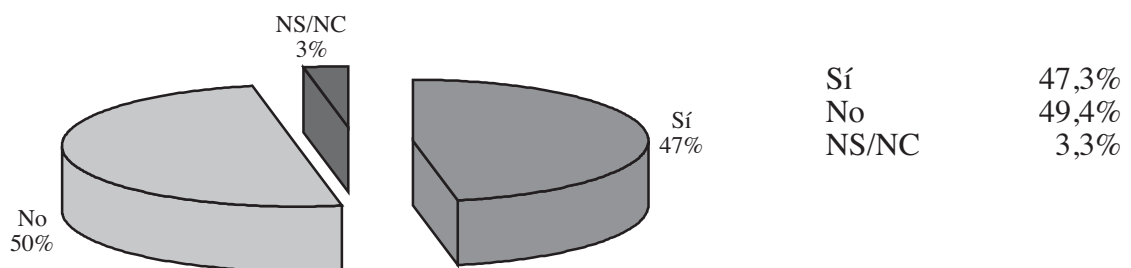
### 3. ¿Cómo responde la empresa?

En España, hasta hace relativamente pocos años, la relación entre empresa y empleado era de por vida. En el denominado “paternalismo empresarial”, la empresa actuaba de protector de los intereses y necesidades de sus empleados, los cuales le correspondían con lealtad; el desarrollo profesional del individuo dependía de lo que la empresa dispusiese para él. Sin embargo, este tipo de relación ha evolucionado hacia una mayor rotación de los trabajadores, sobre todo en las nuevas generaciones. El objetivo de consolidarse en una empresa y permanecer en ella hasta la jubilación, ha cambiado por el de acceder a una empresa que permita al individuo desarrollarse profesionalmente, a la vez que pueda lograr sus objetivos personales (incluidos los familiares). Este cambio de planteamientos está provocando un nuevo tipo de relación entre empresa y empleado.

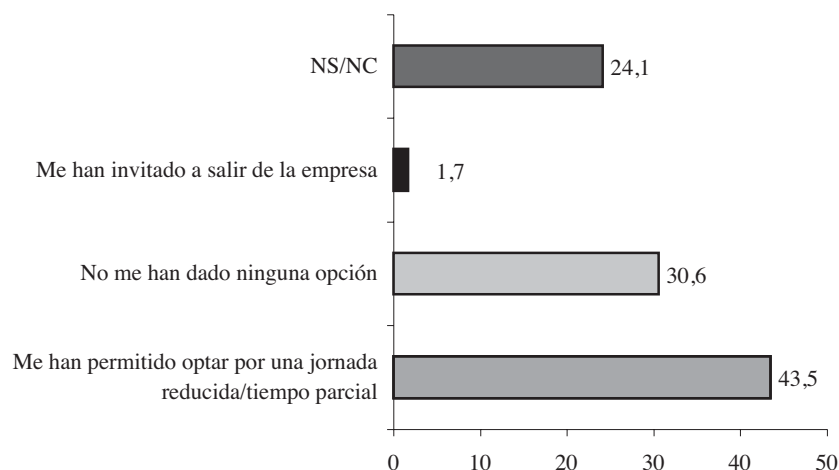
El cambio en la relación entre el trabajador y el puesto de trabajo obliga a las empresas que quieren tener entre sus empleados a buenos profesionales y no perderlos, a adaptarse mediante la introducción de aquellas políticas que demandan los individuos, a la hora de decidirse a trabajar en una empresa. El cambio en las estructuras familiares lleva a las empresas a centrar estas nuevas políticas para conseguir la conciliación entre vida familiar y profesional. En Estados Unidos se llevó a cabo una encuesta en el año 2002 según la cual el 70% de la muestra afirmaron no tener equilibrio entre su vida personal y laboral, y más del 50% declararon estar buscando trabajo por esta causa. Si esto ocurre en un país en el que la institución familiar no tiene la relevancia que tiene en España, y en el que las jornadas de trabajo son más reducidas, qué no sucederá en un país como el nuestro.

En las siguientes Figuras recogemos las opiniones de las mujeres encuestadas en nuestro trabajo de campo en relación con su experiencia profesional y en su relación laboral con la empresa.

**Figura 14.1. ¿Cree que le ha afectado ser madre en su carrera profesional?**



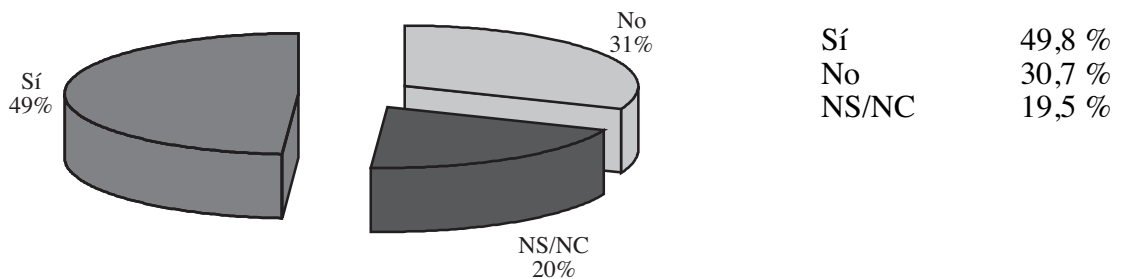
**Figura 14.2. ¿Cómo ha respondido la empresa, en cuanto a su relación laboral, ante su maternidad?**



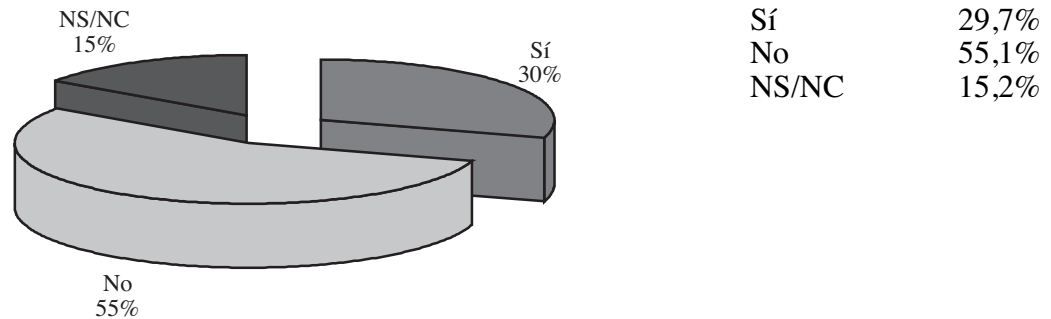
**Figura 14.3. ¿Cómo ha respondido la empresa, en cuanto a su relación laboral, ante su maternidad?**

Me han permitido optar por una jornada reducida/tiempo parcial	43,5%
No me han dado ninguna opción	30,6%
Me han invitado a salir de la empresa	1,7%
NS/NC	24,1%

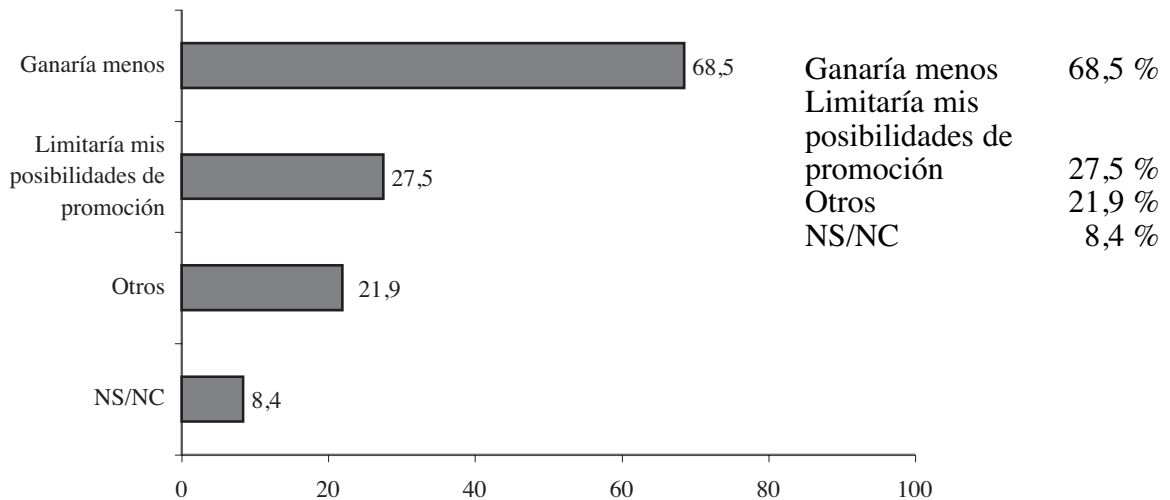
**Figura 14.4. ¿Su empresa le ofrece la posibilidad de trabajar menos horas?**



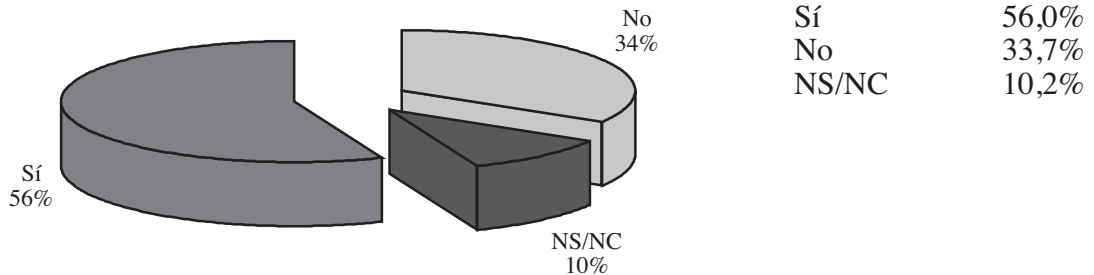
**Figura 14.5. Si a usted le permitieran pasar a una jornada a tiempo parcial, ¿lo haría?**



**14.6. No. ¿Por qué razones?**



**14.7. ¿Considera que en su empresa existe una cultura abierta de incorporar a la mujer en todos los niveles?**



Actualmente son muchas las empresas que, desde sus departamentos de recursos humanos, proclaman tener magníficos programas de apoyo a sus empleados para poder atender mejor sus responsabilidades familiares, pero que en la realidad, sus empleados, hombres y mujeres, deciden no aprovechar porque saben que significaría el fin de su carrera dentro de la empresa. Por tanto, el introducir medidas no es la única tarea que deben realizar las empresas para mejorar la conciliación entre la vida familiar y profesional de sus empleados. Es necesario, además de poner en práctica estas medidas, que se produzca un verdadero cambio en la cultura de la empresa, y esto es lo verdaderamente difícil de conseguir.

Según el estudio IFREI (IESE Family Responsible Employer Index) del año 2002, las políticas desarrolladas por empresas en el ámbito de la conciliación se pueden agrupar en cuatro categorías: flexibilidad en el tiempo y el espacio, servicios a la familia, medidas de apoyo profesional y beneficios extrasalariales.

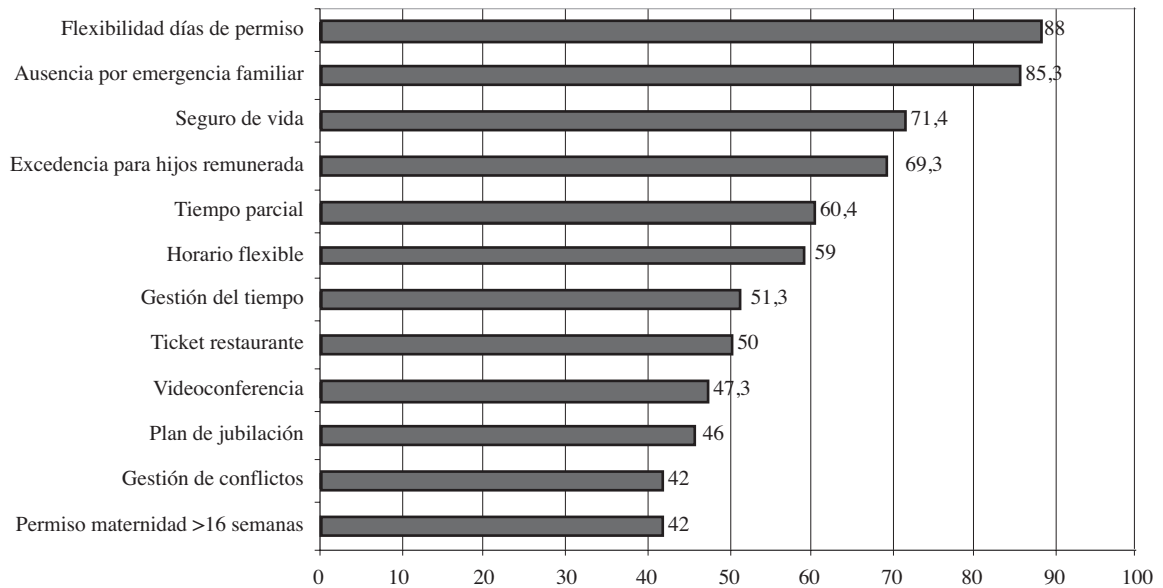
El objetivo de este estudio es comprobar el grado de utilización de las medidas de conciliación por parte de las empresas españolas. Para ello, se elaboró un cuestionario que fue enviado a 2.200 directores de recursos humanos de las mayores empresas de España. Aunque el porcentaje de respuesta fue de un 7% del total enviado, constituye el primer indicador hasta la fecha del desarrollo de estas medidas en nuestro país.

Las medidas concretas de conciliación que existen, haciendo mención de los resultados obtenidos en el estudio IFREI, son las siguientes: flexibilidad en el tiempo de trabajo (trabajo a tiempo parcial, horario flexible, etc.); flexibilidad en el espacio (el teletrabajo, trabajo en casa, etc.); permisos (excedencias, maternidad y paternidad, lactancia, períodos sabáticos, etc.); servicios varios (guarderías, centros de día para jubilados, etc.); medidas de apoyo (ayuda psicológica para momentos de estrés, rotación de puestos, enriquecimiento de la tarea, etc.); beneficios adicionales (plan de pensiones, seguro de vida, de enfermedad, etc.).

En base a los resultados obtenidos en el estudio IFREI 2002, las políticas más desarrolladas por las empresas españolas en materia de conciliación son las de flexibilidad, siendo las relacionadas con los servicios las que tienen menor acogida. Por otra parte, según un estudio realizado por el Instituto de Familias y Trabajo de Estados Unidos en el año 2002, existe una correlación entre mayores grados de flexibilidad y la satisfacción en el trabajo y fidelización de empleados. Por ello, es importante que las empresas españolas continúen mejorando en estos aspectos.

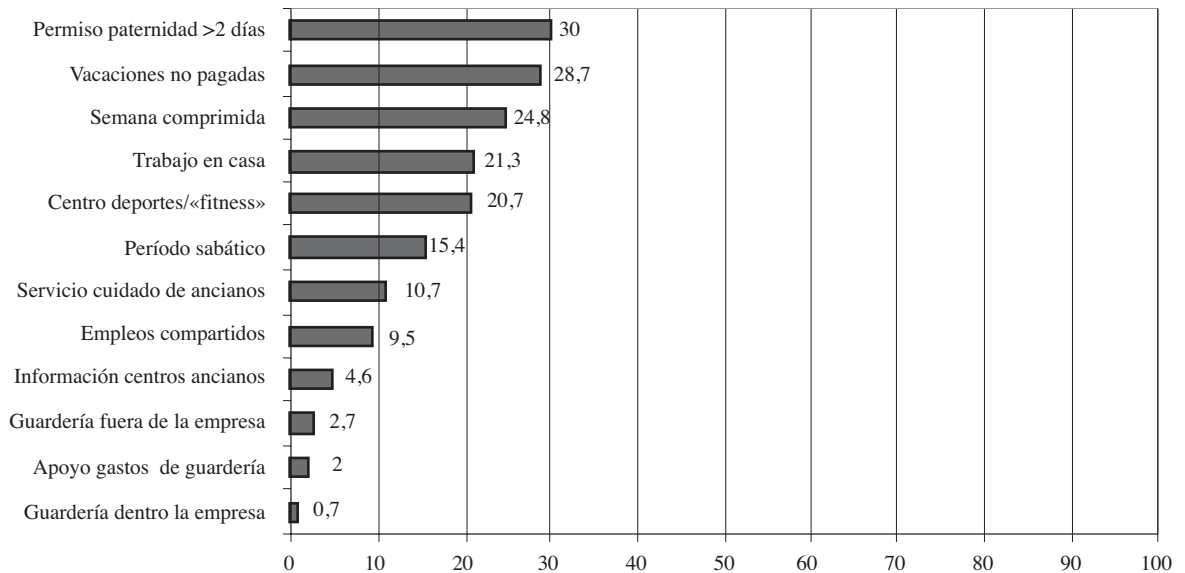
En las siguientes Figuras podemos observar algunas de las medidas más y menos utilizadas según los resultados obtenidos en el IFREI 2002.

### 15.1. Medidas más utilizadas



Fuente: Chinchilla, N. y S. Poelmans, «IFREI 2002».

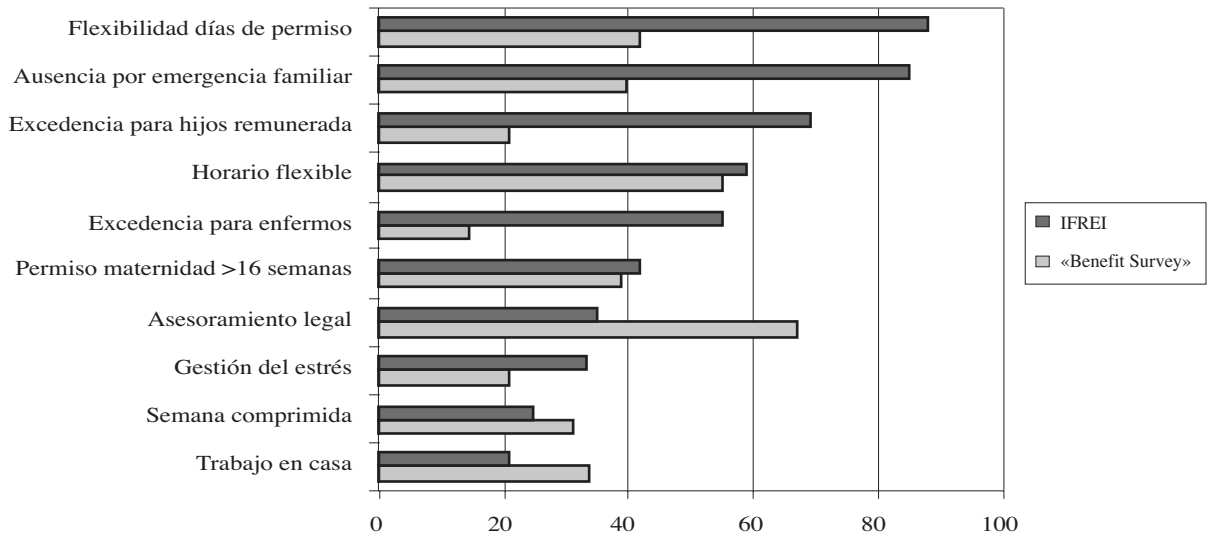
### 15.2. Medidas menos utilizadas



Fuente: Chinchilla, N. y S. Poelmans, «IFREI 2002».

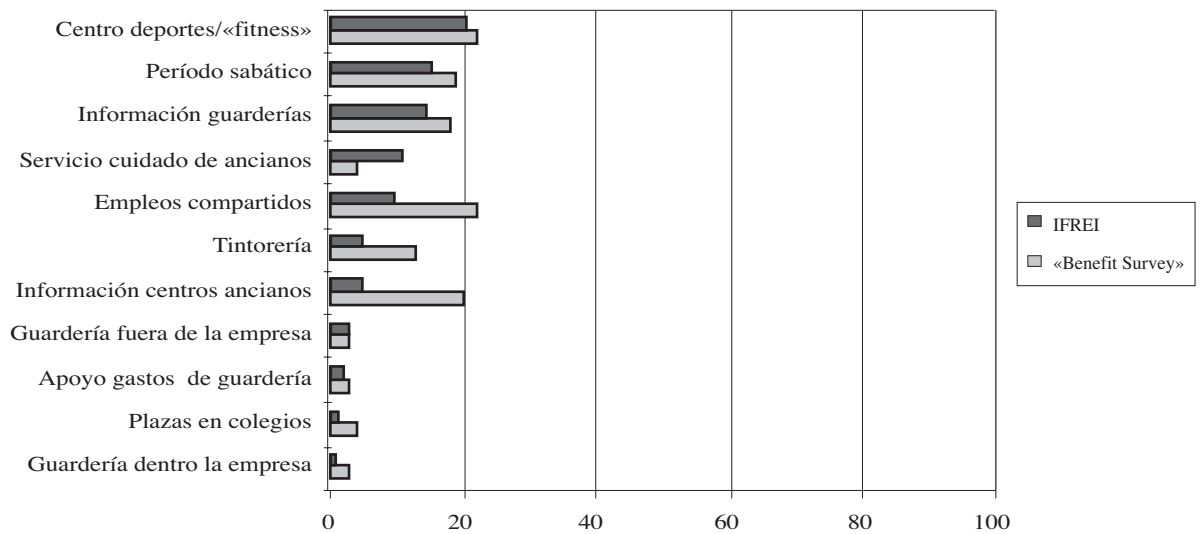
En el año 2003, la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos en Estados Unidos realizó la «Benefits Survey», 2003. Las siguientes Figuras nos muestran una comparativa entre la utilización de las medidas de conciliación entre Estados Unidos y España según los resultados de estos dos estudios.

### 16.1. Medidas más utilizadas



Fuente: «IFREI 2002» y «Benefit Survey», 2003.

### 16.2. Medidas menos utilizadas



Fuente: «IFREI 2002» y «Benefit Survey», 2003.

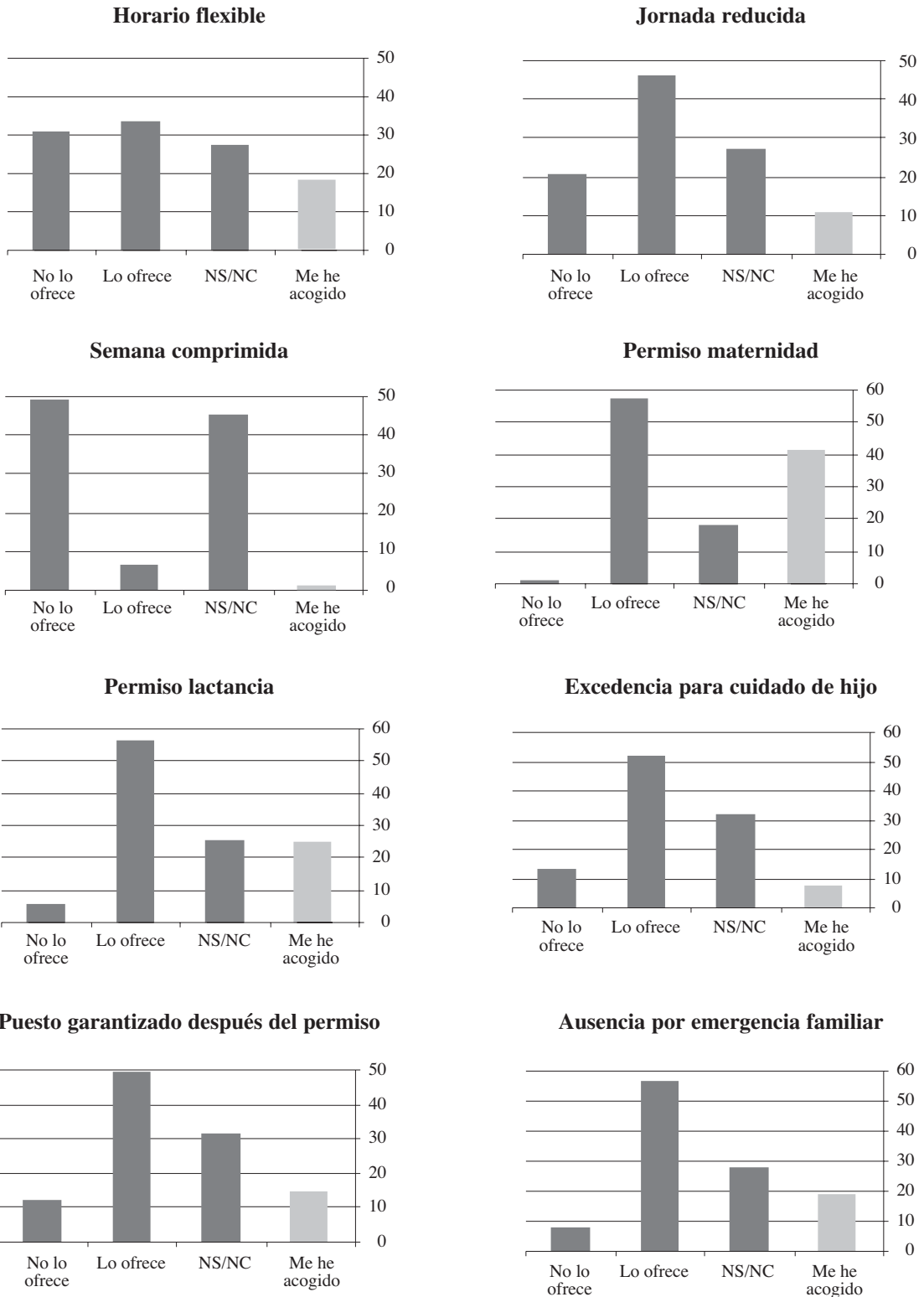
Como podemos comprobar, la situación entre España y Estados Unidos no tiene diferencias significativas. Las medidas de flexibilidad son las más desarrolladas, aunque el grado de utilización de estas políticas es superior en la empresa española.

Por otro lado, en nuestro trabajo de campo hemos contrastado las políticas y servicios de flexibilidad y conciliación que ofrecen las empresas con el grado de acogida de las mujeres encuestadas. Como muestran las Figuras 16.3 y 16.4, la diferencia entre las posibilidades que ofrece la empresa y su utilización real es notable.

Del alto porcentaje de desconocimiento por parte de las mujeres de las políticas concretas, se puede deducir que en cierta medida puede ser debido a deficiencias en las políticas de comunicación de las empresas.

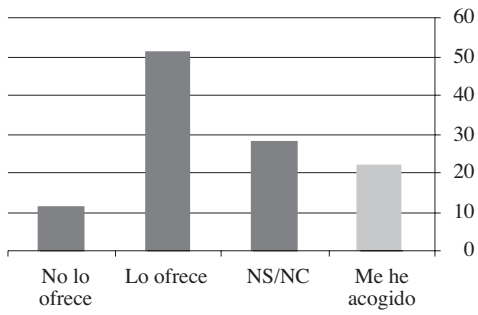
**16.3. ¿Cuál de las siguientes políticas y servicios de flexibilidad le ofrece su actual empresa?**

**¿A cuáles se ha acogido?**  
(Resultados en porcentaje)

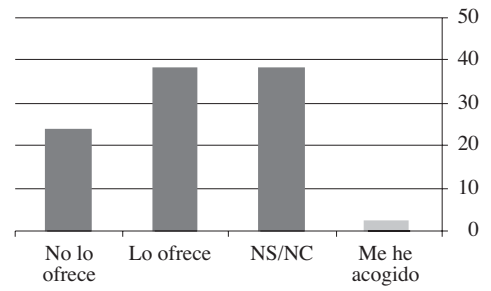




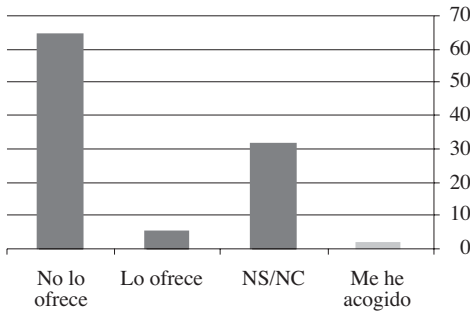
**Flexibilidad días de permiso**



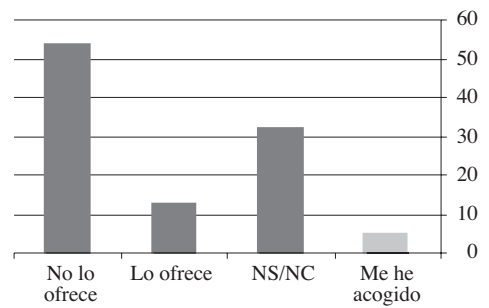
**Excedencia para cuidado de enfermos**



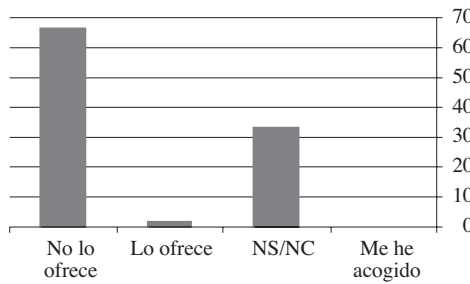
**Guardería de empresa**



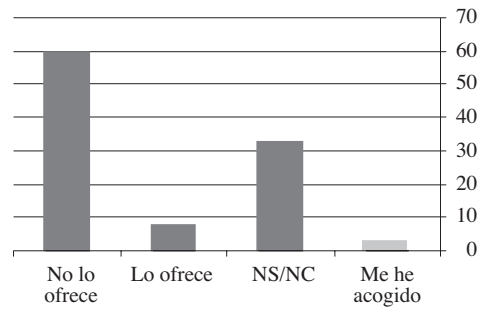
**Apoyo gastos de guardería**



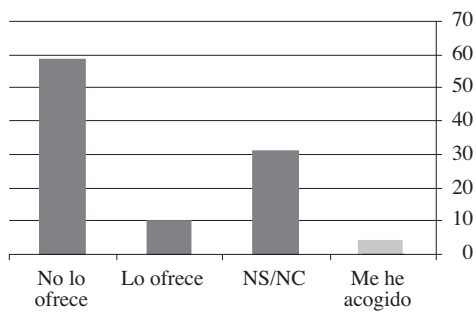
**Apoyo económico para canguro**



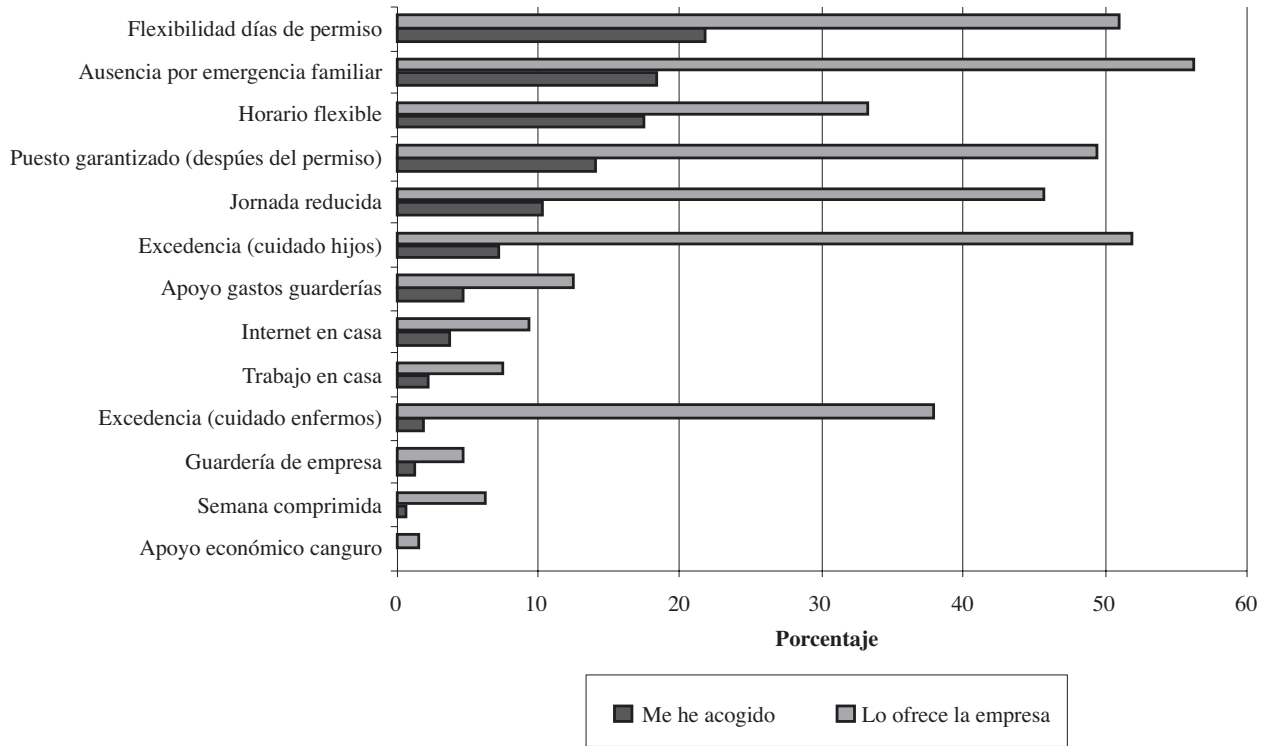
**Trabajo en casa**



**Internet en casa**



#### 16.4. Políticas y medidas de flexibilidad que ofrece la empresa y a las que se ha acogido



## Conclusiones

A continuación se sintetizan las conclusiones que se pueden obtener tanto de los resultados de la encuesta como de la revisión de datos estadísticos comparativos que se ha presentado.

- La evolución de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España sigue aumentando a un ritmo creciente, año tras año. Al establecer una comparación con el resto de países europeos, se observa que existe todavía un gran camino por recorrer, debido a la diferencia entre el nivel español (con una tasa de actividad femenina del 50,7) y el resto de países europeos (con una tasa media de un 59,8). Las proyecciones estiman que la tendencia será de un continuo ascenso, hasta acercarse al nivel de la media europea.
- La incorporación de la mujer al mercado de trabajo está produciendo impactos en diferentes variables:

### *Retraso en la edad de la maternidad*

- Según las estadísticas oficiales, la edad media de maternidad en España en el año 2003 es de 30,80 años, cuando en 1990 era de 28,90. En la Unión Europea, la edad media de maternidad es de 29 años.
- El 49% de las mujeres encuestadas con hijos afirman que retrasaron la venida de su primer hijo.

### *Descenso del número de hijos*

- España, con 1,26 hijos por mujer, ostenta la tasa de fertilidad más baja de Europa (la media europea es de 1,46), según el principal organismo estadístico europeo, Eurostat.
- Un 39% de las mujeres con hijos sostienen que no tienen el número de hijos que desearían porque se lo impide, entre otros factores, el trabajo (52%) y la situación económica (48%).

### *Impacto en los matrimonios*

- De entre las consecuencias que produce en la relación de pareja el que la mujer trabaje fuera del hogar, las que consideran las mujeres como más importantes son: “aumenta la independencia económica y la independencia psicológica”.
- Colabora al aumento de las rupturas matrimoniales: en la última década, los divorcios y separaciones se han incrementado en un 40% según los datos estadísticos oficiales.

### *Implicaciones en el ámbito familiar*

- Todavía es muy escasa la dedicación de tiempo del hombre a la familia: el hombre, él solo, dedica un 3,6% del tiempo semanal del hijo; y en compañía de la mujer, dedica un 26% del tiempo semanal en una estimación aproximada de las mujeres encuestadas.

- La dedicación profesional del padre y de la madre actúan en detrimento del tiempo de dedicación a los hijos. Como consecuencia, abuelos y terceras personas adquieren un papel destacado en la atención de los hijos (un tercio del tiempo semanal del hijo).
- Existe una percepción mayoritaria por parte de la mujer de un déficit en su dedicación a los hijos (el 60% considera que es poco o muy poco). La razón fundamental es la dedicación a la empresa (58,9%), y en menor medida, debido al cansancio (20%) y a las tareas del hogar (19%).
- Otro aspecto sobre el que se manifiestan las carencias en la dedicación a los hijos es la poca o muy poca (38%) involucración de las madres en el colegio de sus hijos.

#### *Implicaciones laborales en las mujeres con hijos*

- Un 47% considera que el ser madre le ha afectado negativamente en su carrera profesional.
- Un 31% de las mujeres mantiene que la empresa no le ha dado ninguna opción en el momento de la maternidad.
- Las medidas que favorecen el equilibrio entre trabajo y familia adoptadas por las instituciones públicas, si se comparan con las de otros países europeos, ponen de manifiesto que resultan insuficientes para dar solución a los problemas estructurales de la conciliación.
- Las diferentes políticas implantadas por las instituciones públicas se pueden clasificar según la siguiente tipología:

*De tipo económico*, que compensan, en cierto modo, el coste que supone el mantenimiento de una familia. Estas, a su vez, se pueden agrupar en:

- Ayudas monetarias directas (subsidijs familiares)
- Desgravaciones fiscales a las familias

*Servicios externos*, que facilitan la atención necesaria para los miembros de la unidad familiar que lo requieran: guarderías, atención social para enfermos y ancianos en el hogar, residencias para la tercera edad, etc.

*Concesión de tiempo adicional*, para el cuidado de menores o enfermos, ya sea a través de los distintos tipos de permisos o reducciones en la jornada.

*Mayor flexibilidad en la contratación y en el desarrollo de la relación laboral*, impulsando la contratación flexible y la de tiempo parcial, los horarios de trabajo, etc.

- La empresa, por su parte, se ha visto obligada a responder a las necesidades que plantean las familias mediante medidas concretas de flexibilidad, servicios, políticas de apoyo y beneficios adicionales. Sin embargo, a pesar del incremento de la utilización de estas medidas por parte de las empresas, se observa que:

En las empresas existe un déficit de comunicación detectado en el alto grado de desconocimiento por parte de las mujeres de las políticas de flexibilidad y conciliación que ofrecen sus empresas.

No se ha logrado generalizar la flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral, que favorece la formación, la polivalencia, la movilidad, la adaptación de la jornada y la incorporación del cumplimiento de objetivos en la retribución.

Prevalece una cultura anquilosada y con discriminaciones de género: un 34% considera que en su empresa no existe una cultura abierta de incorporación a la mujer en todos los niveles de la empresa.

Las medidas de flexibilidad y conciliación que ofrecen las empresas casi nunca se aprovechan: aunque las empresas ponen a disposición de la plantilla un gran número de políticas y servicios, se observa un desnivel importante con respecto a aquellas mujeres que se acogen en la práctica a esas medidas. De lo que se puede deducir que a pesar del escaparate de innumerables políticas que se exhiben, existen trabas, obstáculos y consecuencias que se derivan de acogerse a ellas, que en la práctica suponen más un handicap que una ventaja para la conciliación. Así, por ejemplo:

- Un 49,8% de la muestra afirma que su empresa ofrece trabajar menos horas. Sin embargo, ante el planteamiento de que les permitieran cambiar su jornada de tiempo completo por una a tiempo parcial, únicamente lo harían un 29% de las mujeres, debido fundamentalmente a que ganarían menos dinero (68%) y limitaría sus posibilidades de promoción (27%).

Se puede concluir que las empresas no han desarrollado hasta el momento una estrategia proactiva a la hora de impulsar, informar e implementar las medidas de conciliación.

No se aplican la contratación flexible y la contratación a tiempo parcial de manera amplia y generalizada. En vez de impulsarlas, se penalizan de tal manera que impiden que se conviertan, en la realidad, en una de las medidas más eficaces de conciliación.

La mayoría de las empresas no incluyen en sus convenios colectivos las distintas posibilidades que teóricamente se ofrecen a su personal, entre otras razones porque no se ha conseguido hasta ahora convertir las medidas encaminadas al equilibrio familiar en práctica habitual de negociación.

- Como síntesis del estudio, se sostiene que tanto las medidas del Gobierno como las de la empresa no están resolviendo los obstáculos que encuentra la maternidad para su favorable evolución sin que la mujer tenga que renunciar a su desarrollo profesional. Otra variable que cabe destacar es la falta de implicación real del hombre en la conciliación trabajo-familia. Por tanto, un ámbito importante que debería desarrollarse es la educación de los hombres desde la niñez, para lograr así que asuman con naturalidad las responsabilidades familiares de forma compartida con las mujeres.

## Bibliografía

- Comisión Europea, «Report from the Comisión on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3<sup>rd</sup> June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC», 2003.
- Corporate Leadership Council, «Maintaining a Work-Life Balance in the Professional Services Industry», octubre de 2003.
- Chinchilla, N., Steven Poelmans y Consuelo León, «Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas», documento de investigación, IESE, 2003.
- Eurostat, «The European Concepts and Definitions Database (CODED)».
- Eurostat, Statistics in Focus, «Women and men reconciling work and family life», 2002.
- Eurostat, Statistics in Focus, «First results of the demographic data collection for 2002 in Europe», 2003.
- Eurostat, Statistics in Focus, «Social Protection: cash family benefits in Europe», 2003.
- Fernández Cordón, J. A., «The situation of Families in Spain in 2001».
- Flaquer, Luis, «Las políticas familiares en una perspectiva comparada», Fundación “la Caixa”, 2000.
- Iglesias de Ussel, J. y G. Meil, «La política familiar en España», Ariel, Barcelona, 2001.
- INE, «Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003, Avance de resultados», julio de 2003.
- Lockwood, Nancy R., «Work/Life Balance: Challenges and Solutions», *HR Magazine*, «Research Quarterly», 1 de junio de 2003.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, «Guía para las ayudas sociales para las familias», 2002.
- Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA (MISSOC), Comisión Europea, Empleo y Asuntos Sociales, 2003.

Anexo I

LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL:  
 IMPLICACIONES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES, Y MEDIDAS ESTRUCTURALES  
 DE CONCILIACION TRABAJO-FAMILIA

Subsidios familiares

País	Hijo que da derecho	Condiciones	Por hijo a cargo				Para cuidado de dependientes	Familia monoparental	Otros	Sujetos a impuestos
			Límite de edad	Importe mensual	En función de renta	Por nacimiento				
España	1º	Hijo dependiente menor de 18 años o hijo con discapacidad mayor del 65%	Normal: 18 años Discapacidad: > = 65%; sin límite	Menores 18: -24,25 euros -48,47 euros si minusvalía > = 33%	Sí. 7.954 euros anuales. Se incrementa 15% por cada hijo a partir del 2º	451 euros para 3º y siguientes	No. Desde 2003 existe ayuda a madres trabajadoras de 100 euros mensuales en concepto de cuidado	No	- Por parto múltiple. - Familias numerosas: exenciones y reducciones en tasas y tarifas. - Niños discapacitados	Sí
	2º	Ser residente. Hijo residente en Francia	Normal: 20 años si ingresos <55% salario mínimo	109,40 euros por los dos primeros. 140,2 euros adicionales a partir del tercero. Variaciones con la edad	No	257,1 euros/mes por hijo hasta 3 años	Para el padre que interrumpe o reduce su actividad familiar para familias con dos o más hijos, siendo uno menor de 3 años. Importe total de 487,3 euros	Sí	- Al inicio año escolar - Suplemento familiar para familias con 3 hijos entre 3-21 años - Cuidado de niños en casa - Contratación asistente maternal autorizado - Prestación por presencia parental necesaria - Para niños discapacitados - Para discapacitados	No
Países Bajos	1º	El hijo puede vivir en otro país de la UE. Estar asegurado, tener uno o más hijos, y mantenerlos	Normal: 17 años Formación vocacional/educación adicional: 24 años	Hasta 5 años: 56,29 euros 6-11: 68,35 euros 12-17: 80,42 euros Nacidos antes 1 de enero de 1995: importes diferentes	No	No	No	No	Para discapacitados	No
	1º	Residencia en Alemania u otro Estado miembro si se paga impuestos en Alemania. Hijo debe residir en Alemania u otro país de la EEA	Normal: 18 años, 21 si en paro. Formación vocacional/educación adicional: 27 años. Personas discapacitadas: sin límite. Normal: 18 años Discapacidad sería: sin límite	154 euros tres primeros 179 euros cuatro y subsiguientes	No	77 euros para aquellos que no tienen derecho a prestación por maternidad	307 euros/mes durante dos años después de nacimiento. Sujeto a renta. Lo recibe el padre que no trabaja a tiempo parcial, que cuida del hijo	Sí hasta 12 años de edad	No	No

## Anexo 1 (continuación)

País	Hijo que da derecho	Condiciones	Límite de edad	Por hijo a cargo					Otros	Sujetos a impuestos
				Importe mensual	En función de renta	Por nacimiento	Para cuidado de dependientes	Familia monoparental		
<b>Italia</b>	1º	Renta anual inferior al límite establecido por ley	Normal: 18 años Discapacidad sería: sin límite	Inversamente proporcional a renta familiar y directamente proporcional al número de hijos	Sí	Nacimiento del tercer hijo. 775 euros/hijo a las amas de casa. 1.549 euros/hijo a mujeres con trabajo temporal	No	Incremento del beneficio por hijo a cargo	Por miembro de la familia discapacitado se incrementa límite de renta	Subsidio por nacimiento, sí. Resto, no
<b>Reino Unido</b>	1º	Presencia en el país. Niño debe vivir con peticionario	Normal: 16 años Continuación educación no avanzada: 19 años	Por el mayor que da derecho: 107 euros Sigüientes: 72 euros	No	479 euros para aquellos que reciben subsidios por renta	Ayuda como parte del Working Families' Tax Credit (WFTC)	No	Ayuda para cuidado de hijos	Subsidio por hijo a cargo y WFTC, no. Resto, sí
<b>Finlandia</b>	1º	Niño residente en Finlandia	Hasta 17 cumpleaños	Primero: 90 euros Segundo: 110,5 euros Tercero: 131,0 euros Cuarto: 151,5 euros Quinto y siguientes: 172 euros	No	140 euros o paquete con productos de cuidado para niños	– Prestación por cuidado en casa: Personas que cuidan de su hijo en casa u otro lugar – Prestación por cuidado privado: 117,7 euros/mes – Prestación parcial por cuidado: 63,07 euros/mes si padre reduce jornada laboral	Suplemento de 33,6 euros en subsidio por hijo a cargo	Niños discapacitados	Prestación por cuidado en casa y parcial por cuidado, sí. El resto, no

Fuente: elaboración propia a partir de MISSOC<sup>1</sup>. Comisión Europea. Datos enero de 2002.

<sup>1</sup>Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA (MISSOC). Comisión Europea. Empleo y Asuntos Sociales, 2003.



## Anexo 2

### LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL: IMPLICACIONES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES, Y MEDIDAS ESTRUCTURALES DE CONCILIACION TRABAJO-FAMILIA

#### Permisos

País	Duración de la baja	Compensación	Otros detalles	Efectos sobre relación laboral
<b>España</b>	Baja maternal: 16 semanas	100% del sueldo. No pagado por empresa. Sujeto a impuestos	Cotización mínima de 180 días en los 5 años anteriores al parto. Si ambos padres trabajan, hasta 10 semanas pueden ser transferidas al padre	Reincorporación al puesto
	Baja paternal: 2 días	100% del sueldo		
	Baja parental hasta que el niño cumple 3 años o 6 si se toma en régimen de jornada reducida	No retribuido	Derecho individual de uno de los padres y no transferible. Incluye la baja maternal	Seguridad de reincorporación. Primer año se guarda el puesto. Despido se considera nulo. Se tiene en cuenta en cómputo de la antigüedad del trabajador
<b>Francia</b>	Baja maternal: - Para 1 ó 2 hijos: 16 semanas (6 antes del parto y 10 después) - Para 3er o más hijos: 26 semanas	100% del sueldo con mín. y máx. diario. Empresa paga una parte. Sujeto a impuestos	Baja postparto también aplicable a adopciones. Condición: haber cotizado 10 meses antes del parto	
	Baja paternal: 2 semanas desde 2002	100% del sueldo. No hay obligación por la empresa		
<b>Países Bajos</b>	Baja parental: 3 años	Importe fijo en función de la renta	Disfrutable por padre y madre de manera simultánea o sucesiva. Beneficio menor en caso de baja a tiempo parcial. Incluye la baja maternal. Debe tomarse tras baja maternal. Hasta 3er cumpleaños del niño. Requisito de un año de servicio	Derecho a volver al trabajo previo o similar con igual salario. No puede ser causa de despido
	Baja maternal: 16 semanas (mín. 4-6 antes del parto)	100% del sueldo con límite máximo. No pagado por la empresa. Sujeto a impuestos	No hay requisito mínimo de cotización	
<b>Países Bajos</b>	Baja paternal: 2 días	Si está acordado en convenio		
	Baja parental: 6 meses si quien lo disfruta trabaja a tiempo parcial. 1.3 semanas si trabaja jornada completa	No pagado	Hasta que el niño cumple 8 años. No disfrutable por ambos padres. Requisito de un año de servicio	Necesario pedir permiso a autoridad. No se concede si la causa de despido es el disfrute del permiso. No tiene derecho a volver a su puesto salvo que esté especificado en su contrato

## Anexo 2 (continuación)

País	Duración de la baja	Compensación	Otros detalles	Efectos sobre relación laboral
<b>Reino Unido</b>	Baja maternal: 18 semanas (máximo 11 antes del parto)	90% durante 6 semanas, un importe fijo (99 euros) las otras 12 semanas. Sujeto a impuestos	Requisito cotización de 26 semanas seguidas previas a la 15ª semana antes del parto. Si no cumple este requisito, tiene derecho a 99 euros durante las 18 semanas no imponibles	
	Baja paternal: 2 semanas	158 euros/semana en 2003		
	Baja parental: 13 semanas	No pagado	Se puede extender hasta el 5º cumpleaños del niño. Requisito de un año de empleo continuado	Despido por disfrutar de permiso es nulo. Derecho a volver al mismo trabajo o similar. Se guarda puesto si 4 semanas de permiso
<b>Alemania</b>	Baja maternal: 14 semanas (6 antes del parto y 8 después)	100%. Diferencia entre sueldo y protección social, pagada por empresa. No imponibles	Condición: haber cotizado 12 semanas entre el 10º y 4º mes anteriores al parto. Si no cumple requisito, a 77 euros no imponibles	
	Baja paternal: 2 días			
	Baja parental: 3 años	Dos años importe fijo basado en la renta. 1 año no pagado	Disfrutable por el padre o madre. Transferible entre ellos hasta tres veces. Incluye la baja maternal. Compatible con trabajo a tiempo parcial. Hasta que el niño cumpla 3 años	Derecho a volver a mismo trabajo o similar. Despido por disfrutar de la baja es ilegal
<b>Finlandia</b>	Baja maternal: 105 días consecutivos sin contar domingos. Entre 30 y 50 deben tomarse antes del parto	80% del sueldo con mínimo de 10 euros/día imponible	Padre y madre deben haber resido en Finlandia al menos los 180 días anteriores al parto	
	Baja paternal: 18 días	100%, con un mínimo de 10 euros/día	Sujeto a impuestos	
	Baja parental: 158 días consecutivos sin contar domingos		Hasta que el niño cumple 3 años. Los padres lo pueden compartir	Despido prohibido. Derecho a volver al mismo trabajo o similar

Datos 2002-2003.

Fuente: elaboración propia a partir de varias fuentes de la Comisión Europea<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA (MISSOC). Comisión Europea. Empleo y Asuntos Sociales, 2003. Report from the Commission on the Implementations of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Comisión Europea, 2003.

## Anexo 3

LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL:  
IMPLICACIONES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES, Y MEDIDAS ESTRUCTURALES  
DE CONCILIACION TRABAJO-FAMILIA**Definiciones Eurostat**

**Tasa de actividad:** Fuerza laboral (personas ocupadas y en situación de desempleo) como porcentaje del total de población en edad de trabajar (15-64 años).

**Tasa de fertilidad:** Número medio de hijos vivos que tendría una mujer a lo largo de su vida si pasara por sus años fértiles cumpliendo con la tasa de fertilidad por edad para un año concreto. Es, por tanto, la fertilidad completa de una generación hipotética, calculada añadiendo los ratios de fertilidad por edad para mujeres de un año concreto (el número de mujeres de cada edad se asume el mismo). La tasa de fertilidad se utiliza para indicar el nivel de reemplazo generacional, que en países desarrollados se considera el 2,1.

**Gasto social en familias:** Intervenciones por parte de entes públicos o privados cuyo objeto es aliviar a hogares o individuos de la carga derivada de situaciones familiares. Transferencias recibidas por los hogares para cubrir las necesidades que surgen por circunstancias familiares. Incluye prestación por hijo a cargo, prestación para cuidado de dependientes inválidos, prestación por maternidad, prestación por nacimiento, prestación madres solteras y otros beneficios familiares, y que pueden ser percibidos en efectivo o en especie.

**Beneficios sociales económicos a favor de la familia:** Incluye las siguientes prestaciones: por nacimiento, por baja parental, por hijo dependiente y otros beneficios en efectivo (familias monoparentales, familias con hijos discapacitados). No incluye la prestación recibida durante la baja maternal.

**Beneficios sociales en especie a favor de la familia:** Incluye centros de día (guarderías), acomodación (hogares y familias de acogida), ayuda a domicilio y otros beneficios en especie.

**Tasa de desempleo total:** Representa el número de personas (hombres y mujeres) desempleadas como porcentaje de la fuerza laboral. Personas desempleadas comprenden aquellas personas entre 15 y 74 años que estaban sin trabajo durante la semana de referencia, están disponibles para trabajar y buscar trabajo de manera activa.

**Tasa de rupturas matrimoniales:** Número medio de divorcios por matrimonio en un año concreto. No se calcula dando pesos específicos en función de la duración del matrimonio, se asume la misma duración. La tasa total del divorcio se computa agregando las tasas de divorcio por la duración del matrimonio para el año en cuestión. Es el índice del divorcio de una generación hipotética sujeta para cada edad a las condiciones actuales del matrimonio.