



2014 - TWENTIETH
ANNIVERSARY OF THE
INTERNATIONAL
YEAR OF THE FAMILY

***El valor del cuidado en el hogar: reflexiones sobre la
necesidad de conciliación entre trabajo y familia y la
atención a la infancia***

con ocasión del XX Aniversario del Año Internacional de la Familia y del
XXV Aniversario de la Convención de los Derechos del Niño

Madrid

Mayo 2015

The Family Watch es un observatorio, un "think tank" que, a partir del análisis de la realidad social de la familia, y desde una perspectiva interdisciplinar, se dedica a la elaboración de estudios, propuestas e iniciativas, para que la familia sea mejor conocida, y reciba el tratamiento y la atención adecuados a las funciones que desarrolla en la sociedad. Nace impulsado por la International Federation for Family Development, organismo internacional destinado a la coordinación de iniciativas en favor de la Orientación Familiar, presente en 65 países, que es miembro con Estatus Consultivo General en el Comité Económico y Social (ECOSOC) de Naciones Unidas y, por tanto, forma parte del 4% de entidades de la sociedad civil que colaboran con la ONU de una forma más destacada.

La Asociación 'Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia - The Family Watch' se constituyó el 16 de enero del 2008. La Fundación 'The Family Watch', creada para dar soporte financiero al Instituto, se inscribió en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Cultura el 23 de agosto de 2011.

Autores

Remei Agulles Simó, Directora Académica del Proyecto (Universitat Internacional de Catalunya)

Javier Romero Zabaleta, Project Manager The Family Watch

Agradecemos al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por toda la colaboración y disponibilidad prestada en la consecución de este proyecto.

Queremos hacer una especial mención a Susana Camarero, Secretaria de Estado, a Salomé Adroher, Directora General de Familia y a Félix Barajas, Subdirector General de Familia, así como a todo su equipo que tanto nos ha apoyado en la realización de la Reunión de Expertos celebrada en la sede del Ministerio en Madrid.

© The Family Watch – Mayo 2015. Producido por The Family Watch

Se publica bajo una licencia Creative Commons de atribución no comercial 3.0 Unported.

Índice

1. Introducción	7
2. Salud - Psicología	10
3. Sociología	12
4. Derecho y economía	22
5. Conciliación en España y otros países europeos. Programas/políticas de ayudas a las familias y retos desde el punto de vista del trabajador y el empresario.....	28
6. Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF)	51
7. Recomendaciones.....	52
7.1. Empoderamiento de las familias.....	55
7.2. Conciliación de la vida profesional y familiar	57
7.3. Económicas y laborales.....	59
7.4. Prevención y mediación.....	61
8. Anexo 1.....	63

1. Introducción

El XXV Aniversario de la Convención de los Derechos del Niño, celebrado el 20 de noviembre de 2014, así como el XX Aniversario del Año Internacional de la Familia han sido dos fechas relevantes y una ocasión para que tanto la comunidad internacional, como los diferentes Estados signatarios, den un nuevo paso en esta materia, y formulen propuestas en vistas a un mayor respeto y cumplimiento de los derechos del niño desde distintos ámbitos: desde el ámbito de la familia, que es el entorno natural para el desenvolvimiento de esos derechos; desde el ámbito laboral, fomentando un equilibrio entre conciliación y familia y en general desde el ámbito político y económico.

La Convención¹, como primer instrumento que incorporó toda la escala de derechos humanos internacionales, fue adoptada por unanimidad en la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, y ha sido ratificada por 193 países, lo que hace que esta Convención sea la que cuenta con mayor número de países adheridos. Estas ratificaciones, además, se produjeron con enorme rapidez, lo que propició la pronta entrada en vigor de la propia Convención, antes de que transcurriera un año desde su aprobación. Gracias a ella, se reconoce específicamente a los niños como sujetos de los derechos humanos, convirtiendo así a los adultos en sujetos de responsabilidades respecto a ellos.

The Family Watch (TFW), ha querido sumarse a este Aniversario con un enfoque específico: dar mayor importancia al cuidado de las personas en el ámbito del hogar y, en especial, al cuidado de los niños. Un cuidado que se ve sometido a fuertes tensiones, derivadas, de diversos factores, como, por ejemplo, la incorporación de la mujer al mundo laboral, sin que se haya producido una disminución proporcional de la carga de trabajo que la mujer desarrolla habitualmente en el hogar. Por ello, TFW forma parte de un proyecto en colaboración con la Fundación Barcelona i Família. Este proyecto está dirigido a legisladores y a la opinión pública y pretende ofrecer propuestas para un marco normativo que fomente la responsabilidad parental compartida (*corresponsabilidad*) en el entorno económico, profesional y social. Esa responsabilidad

¹ Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

compartida hace referencia al cuidado de la persona dependiente (en este caso los niños) en el entorno doméstico².

Este enfoque exige profundizar en la idea de conciliación entre trabajo y familia ('work-family balance'), que debe ser diferenciada del concepto 'work-life balance' (aquella conciliación que incluye no sólo el cuidado de la familia sino también cualquier actividad de ocio). La conciliación de trabajo y familia se debe facilitar a los trabajadores sin que ello perjudique a su carrera profesional y a su esfera económica y social. Pero también es muy importante incluir al empresario en este debate. Si bien es cierto que ha habido avances en la conciliación en muchos países, ese término se ha utilizado tan solo para los empleados, a quienes se ha ido ofreciendo cada vez más conciliación. Sin embargo, la investigación sobre las repercusiones de la conciliación en los beneficios de la empresa y en los empresarios es muy reciente. En el caso de España, en concreto, el Estado ayuda al empresario, por ejemplo, cubriendo un porcentaje del sueldo cuando hay baja maternal, pero los ciudadanos perciben que esto no es suficiente y que en todo caso es un mínimo que debería existir. Si no fuera así, el empresario jamás contrataría a una mujer por el riesgo a que quede embarazada. Pero, aun en los casos en los que el Estado cubre ese porcentaje de sueldo, para el empresario sigue siendo más caro tener que formar y enseñar a la persona que le va a sustituir por esos meses. En otras palabras, al empresario le sigue siendo económicamente rentable que sus trabajadoras no se queden nunca embarazadas. ¿Nos podríamos imaginar cómo sería esta situación sin el subsidio del Estado?

Obviamente, cuando hablamos de conciliación, no sólo se hace referencia a quién cubre el sueldo en los casos de baja maternal, sino que abarca muchas más cosas. Por ejemplo, hablamos de conciliación cuando los padres necesitan atender a sus hijos por temas de salud, de incompatibilidad de horarios, asuntos escolares etc... En estos casos, está demostrado cómo la productividad de un trabajador puede aumentar si se siente libre de poder atender a sus hijos³. Este cuidado en el ámbito del hogar puede

² Ambos conceptos —shared responsibility e interdependence— se usan en el documento de las Naciones Unidas (UN. DESA-ECOSOC). A Society for All Ages. Background note for the Celebration of the International Day of Families 2013. IFFD Paper n.22. Julio 2013. Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/pprs/IFFDPapers22ES.pdf>

³ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/tfw/tfw-0346-es.php> y <http://www.thefamilywatch.org/nos/nos-3225-es.php>

extenderse a otras personas dependientes o discapacitadas, a quienes se asiste tanto en las “actividades básicas de la vida diaria” (como levantarse, acostarse, lavarse, vestirse, comer, beber, etc.) como en las “actividades instrumentales para la vida diaria” (como preparar las comidas, hacer recados fuera de casa, el cuidado y la limpieza de la casa, comunicarse con el exterior etc...⁴).

También es importante referirse no sólo al trabajador o al empleador, sino también al niño y a la familia en su conjunto. Como bien establece el Preámbulo de la Convención de los Derechos del Niño, “la familia, como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de una comunidad”⁵. Además el Preámbulo establece también que “el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento”. En este sentido, la política social y económica cumple un papel fundamental para el cumplimiento de los derechos del niño y para la protección de la familia.

En resumen, si atendemos a los datos de una baja tasa de natalidad y a una mayor presión laboral a la que están sometidos los trabajadores, creemos que es relevante centrarnos en la conciliación laboral y familiar para que ese derecho del niño se cumpla. Esa conciliación tiene que ofrecer de alguna manera un beneficio para ambas partes (empresario y trabajador/a).

Para poder hacer propuestas al respecto, The Family Watch ha escogido tres áreas que iluminan la relevancia del cuidado del menor en el ámbito doméstico. Estas tres áreas son la salud (que incluye la psicología), la sociología, el derecho y la economía. Además, The Family Watch ha organizado una Reunión de Expertos, con motivo de este proyecto, celebrada el 1 de diciembre de 2014, en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad bajo el título: “El valor del cuidado en el hogar: reflexiones sobre la necesidad

⁴ Información disponible en el Libro Blanco del IMSERSO sobre la dependencia. Disponible en: <http://www.dependencia.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/libroblanco.pdf>

⁵ Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>. Párrafo 6 del preámbulo.

de la conciliación entre trabajo y familia y la atención a la infancia”⁶. Este documento contiene las recomendaciones que se han propuesto en dicha reunión.

2. Salud - Psicología

En relación a la salud o la psicología se pueden poner muchos ejemplos de cómo la familia —en concreto, los padres— adquieren un papel relevante en el bienestar de sus miembros cuando existe estabilidad familiar y cuando esos miembros se sienten acogidos y se les cuida. Aunque nuestro proyecto tiene un enfoque eminentemente positivo, existen muchos estudios o casos que muestran los efectos de una falta de atención o incluso negligencia en el cuidado del menor o de los miembros de la familia. Dichas situaciones pueden darse tanto en familias desestructuradas como en las que no lo son.

Por ejemplo, existen estudios suficientes que muestran cómo el abandono de un recién nacido que pasa al cuidado de instituciones tiene efectos múltiples en su desarrollo. Aquí estamos hablando no sólo de un déficit afectivo, sino también nutricional y de higiene. En un estudio llevado a cabo por el equipo de Gabriel Corfas⁷, se describe qué está pasando en esos cerebros que sufren privación temprana. En concreto se analizan las consecuencias en los recién nacidos por la falta de mielina que se produce en el cerebro cuando son abandonados. También se han llevado a cabo investigaciones no sólo acerca de un abandono físico literal (situación en la cual entran las instituciones en juego para encargarse de ese niño) sino también de una desatención fuerte de los niños por parte de sus padres e incluso casos de maltratos físicos y abusos sexuales. Por último, dentro de este campo de la salud y la psicología podríamos mencionar muchos más ejemplos y estudios que evidencian las consecuencias negativas de una desatención en apariencia no tan grave. Por ejemplo, cuando hablamos de la nutrición (estilos de vida saludables) de los miembros de una familia⁸, de la obesidad, de la importancia de

⁶ Todos los participantes y sus biografías, así como el horario y el documento preliminar del proyecto y toda la información relacionada a esta Reunión de Expertos puede consultarse en: <http://www.thefamilywatch.org/act-amaf-es.php>

⁷ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/ridspf/RIDSPF41.pdf>

⁸ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/ridspf/RIDSPF18.pdf> y <http://www.thefamilywatch.org/ridspf/RIDSPF21.pdf>

una dieta equilibrada, de los trastornos alimentarios⁹ y de otros trastornos (como las enfermedades cardiovasculares, el cáncer colorrectal, la anafilaxia, la enfermedad celíaca, la diabetes, el alzheimer, depresiones, ansiedades etc...) podemos observar que no pocas veces, estas situaciones de riesgo se originan por una falta de atención en el ámbito del hogar y se agudizan cuando esa falta de atención es temprana en relación a la edad del niño. Cuánto más temprana es esa desatención, las consecuencias en un futuro pueden ser mayores.

El doctor Luis Sancho, Jefe de Servicio de Pediatría del Hospital Universitario Infanta Leonor y que participó en la Reunión de Expertos con motivo de este proyecto, se centró en la importancia que tiene la familia y su estabilidad para la prevención de distintas patologías (enfermedades cardiovasculares, el cáncer, osteoporosis, alzheimer y otro tipo de enfermedades). Comenzó recordando a los padres que los niños no vienen con un manual de instrucciones, igual que pasa con la paternidad, pues no existe un manual para educar a los hijos. Sin embargo, poniendo los medios necesarios (como el tiempo, el esfuerzo y los recursos económicos que acompañados de una estabilidad familiar son más eficientes) la posibilidad de padecer distintas patologías se reducen considerablemente. Esto está íntimamente relacionado con la conciliación laboral y familiar y la parentalidad positiva de la que se hablará más adelante en este documento.

¿Esa falta de atención en el ámbito del hogar se produce sólo por una mala conciliación laboral y familiar? No existen datos suficientes para demostrar que la única causa sea ésta y entendemos que pueden ser varias las causas: tipos de estructuras familiares, relaciones conflictivas, pobreza¹⁰. Lo que sí entendemos es que la atención de la propia familia está muy estrechamente relacionada con la conciliación laboral y familiar, en especial hoy en día, ya que las mujeres han entrado de forma significativa en el mercado laboral. Por ejemplo, muchos estudios demuestran que las mujeres desearían, en primer lugar, tener más hijos de los que tienen y, en segundo lugar, dedicar más tiempo a sus

⁹ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/ridspf/RIDSPF23.pdf>

¹⁰ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/ridspf/RIDSPF28.pdf> y http://www.childrenssociety.org.uk/sites/default/files/tcs/research_docs/Developing%20an%20Index%20of%20Children%27s%20Subjective%20Well-being%20in%20England_0.pdf. Gwyther Rees et al., 'Developing an index of children's subjective well-being in England' (Children's Society, 2010).

hijos¹¹. Pero el problema es que no pueden porque el mercado no se lo permite y por el temor que tienen a perder su trabajo o carrera profesional. Por ello, es imprescindible que el mercado no solo esté estructurado para el hombre (men-tailored labor market) sino que sea equilibrado y que también lo esté para las mujeres (women-tailored market) de tal manera que no exista un perjuicio económico, social y profesional cuando las mujeres toman la decisión de ser madres¹².

3. Sociología

Dentro de este ámbito podría analizarse primero cómo ha sido la evolución de la incorporación de la mujer al trabajo y después cómo han cambiado los usos del tiempo dentro del ámbito del hogar.

Para entender bien **la incorporación de la mujer al mercado laboral** es importante analizar los cambios económicos y sociales que se han producido en estos últimos años a nivel mundial.

De los distintos cambios económicos y sociales de las pasadas décadas, es importante centrarse en el desempleo, en el envejecimiento de la población y en la participación de la mujer en el mercado laboral. A ellos se añade que, desde 2008 hasta el día de hoy, los países más desarrollados están experimentando la peor crisis económica y social desde la Gran Depresión ocurrida en los años 30.

A partir del año 2000, hemos sufrido una persistente tasa de desempleo en todo el mundo, y muchas familias de distintos entornos están sufriendo sus consecuencias. La mayoría de ellas tienen que mantenerse sin posibilidad de ahorrar o incluso de conseguir un trabajo, a pesar de lo cual el mercado laboral se empeña en no ofrecerles nuevas oportunidades. Y son los hombres los que más están sufriendolo, porque los sectores tradicionalmente ocupados por ellos –como el automovilístico, las finanzas o la

¹¹ Conclusiones del estudio de 'Conciliación laboral, personal y familiar' de la Fundación Pfizer.

Disponible en:

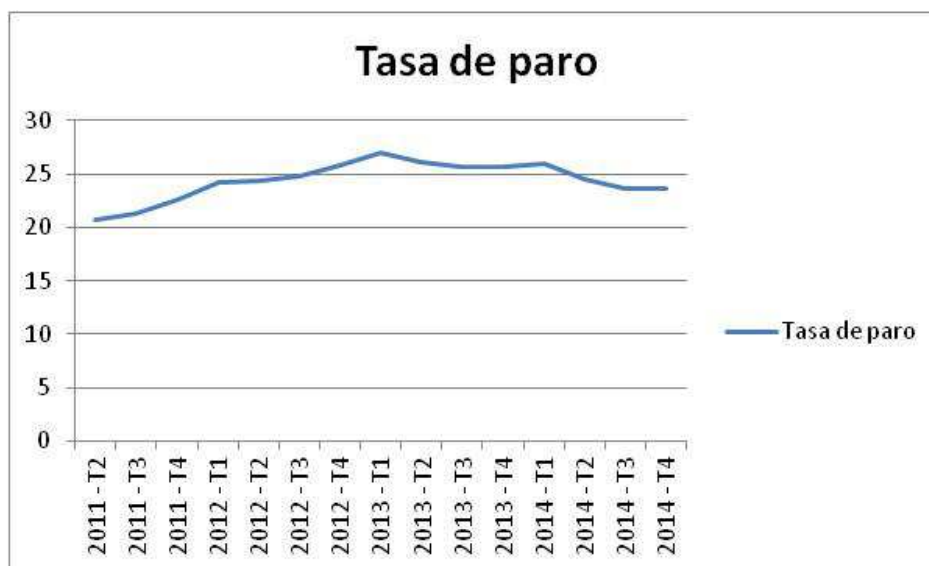
https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf

¹² Punto 16 del apartado F del position paper 'Family and the post-2015 Development Goals'. Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/PositionPaper2014.pdf>

construcción– se han visto más afectados por la recesión que los que se atribuyen más directamente a la mujer¹³.

El desempleo mundial ha crecido desde aproximadamente 170 millones en 2007 a más de 200 millones en 2009¹⁴. En consecuencia, la mayoría de las familias y de personas directamente afectadas caen en la pobreza extrema. Se ha calculado que en el año 2009, 1.200 millones de personas vivían bajo el umbral de pobreza, fijado en la cantidad de 2 dólares norteamericanos de ingresos diarios¹⁵.

La tasa de paro en España ha aumentado significativamente desde 2011. A pesar de que la tasa se está reduciendo desde inicios de 2014, se tardará muchos años en tener una tasa de paro anterior a la crisis o una tasa de paro recomendable para las características de nuestro país¹⁶.



¹³ Encuesta de Población Activa (EPA), primer trimestre de 2014, página 5. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0114.pdf>

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Global Employment Trends (2012). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf

¹⁵ Ídem

¹⁶ INE, Instituto Nacional de Estadística, España. Gráfico realizado por TFW.

Además, hemos asistido a una constante y masiva incorporación de la mujer al mercado laboral¹⁷. En los últimos años, el número de mujeres que se han incorporado a nivel mundial ha aumentado de forma significativa, y muchas de ellas están casadas. Por lo tanto, la imagen de la familia en la que la mujer se queda en casa para realizar tareas domésticas ya no es la más frecuente. Ahora, muchas mujeres trabajan fuera de casa y las responsabilidades del cuidado del hogar deben ser compartidas entre todos.

También hay que considerar un nuevo fenómeno social: la reducción de la tasa de fecundidad y el aumento de la esperanza de vida. La primera ha decrecido desde los 4,9 hijos por mujer de 1950-1955 a los 2,6 de 2005-2010, con la previsión de que alcance 2,0 en el periodo 2045-2050. En los países desarrollados, la cifra baja a 1,6, muy por debajo del nivel de reemplazo generacional (2,1)¹⁸. En España la tasa de fecundidad es 1,26 para el año 2013¹⁹. Por otra parte, la esperanza de vida al nacer sigue aumentando. En 1955 era de 46, 6 años y ahora ha subido a 67,7 o incluso más en algunos países desarrollados, y se espera que llegue a 75,5 o más en el periodo 2045-2050. En España la esperanza de vida alcanza ya 82,8 años, siendo 80 años para los varones y 85,6 para las mujeres²⁰. Una importante consecuencia de ambas tendencias – baja natalidad y aumento de la esperanza de vida – es el envejecimiento de la población: del 8% de población mayor de 60 años en 1950 hemos pasado al 11%, y es previsible que lleguemos al 22% en 2050.

¹⁷ Howard N Fullerton, Jr., 'Labor force participation: 75 years of change, 1950-98 and 1998-2025'. Disponible en: <http://www.bls.gov/mlr/1999/12/art1full.pdf>

¹⁸ "Replacement rate fertility requires each woman to replace herself. According to the CIA World Factbook, there are 107 boys born for every 100 girls. Thus each 100 women need to bear 207 children, on average, in order to produce the 100 girls needed to replace them. Dividing 207 children by 100 women equals 2.07 children per woman, which convention rounds up to 2.1. The replacement rate is the number of children each woman needs to have to maintain current population levels or what is known as zero population growth for her and her partner." Información disponible en: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html>

¹⁹ Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np851.pdf>

²⁰ Ídem.

La *potential support ratio* – número de personas entre 15-64 años por cada persona mayor de 65 años – ha disminuido de 12 en 1950 a 9 en 2009, y se prevé que llegue a 4²¹.

La ratio de dependencia para mayores (*old-age dependency ratio*), que es la relación entre personas de 65 años o mayores y las personas entre 15 a 64 años, se ha incrementado en los últimos años. También se podría hablar de la *tasa de dependencia total* calculada como la ratio de personas con 14 años o menores y mayores de 65 años dividida por el número de personas entre 15 y 64 años, que también ha aumentado.

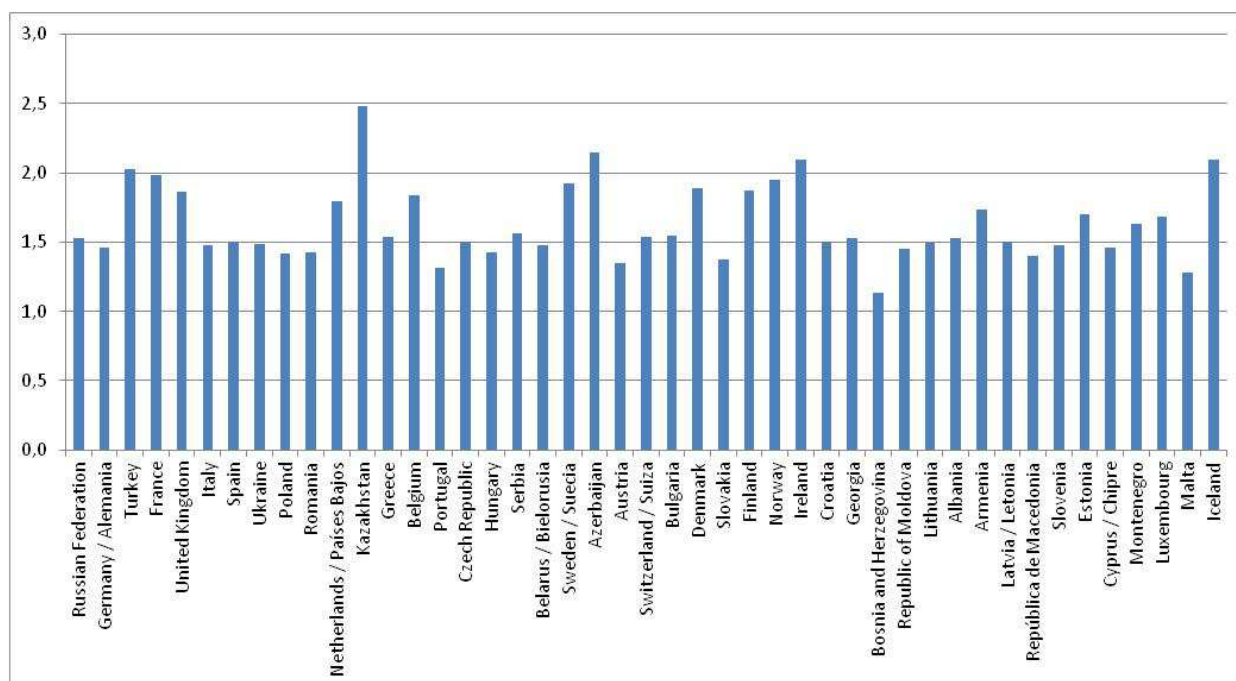
La Tasa de dependencia en España (2000-2014)²², (cociente de la población residente en España menor de 16 años o mayor de 64 años entre la población de 16 a 64 años) ha ido en aumento desde el año 2008. Este indicador nos da un claro significado económico ya que representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva respecto de la potencialmente activa. Es decir, la población inactiva ha ido en aumento, provocando problemas económicos, en las pensiones, en las cotizaciones a la seguridad social, en el aumento de la población dependiente etc...



²¹ Naciones Unidas Department of Economic and Social Affairs - Population Division, World Population Ageing (diciembre 2009). Disponible en: http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009_WorkingPaper.pdf

²² INE, Instituto Nacional de Estadística, España. Gráfico realizado por TFW.

En cuanto a la tasa de fertilidad²³, ningún país europeo alcanza la tasa de reemplazo generacional (2,1), salvo Francia (2,0), Irlanda (2,1) e Islandia (2,1). Países como Gran Bretaña, Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia se acercan a estos. Países como Kazajistán, Azerbaiyán y Turquía no pertenecen a la Unión Europea (UE) y además son asiáticos y están, por lo tanto, fuera de nuestra área estudio.

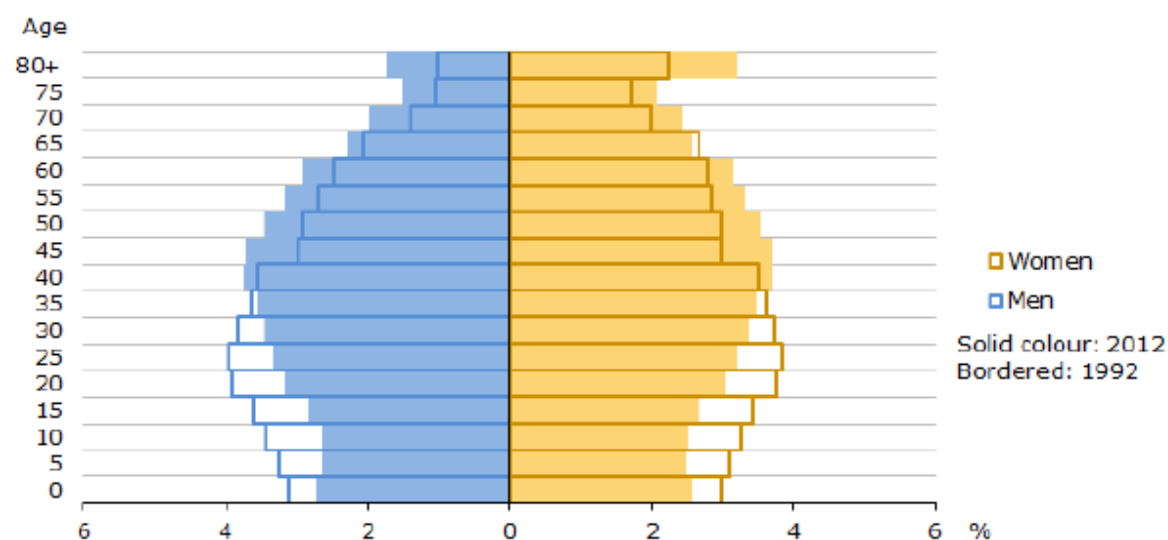


El resultado de esta tendencia ha provocado que la pirámide poblacional se haya invertido a través del tiempo llegando a una situación poco aconsejable. Actualmente, Europa es un buen ejemplo de esta situación. Si hacemos un comparación entre 1992 y 2012 la Europa de los 27 presentaba una pirámide poblacional significativamente invertida²⁴.

²³ Tasa de fertilidad en Europa 2010-2015. CIA Factbook <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>. Gráfico realizado por TFW.

²⁴ Comisión Europea, Silvia Andueza Robustillo, Veronica Corsini, Monica Marcu, Katya Vasileva, DG ESTAT Ettore Marchetti, DG EMPL, 'EU Employment and Social Situation Quarterly Review March 2013 – Special Supplement on Demographic Trends'. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7490&type=2&furtherPubs=yes>, página 9.

Chart 5: Population pyramids, EU-27, 1992 and 2012 (% of the total population)



Source: Eurostat (online data code: demo_pjan)

Note: EU-27 excludes French overseas departments in 1992. See also footnote 4.

En el caso de España, la situación es mucho más comprometida que la de la media europea con una proyección hasta 2050 muy poco recomendable²⁵, estimándose así un aumento de la *tasa de dependencia total* en más de nueve puntos, desde el 51,0 actual hasta el 59,2% en 2023.

Todos estos cambios han afectado profundamente a la paternidad y a la maternidad. Hay que considerar ante todo sus posibles consecuencias económicas: disminución del ahorro, de la inversión, del consumo (PIB) y del poder adquisitivo de las pensiones incrementando así la demanda de los servicios de salud. El bienestar de los hijos y sus intereses están más en peligro, ante lo que los padres reaccionan de formas diversas. Algunos abandonan el hogar familiar, bien para buscar mejores perspectivas de trabajo o bien por considerarse incapaces de mantener a su familia, dando paso a un divorcio. Por lo tanto, se puede producir la ausencia paterna pudiendo ser originaria (cuando no hay padre varón desde el nacimiento), sobrevenida (cuando el padre ha desaparecido), laboral (padres que no ejercen su responsabilidad debido a su trabajo o a la emigración) y una ausencia intencional (producida por el miedo a ser padre y por lo tanto dando lugar a una abdicación o renuncia de su paternidad).

²⁵ Instituto Nacional de Estadística (INE). Disponible en <http://www.ine.es/prensa/np813.pdf>, página 5.

Por otra parte, la maternidad ha resultado más afectada por las transformaciones socio-económicas que la paternidad, por el hecho de que la mujer, además de haberse hecho cargo del cuidado de la familia, ha salido al mercado laboral. El Movimiento Mundial de Madres, una organización sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional que se constituyó en la Francia de 1947, después de la devastación de la Segunda Guerra Mundial y antes de que apareciera cualquier asociación de padres varones, publicó en 2011 una encuesta realizada a 11.000 madres europeas. Los resultados muestran que las mujeres experimentan cambios muy profundos cuando se convierten en madres y también que no dejan por ello de querer trabajar: el 63% se muestran dispuestas a compartir un empleo con la atención a sus hijos, pero la mayoría reconocen que no pueden hacerlo o el mercado no se lo permite. Además, muchas de ellas querrían que su tiempo en el hogar cuando cuidaban de sus hijos se computara para el cálculo de las pensiones de jubilación²⁶.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha llevado consigo la necesidad de recurrir a otras personas –familiares o personas contratadas– que ayuden en la tarea del cuidado de la familia. En el primer caso, se da el recurso a los abuelos de los niños, dando lugar a todo un fenómeno sociológico cuyo caso extremo son los “abuelos esclavos”. En el segundo caso, el contrato se realiza muchas veces de modo informal y las personas empleadas – mayoritariamente mujeres e inmigrantes – lo hacen en situaciones desfavorables. Además de las circunstancias laborales, la existencia de grandes poblaciones de mujeres que emigran para cuidar los hijos ajenos tiene importantes consecuencias sociales para el país de origen y para las mismas empleadas²⁷. Ambas opciones tienen también consecuencias en la educación de los niños (en el segundo caso, incluyendo los hijos propios de las empleadas).

Las transformaciones socioeconómicas de las últimas décadas también han tenido un impacto profundo en las circunstancias en las que los padres deben ejercer su paternidad. Por un lado, los cambios culturales y laborales que la mujer ha sufrido comienzan a ser una llamada a los hombres para que se percaten de la importancia de

²⁶ Survey of Mothers in Europe' (World Movement of Mothers - Europe, 2011). Disponible en: <http://www.mmmeurope.org/en/results-survey-mothers-europe>.

²⁷ Eva Feder Kittay “The Global Heart Transplant and Caring across National Boundaries”, The Southern Journal of Philosophy 46 (S1), Spring 2008

su función como padres dentro del seno de la familia. Aunque todos estos cambios afectan directamente a los padres, también repercuten, especialmente y a largo plazo, sobre los hijos. Estudios como 'My daddy' s name is donor'²⁸, 'Divorce and well-being of older Australians'²⁹ y 'The effects of Marital Instability on Children's Well-being and Intergenerational Relations'³⁰ han mostrado que la ausencia paterna afecta a los hijos. Por todo esto, se hace necesario y revisar y adaptar, más que transformar, el concepto y el contenido de lo que debe ser la tarea del padre y la madre.

Es importante también mencionar que **han cambiado los usos del tiempo** tanto fuera como dentro del ámbito del hogar. Por ejemplo, en España, el Instituto Nacional de Estadística, en su Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010³¹, muestra algunos de los siguientes resultados:

1. Aumento del empleo del tiempo de las mujeres en el trabajo remunerado y por lo tanto reducción del empleo del tiempo de las mujeres en el hogar (esto provocará un aumento de la demanda de servicios de cuidados en el ámbito familiar).
2. Disminución del empleo del tiempo de los hombres en el trabajo remunerado (por la crisis). Es decir, ha aumentado más el desempleo masculino que el femenino aunque siguen trabajando más hombres que mujeres.
3. Un ligero aumento del empleo del tiempo de los hombres en el hogar pero sin llegar a sustituir el tiempo dedicado al mismo hogar por las mujeres. En su conjunto las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogar³² / ³³. Sobre este tema, es importante mencionar que

²⁸ Elizabeth Marquardt. Disponible en: http://www.familyscholars.org/assets/Donor_FINAL.pdf

²⁹ Matthew Gray. Disponible en: <http://www.aifs.gov.au/institute/pubs/rp46/rp46.pdf>

³⁰ Anna Garriga and Juho Härkönen. Disponible en: http://www.equalsoc.org/uploaded_files/regular/Garriga-Harkonen-marital-instability.pdf

³¹ Disponible en: <http://www.ine.es/revistas/cifraine/0407.pdf>

³² Disponible en: <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-mujeres-dedican-cuidado-personal-atender-familia-media-22-horas-mas-semana-hombres-20130125173903.html>

aquellos que piensan que una mayor dedicación de los padres en el hogar descargará a las madres de las labores de casa y del cuidado de los hijos, es verdad hasta cierto punto. Un estudio llevado a cabo por sociólogos de la Universidad de Barcelona, basado en el análisis de una muestra de 1.926 familias formadas por dos progenitores y al menos un hijo, muestra que esa proporción no es inversa y que, por lo tanto, aquí radica la novedad del estudio, cuando los hombres dedican más de 15 horas semanales, la implicación femenina crece por encima de la media. Por lo tanto, es cierto que a actualmente existe más corresponsabilidad que hace unos años pero se confirma lo que veníamos comentando, y es que aún las mujeres dedican más tiempo en las tareas del hogar que los hombres³⁴.

En dicha encuesta también se analizan otros aspectos como el empleo o uso del tiempo en otras actividades como los cuidados personales, estudios, vida social y diversión así como una actividad que resalta ente las otras como es el empleo del tiempo en dispositivos informáticos.

Los factores descritos hasta ahora afectan a la conciliación trabajo-familia. En España, a ellos se suman los horarios laborales. Por ello, la demanda de una mejora en la conciliación no sólo viene por el lado del trabajador o del empresario sino también por los tipos o características de los trabajos e incluso por la cultura del horario de trabajo que estamos acostumbrados a cumplir en España.

En la Reunión de Expertos del 1 de diciembre de 2014, José María Fernández-Crehuet, Miembro de la International Association for Time Use Research (IATUR) y Profesor de Economía de la Universidad a Distancia de Madrid incidió mucho en la encuesta del uso del tiempo que realiza el INE. Habló de cómo está estructurada la jornada laboral en España, donde tenemos el día partido en dos grandes partes con un parón de 14.00pm a 16.00pm. Esto implica que exista, de hecho, una segunda jornada laboral que finaliza más tarde que en el resto de los países que nos rodean (incluyendo Portugal, Italia y Grecia). Además, por motivos históricos, en España tenemos un desfase horario entre la

³³ Disponible en: <http://www.lavananguardia.com/vida/20140624/54410241942/madres-padres-colaborativos-multiplican-jornada-domestica.html>

³⁴ Estudio disponible en: <http://papers.uab.cat/article/view/v99-n2-julia>

hora oficial y la hora solar: nuestro horario se corresponde al horario de Alemania y Francia, cuando deberíamos estar alineados con el horario del Reino Unido. Por lo tanto, en España tenemos unos horarios muy diferentes a los del resto de Europa: nos levantamos, comemos, cenamos y disfrutamos de nuestro ocio a horas distintas que el resto de los países. Esto tiene un efecto en nuestra conciliación laboral y familiar. Además, el extenso horario laboral produce un descenso en nuestra productividad en el trabajo. Esta situación se complica con el desfase existente entre los horarios y calendarios laborales y los escolares.

De todo esto se puede concluir que cada vez es más necesario un cambio en los horarios de la jornada laboral. Nuestro país tiene una productividad/hora muy baja respecto a otros países europeos que tienen una jornada laboral incluso más corta. Se trata de aprovechar mejor el tiempo, de 'no calentar la silla' y de no realizar horas extras a no ser que sean necesarias. El cambio de nuestra jornada laboral podría comprender aplicar el horario de Greenwich, atrasando una hora nuestros relojes de tal modo que nuestro horario oficial coincida con el horario solar³⁵, reducir la pausa de la comida y concentrar las horas de trabajo y otras medidas semejantes.

Debido a estas transformaciones socioeconómicas y cambios en los usos del tiempo, se hace cada vez más necesario replantearnos si los menores están recibiendo la atención suficiente para su desarrollo como dependientes que son. Además, es importante analizar si estas variables -horarios laborables largos, incorporación de la mujer al mercado en condiciones desventajosas o la crisis económica- son los principales factores que hacen que la natalidad se haya reducido.

Por último, y retomando el dato del envejecimiento de la población, unido al aumento de la esperanza de vida, hacen que el cuidado de las personas mayores se sume al cuidado de los niños. Aunque este tema del cuidado de los mayores no corresponde a este estudio, lógicamente refuerza más, si cabe, la necesidad de una mejor conciliación familia-trabajo y una mayor implicación y corresponsabilidad de los adultos en las tareas de cuidado de la propia familia.

³⁵ Disponible en:

http://www.diariodenavarra.es/noticias/dn_management/entrevistas/2014/03/13/jose_maria_fernandez_crehet_quot_urgente_cambio_los_horarios_jornada_laboral_quot_151201_2543.html

4. Derecho y economía

Desde el punto de vista económico o de derecho, aunque también forma parte de la sociología, es importante determinar quiénes son los que reciben los cuidados en el ámbito del hogar y quiénes son los que ofrecen esos cuidados. También es relevante analizar en qué condiciones se ofrecen los cuidados a las personas. Como ya hemos mencionado en la introducción, es imprescindible hacer una distinción entre las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD: como levantarse, acostarse, lavarse, vestirse, comer, beber, etc.) y las Actividades Instrumentales para la Vida Diaria (AIVD: como preparar las comidas, hacer recados fuera de casa, el cuidado y la limpieza de la casa, comunicarse con el exterior, etc.). La persona dependiente se caracteriza por no poder realizar, al menos, algunas de estas actividades por sí misma, dependiendo de que otros las realicen por ella.

Con esta perspectiva, el término “dependiente” abarca no sólo la persona con dependencia física adquirida por enfermedad u accidente (y que recibe el nombre de “dependencia no funcional” o “dependencia de discapacitados” con sus correspondientes grados) sino que también abarca la dependencia funcional o por naturaleza (aquella que se produce entre los no discapacitados como pueden ser los niños, que tienen una incapacidad de valerse por ellos mismos)³⁶. Otro ejemplo de dependencia funcional podría ser la dependencia que tiene cualquier miembro de la familia a lo largo de su vida por diferentes motivos. Nosotros, en este estudio, como hemos indicado, de todas estas categorías nos centramos en los menores.

Por el lado de quien ofrece esos servicios encontramos distintos ‘proveedores’:

³⁶ “La dependencia es un estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal” (Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales. IMSERSO. Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro Blanco. Diciembre de 2004, cit. en The Family Watch. Informe TFW 2012. La familia como agente de salud. La familia como principal red de protección para cubrir las necesidades de las personas en situación de dependencia. Junio 2012).

1. Familiares que ofrecen normalmente un cuidado informal y no remunerado. Esta fórmula es muy común en los países con una estructura familiar fuerte, como son los países mediterráneos, entre los que se encuentra España.
2. Gobierno / Empleados públicos / Profesionales privados a los que el dependiente acude y que ofrecen un cuidado formal y remunerado. Común al modelo escandinavo o países anglosajones.
3. Empleados del hogar que pueden ofrecer tanto cuidado formal como informal. En España son, es su mayoría, autónomos que actúan, en el mayor de los casos, bajo la economía sumergida.
4. Terceros. Aquí podríamos hablar de la contratación de seguros privados para cubrir la dependencia. Es muy frecuente en países de corte liberal como Estados Unidos, aunque los servicios que ofrecen esos seguros se podrían incluir bajo el punto 2.

Desde el punto de vista del derecho y la economía el reto aparece en los puntos 1 y 3. Es decir, cuando familiares y algunos empleados del hogar ofrecen sus servicios sin que exista ningún tipo de relación laboral formal. En España, la mayoría de los padres desearían tener más tiempo con sus hijos del que tienen y la mayoría de personas prefieren que su cuidado en el hogar lo realice algún miembro de la familia. De hecho, la gran mayoría de los servicios al cuidado de las personas los ofrece algún miembro de la familia, situando a éste por delante de los profesionales que realizan esos mismos servicios de cuidado³⁷. Por esto, es tan importante analizar el cuidado que ofrecen los familiares (informal y no remunerado), sin desatender los beneficios y las oportunidades de otros servicios de cuidado legales como los que ofrecen el gobierno, los empleados públicos y otros profesionales privados.

¿Y porqué aparece un problema/reto en los puntos 1 y 3? En cuanto al punto 1, evidentemente nos referimos a la importancia que tiene el tiempo que dedican los familiares al cuidado de sus hijos, abuelos, etc. y a la falta de reconocimiento social y económico que el cuidado de esos familiares padece. El primer dato es que tanto la legalidad internacional (Declaraciones Internacionales de Derechos) como la nacional,

³⁷ Disponible en: http://www.caregiving.org/wp-content/uploads/2010/01/Catalyzing-Technology-to-Support-Family-Caregiving_FINAL.pdf

establecen a cargo de los padres la obligación, y el derecho, de hacerse cargo de la crianza y educación de sus hijos. Aunque hoy existen las bajas maternales (a través de las cuales la Seguridad Social cubre entre un 70 y 85% del sueldo) muchos creen que no es suficiente. Sin estar reclamando más bajas maternales, las mujeres perciben que su trabajo en el hogar tiene menos reconocimiento social y económico del que debería tener³⁸. También, este reconocimiento tiene que ir acompañado de un beneficio para el empresario. Es decir, se necesita un equilibrio entre empresa y trabajador para que ninguno salga perjudicado. Si bien es cierto que se han mejorado mucho las cosas por la parte del trabajador, sería conveniente analizar también las preocupaciones que tiene el empresario cuando hace frente a las necesidades de la conciliación. Más tarde estudiaremos qué medidas podrían ser factibles para encontrar ese equilibrio y siempre analizando (de forma comparativa entre diferentes países) la situación de la conciliación laboral y familiar para entender el motivo por el cual existen países donde la fertilidad y el trabajo no son dos términos excluyentes.

Si nos referimos a los empleados del hogar (punto 3) podemos encontrarnos muchos profesionales (provenientes del sector público y del sector privado) que ofrecen servicios de cuidado a la persona pero en condiciones que no son óptimas legalmente hablando (en forma de economía sumergida y no dentro de la economía formal). Como bien ha analizado la Asociación Española de Servicios a la Persona (AESP), existe una oportunidad para la creación de empleo formal, de emprendimiento y bienestar social en este campo³⁹, ayudando así a que la tasa de desempleo disminuya. Hoy en día, muchos empleados del hogar ofrecen sus servicios sin mediar ningún tipo de relación laboral, asumiendo un riesgo importante. Ese riesgo no sólo lo corre el empleado del hogar sino también el empleador. En España hay más de un millón de personas que se dedican a estos servicios (domésticos, de cuidado de niños, asistencia tecnológica en los hogares, la limpieza del hogar etc.). Por lo tanto, existe una realidad que debe ser atendida para que las personas no asuman riesgos laborales y para que se puedan pagar

³⁸ Noticia en la Vanguardia sobre el Barómetro de The Family Watch

(<http://www.lavanguardia.com/vida/20140203/54399854455/mas-de-la-mitad-de-los-hogares-pide-mayor-reconocimiento-para-la-familia.html>). El barómetro está disponible en: <http://thefamilywatch.org/BarometroTFW2014RE.pdf>

³⁹ Disponible en: http://www.aesp.es/desarrollo_SAP.html. También Javier Benavente, Presidente de la AESP, se refirió a estos temas en la Reunión de Expertos celebrada con motivo de este proyecto.

precios de mercado dentro de la economía formal sin que los costes de entrar en esa economía formal sean mayores que los costes de seguir dentro de la economía sumergida. La regulación adecuada de esos servicios puede ayudar también a mejorar la conciliación laboral y familiar⁴⁰. Así mismo, estos servicios son también importantes para las zonas rurales, donde el problema demográfico es mucho más grave que en los centros urbanos. En estas zonas rurales, no solo existe un problema de natalidad sino que las personas mayores no tienen familiares cercanos para cuidar de ellos.

La demanda de estos servicios sigue creciendo por diversos motivos y por ello nos encontramos ante una fuente generadora de empleo. Actualmente, la tasa de empleo femenina se encuentra en un 53%. De hecho, el sector de los servicios y en concreto la asistencia en establecimientos residenciales y el empleo doméstico han aumentado considerablemente en los últimos años y estos servicios aúnan alrededor de 39.600 puestos de trabajo⁴¹. Este sector se caracteriza por una mano de obra menos cualificada pero muy importante. Abarca sobretodo empleo femenino y de población inmigrante pero a medida que pasa el tiempo esa mano de obra requiere mayor profesionalización.

Los problemas básicos que nos encontramos en este sector son: una fuerte incidencia de la economía sumergida, el poco control efectivo, el impago de impuestos y la desprotección social de los trabajos. Además existe una descoordinación entre la oferta y la demanda de estos servicios. Por ello, la política económica y social es imprescindible para la formalización de este sector. Con ello, se mejorarán las políticas de competitividad (Estrategia Europea 2020), de protección de empleos, empresarios y empleados y como consecuencia de eso se mejorarán los datos de la economía sumergida. Para ello, es importante incrementar el compromiso de los ciudadanos a través de campañas de concienciación junto con una serie de medidas disuasorias, simplificación administrativa y mejora del cumplimiento de la legalidad a través de incentivos fiscales. Estamos hablando de una economía sumergida, que de media en Europa, representa un 70% de las actividades laborales mientras que el otro 30% representa el trabajo bajo la economía formal.

⁴⁰ Jornada sobre “El desarrollo de los servicios a la Persona: Oportunidad para la creación de empleo, emprendimiento y bienestar social”, organizada el 26 de noviembre de 2012 por la AESP. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=aAym4qZUwf8&feature=youtu.be>

⁴¹ Disponible en: <http://www.expansion.com/2014/07/26/economia/1406383453.html?cid=SIN8901>

El problema se encuentra a la hora de contratar a esa persona externa para los servicios domésticos. Para el empleador, el coste de la seguridad social y de los impuestos relacionados es mayor que el coste de esa misma relación laboral dentro de la economía sumergida. Por ello, la actitud del empleador de recurrir a la economía sumergida es muy natural. Por lo tanto, la cuestión del precio de ese servicio es fundamental.

Las opciones que se presentan ante estos casos son tres: por un lado, optar por la economía sumergida con los riesgos que ésta conlleva, por otro lado, optar por el voluntariado o los servicios sociales pero que no son suficientes ya que no cubren las necesidades diarias y están más centrados en otras formas de dependencia. Por último, se podría hacer uso de la red de servicios a la persona en el caso de que ésta existiera de forma consolidada.

En Europa, los dos sistemas más importantes que han ayudado a la formalización de este sector han sido los cheques servicio y las deducciones fiscales, aunque los primeros suelen estar más aceptados (si están bien regulados y tienen un precio correcto) que los segundos por su inmediatez. Como bien sabemos, las deducciones fiscales se producen al año o a los dos años de la realización del gasto. Desde luego, el formato actual es considerado tanto por empleadores como por empleados como excesivamente complicado.

Hasta ahora nos hemos referido a mecanismos que fomentan o facilitan el cuidado del menor. No podíamos dejar de mencionar, dentro de los mecanismos del derecho, aquellos que se encaminan más directamente a la protección del menor en situación de riesgo o de desamparo. Carlos Martínez de Aguirre, Catedrático de Derecho Civil en la Universidad de Zaragoza y Presidente de The Family Watch, señaló, en la Reunión de Expertos celebrada el 1 de diciembre de 2014, la importancia que tiene la estructura de la relación entre protección y familia. En concreto, los mecanismos de protección de carácter familiar, no como una opción, sino como una obligación (tanto para los padres como para la sociedad) son una parte de esta relación.

El objetivo primordial durante el largo proceso de la crianza de los hijos es que ellos consigan una plena autonomía para poder ejercer sus obligaciones y sus derechos dentro de la sociedad (principio legítimo del interés del menor). Este objetivo se

contempla o se fundamenta legalmente en el artículo 39 de la Constitución Española⁴² y en los artículos 5,7,8 y 9 de la Convención de los Derechos del Niño⁴³.

La figura legal o jurídica a través de la cual se encauza la protección del menor es inicialmente la 'patria potestad' que tiene muchos términos aplicados. Esta patria potestad implica obligatoriedad por parte de los padres e impone unos límites de actuación al menor graduales y cambiantes a medida que el menor va creciendo. El objetivo final es buscar el bienestar del menor, es decir, los padres representan al menor en su beneficio y no en beneficio de ellos mismos.

Dentro de esta relación entre protección y familia y cuando los padres no están en condiciones de brindar esa protección, las formas que se eligen adoptan un carácter familiar: el menor puede pasar a estar bajo la tutela de otros familiares suyos o bien, en la medida de lo posible, en una familia ajena, ya sea por medio de la acogida o por medio de la adopción. Se contempla también la reinserción en la familia de origen, cuando ya no existen los obstáculos que habían causado el desamparo. El último recurso deberían ser los centros de acogida. Es muy importante la regulación de este acogimiento y por lo tanto las medidas que ayudan al desarrollo de ese menor en condiciones óptimas (como son las ayudas fiscales, económicas, de conciliación etc...).

Además, en la citada Reunión de Expertos, se trataron temas de infancia tan importantes como el contenido dirigido a actuaciones de prevención de rupturas familiares y situaciones de riesgo, así como el fomento de actitudes positivas en el cuidado del menor que desde El Instituto Madrileño de la Familia y el Menor⁴⁴ se llevan a cabo. En España se ha producido un aumento considerable de los menores en desamparo y sobre los que el Estado tiene que asumir la tutela. El objetivo del Instituto es que en ese proceso, el menor pueda retornar a su familia de origen. También se recalcó que las tareas de prevención suponen una inversión y no un coste. El gerente del

⁴² Disponible en: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=39&tipo=2>

⁴³ Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

⁴⁴ Disponible en:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Actualidad_FA&cid=1354391512179&destacado=si&idConsejeria=1109266187278&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266227723&language=es&pageName=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444699&sm=1109266100996

mismo Instituto, Miguel Ángel Jiménez, señaló que “el derecho de los niños a ser cuidados, queridos y protegidos por sus padres, madres y/o cuidadores, pasa necesariamente por la consecución de un entorno familiar estable y seguro, libre de conflictos, que asegure el adecuado desarrollo personal del menor”. También presentó las directrices del II Plan de Apoyo a la Familia de la Comunidad de Madrid. El objetivo es introducir un enfoque transversal sobre el conjunto de políticas públicas sobre la familia y una perspectiva de familia.

5. Conciliación en España y otros países europeos. Programas/políticas de ayudas a las familias y retos desde el punto de vista del trabajador y el empresario

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal facilita la igualdad de género así como el aumento de la productividad contribuyendo a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas sin perjuicios profesionales, económicos, sociales etc...⁴⁵

Como todos sabemos la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es necesaria para la modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, en el hogar y en el trabajo. Por ello, es muy necesario atender a la realidad del cambio que se está produciendo en las estructuras familiares, en los roles de los hombres y las mujeres o incluso en la incorporación de la mujer al mercado laboral. La corresponsabilidad familiar o responsabilidad compartida adquieren un papel fundamental ante esta realidad.

¿Puede España presumir de una conciliación familiar, laboral y personal que ofrezca pocos perjuicios económicos o profesionales? ¿Qué relación tiene la conciliación con la natalidad? ¿Qué efectos tiene la conciliación en la atención o desatención de los menores? ¿Existe un equilibrio de coste-beneficio entre quien ofrece la conciliación y quien la disfruta?

Podemos afirmar que España no puede presumir de un sistema de conciliación laboral y familiar acorde con las necesidades del trabajador y del empresario. Desde una

⁴⁵Disponible en:

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

perspectiva sociológica, muchos estudios, entrevistas y casos muestran la necesidad de replantearnos la estrategia de conciliación con el objetivo de satisfacer las demandas de los trabajadores y empresarios. Sin ir más lejos, la fundación Pfizer, con ocasión del XX Aniversario del Año Internacional de la Familia, llevó a cabo un estudio sociológico (junio 2014)⁴⁶. El estudio contiene datos muy interesantes, como, por ejemplo, el cambio en las estructuras familiares; el mayor efecto que tiene la conciliación sobre las mujeres en comparación con los hombres; el reparto del tiempo (siendo los desplazamientos, el deporte y la compra las actividades más importantes); el reparto de las tareas en casa donde la mujer sigue liderando el ránking; los problemas de conciliación situando a España como el país de Europa con más problemas para conciliar; la discriminación de las empresas en su selección de personal a favor de los hombres; medidas efectivas para facilitar la conciliación; etc... Por ello, es muy importante realizar un análisis comparativo de la situación de la conciliación en diferentes países para poder entender las relaciones causa-efecto que existen entre la conciliación y lo que las personas desean o piensan.

Si hablamos desde el punto de vista del trabajador, **España presenta las siguientes políticas de conciliación:**

1. - Políticas no contributivas: hace referencia a las simples bajas parentales y otras políticas no contributivas que a priori nunca llevan asociadas ninguna prestación económica o dineraria, literalmente hablando. Son políticas que no dependen de las cotizaciones a la Seguridad Social y que de alguna u otra forma permiten conciliar y son de ayuda a las familias. Estas políticas pueden generar a su vez políticas contributivas (que veremos más adelante (punto 2)) y hacen referencia a lo que en Europa se denomina "In-kind benefit policies"⁴⁷. En España tenemos la siguiente estructura de bajas parentales⁴⁸:

⁴⁶ Estudio 'Conciliación y Familia' de la Fundación Pfizer. Consta de 1.500 entrevistas realizadas a mayores de 16 años en todo el territorio nacional. Disponible en:
https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf

⁴⁷ Disponible en:
http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1686/publi_pdf2_population_societies_2014_512_family_policy_effects_crisis.pdf

⁴⁸ Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/GuiaDefamilia2013.pdf>

	Duración	Momento inicio permiso	Tipo	Beneficiario
Maternales	* 16 semanas (6 obligatorias después del parto)	Momento parto o desde el inicio del descanso por prescripción médica	Total o parcial (a negociar con empleador) a excepción de las 6 semanas obligatorias después del parto	Madre o padre (hasta 10 semanas) por decisión de ella.
	* Hasta 18 semanas a partir del segundo hijo, en caso de parto múltiple.	-	-	Caso muerte madre, el padre disfruta del tiempo pendiente
Paternales	*13 días ampliables a 2 días por cada hijo a partir del segundo.	Momento parto	Total o parcial (a negociar con empleador) a excepción de las 6 semanas obligatorias después del parto	Padre
	*20 días familia numerosa o con hijos previos con discapacidad con la misma ampliación.	-	-	-

- Otras políticas no contributivas:

a) Excedencias⁴⁹:

	Duración / Definición	Beneficiario / Derechos	Cantidad
Para cuidado hijos o menores acogidos	Permiso de tiempo sin derecho a seguir recibiendo el salario que venía cobrando.	Padre o Madre a cargo de esos hijos o menores.	No existe derecho a salario alguno.
	Máximo 3 años (opción forma fraccionada)	Reserva de puesto de trabajo 1er año y después se reserva otro dentro del mismo grupo profesional.	Prestación no económica: el tiempo que pasan de excedencia cotiza a la Seguridad Social
	-	Familia numerosa: reserva de 15 o 18 meses según la categoría.	El tiempo en excedencia aplica para la antigüedad de la empresa. Tienen derecho a asistir a cursos de formación profesional antes de incorporarse.
Por cuidados familiares	Para cuidado directo un familiar que por su edad, o por haber tenido un accidente o padecer una enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no trabaje.	Padre o Madre a cargo de esos hijos o menores.	No existe derecho a salario alguno.
	Máximo 2 años (opción forma fraccionada)	Puede ampliarse por negociación colectiva	Prestación no económica: el tiempo que pasan de excedencia cotiza a la Seguridad Social
	Familia numerosa: se reserva puesto durante 15 o 18 meses según la categoría.	Se reserva puesto durante 1er año y se reserva otro dentro del mismo grupo profesional.	El tiempo en excedencia aplica para la antigüedad de la empresa. Tienen derecho a asistir a cursos de formación profesional antes de incorporarse.

b) Títulos de familias numerosas: aunque no son contributivas, dan derecho a descuentos económicos.

c) Programas de fomento de empleo para los más necesitados: estos programas de empleo son muy comunes para muchos miembros de la familia que se encuentran en una posición desfavorecida de cara al mercado laboral.

⁴⁹ Ídem.

- d) Servicios de acogida al menor: cuando la paternidad responsable falla existen diferentes mecanismos de soporte para ayudar a las familias. Ejemplos de estos mecanismos son la adopción, el acogimiento etc... En la Comunidad de Madrid, por ejemplo, existe el Instituto Madrileño de la Familia y el Menor con el objetivo de atender todas estas necesidades⁵⁰.
- e) Desde el punto de vista fiscal (tax-breaks policies), la normativa del IRPF establece un mínimo personal y familiar que no se somete a tributación y que no se considera renta disponible. Por un lado, *el mínimo personal* es la valoración que hace el Estado, a efectos de IRPF, de cuánto le cuesta a una persona cubrir sus necesidades vitales mínimas. De alguna manera este mínimo fomenta la conciliación ya que aumenta en función del estado de la persona en cuestión con el consiguiente ahorro que eso le pueda ocasionar tanto para él como para su propia familia. El mínimo personal es único por contribuyente (5.151 euros) y se incrementa por cada cónyuge de la siguiente manera⁵¹:

Si:	Incremento	Otros
Edad > 65 años	En 918 euros de incremento	-
Edad > 75 años	Aumento adicional en 1.122 euros anuales	-
Es discapacitado >=65%	Incremento a 7.038 euros que se suman a un mínimo por discapacidad (a parte del mínimo por contribuyente) de 2.316 euros	Gastos asistencia (ayuda terceros o movilidad reducida)...el mínimo por discapacidad aumentará en 2.316 euros

Además, en este supuesto de unidad familiar, la base imponible se reducirá en 3.400 € anuales.

Cuando hablamos del mínimo personal en una unidad familiar monoparental (soltero/a, viudo/a, separado/a legalmente o divorciado/a con sus hijos menores de edad y que convivan con el contribuyente), el mínimo personal

⁵⁰ Disponible en:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1109266227723&idConsejeria=1109266187278&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266227723&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444699

⁵¹ Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/Guiadefamilia2013.pdf>

del contribuyente será de 5.151 euros anuales más los importes adicionales según lo referido en el apartado inferior. Adicionalmente, la base imponible se reducirá en 2.150 € anuales cuando se trate de una unidad familiar monoparental y no exista convivencia entre los progenitores.

Por otro lado, *el mínimo familiar*, es la valoración que hace el Estado, a efectos de IRPF, de cuánto le cuesta económicamente a un contribuyente atender las necesidades básicas de su familia. Existe un mínimo familiar por descendientes, otro por ascendientes y otro por discapacidad de ambos, cuyos importes no se someten a tributación⁵².

Mínimo familiar por descendientes		
	Cantidad	Requisitos en cualquiera de los casos
1er descendiente	1.836 euros anuales	Ser menor de 25 años o con discapacidad Convivan con contribuyente
2º	2.040	
3º	3.672	
4º	4.182	NO tener rentas > 8.000 euros anuales Que no presenten independientemente declaración por el IRPF con rentas superiores a 1.800 €.
Si < a 3 años	El mínimo se elevará en 2.244 euros anuales	

Sin embargo, el ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, y la anterior Ministra de Sanidad, Servicios Social e Igualdad, Ana Mato, se reunieron con diferentes asociaciones familiares la tarde del 21 de julio de 2014 con el objetivo de analizar los cambios realizados en la reforma fiscal y que fueron aprobados en el Consejo de Ministros para que entren en vigor en el 1 de enero del año 2015. Estos cambios serán más beneficiosos para los que tienen más cargas sociales. Con ello, las familias pagarán menos impuestos, especialmente si tienen varios hijos o si en ellas hay personas con capacidad. Se ha realizado un aumento de los mínimos familiares de hasta el 32%. Estos mínimos llevaban unos 6 años congelados. Los aumentos quedan reflejados en la siguiente tabla:

⁵² Página 47 de la Guía de ayudas a las familias. Disponible en:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/GuiaDefamilia2013.pdf>. Para los casos de tutela, acogimiento, descendientes con capacidad o madres con hijos menores de 3 años, revisar página 48 de la guía

	2014	2015	Incremento	Incremento %
Mínimo personal	5.151	5.550	399	7,75%
Mínimo por descendientes				
1º	1.836	2.400	564	30,72%
2º	2.040	2.700	660	32,35%
3º	3.672	4.000	328	8,93%
4º y sucesivos	4.182	4.500	318	7,60%
Mínimo por edad y por ascendientes < 75 años	918	1.150	232	25,27%
Mínimo por edad y por ascendientes > 75 años	2.040	2.550	510	25,00%
Mínimo por discapacidad < 65%	2.316	3.000	684	29,53%
Mínimo por discapacidad < 65% (y movilidad reducida)	4.632	6.000	1.368	29,53%
Mínimo por discapacidad > 65%	9.354	12.000	2.646	28,29%
Descendiente menor de 3 años	2.244	2.800	556	24,78%

Además, en esta reforma fiscal se incluye la creación de “tres impuestos negativos” para familias numerosas y para familias con hijos o ascendientes a su cargo con una discapacidad superior al 33%. Estos colectivos recibirán de manera anticipada una ayuda de 1.200 euros anuales, por personas a cargo en estas circunstancias. Estos tres impuestos negativos se podrán activar por separado, sumándose cada una de las ayudas a razón de 1.200 euros anuales. También serán compatibles con la ayuda fiscal vigente para madres trabajadoras con hijos menores de tres años, que se mantiene⁵³.

En relación a estos temas fiscales sería interesante analizar la posibilidad de incluir otras casillas de actuación diferentes o complementarias a las que actualmente existen (casilla de la Iglesia Católica y las acciones sociales). ¿Podríamos especificar más o añadir problemas concretos a los que se enfrenta el gobierno? Por ejemplo, problemas como la escasa natalidad, la creación de campañas para solucionar esos problemas, los servicios al cuidado y en especial el cuidado de los menores. En esta reforma fiscal, podríamos incluir todo tipo de deducción de gastos (de IVA y seguridad social) una vez los trabajos del cuidado al servicio de las personas se mantenga dentro de la economía legal y no dentro de la economía sumergida.

⁵³ Información disponible en:

<http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/GabineteMinistro/Notas%20Prensa/2014/MINISTR O/21-07-14%20Nota%20reuni%C3%B3n%20Montoro%20familias.pdf>

- f) Prestaciones sociales del Sistema Público de servicios Sociales⁵⁴: este sistema público tiene la finalidad de la promoción y el desarrollo pleno de todas las personas, las familias y grupos de la sociedad. Son servicios que se ofrecen en dos niveles: uno de atención primaria en ayuntamientos o municipios y otro segundo nivel de atención más amplio a través del Estado, las Comunidades Autónomas. Estos servicios van desde información, orientación, ayuda en domicilios hasta centros de servicios sociales, centros de acogida, servicios de mediación familiar, servicios de ayuda a familias con personas en situación de dependencia y servicios de apoyo al cuidado de hijos menores de 3 años. En una última instancia, aparece los distintos Fondos de Reservas y Garantías correspondientes cuando todo lo demás falla o ayudas para aquellos afectados por el sida, ayudas de becas y en temas de vivienda.

Para no perder esos derechos laborales ni salariales, se generan a la vez unas políticas contributivas que están asociadas:

2. Políticas contributivas (sin perder derechos laborales ni salariales): consisten en cumplir con lo que la ley estipula sobre el derecho a no perder los derechos laborales ni salariales. Estas políticas consisten en cubrir el sueldo de las madres o padres que disfrutaran de las bajas parentales o simplemente políticas que sí suponen una ayuda económica o llevan asociadas una prestación dineraria o económica que ayudan a la conciliación. Dependen de las aportaciones al Sistema de la Seguridad Social de los contribuyentes y hacen referencia a lo que en Europa se denomina “cash-benefit policies”⁵⁵:
- a) Las bajas parentales anteriormente comentadas generan subsidijs parentales contributivos:

⁵⁴ Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/Guiadefamilia2013.pdf>

⁵⁵ Disponible en:
http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1686/publi_pdf2_population_societies_2014_512_family_polic_y_effects_crisis.pdf

	Duración / Definición	Momento del inicio prestación	Tipo	Beneficiario	Requisitos
Subsidio por maternidad	Prestación económica de la Seguridad Social.	Desde el momento del parto.	Habla del 100% base reguladora.	Madre que trabaje por cuenta ajena o propia.	*Cotizar y afiliarse a la Seguridad Social.
	Se recibe en el periodo de la baja maternal.	A partir del día de la resolución de la adopción o el acogimiento.	-	-	Periodos mínimos de cotización. Menores de 21 no hay. Entre 21 y 26 periodo mínimo 90 días o 180 a lo largo vida laboral. Mayores 26 años 180 días cotización o 360 días cotizados a lo largo vida laboral.
Subsidio por paternidad	ÍDEM	ÍDEM	Habla del 100% base reguladora.	Padre que trabaje por cuenta ajena o propia.	*Cotizar y afiliarse a la Seguridad Social.
	Se recibe en el periodo de la baja paternal.	ÍDEM	-	-	Que haya cotizado 180 días de cotización de los últimos 7 años o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

El sueldo lo suele cubrir la Seguridad Social y esa prestación/subsidio se percibe desde el momento del parto y durante la baja hasta volver al puesto de trabajo.

Si no se cumplen los periodos de cotización existe una prestación económica del 100% del IPREM vigente en cada momento con una duración de 42 días naturales desde el día del parto ampliables a 14 días más en el caso de un nacimiento en una familia numerosa o en la que con tal motivo adquiriera dicha condición (o también en casos con discapacidad del 65%).

Durante ese tiempo en el que la persona recibe la prestación por maternidad o paternidad, la cotización a la Seguridad Social sigue existiendo y la cuota la paga la empresa (es la llamada cuota patronal).

- b) Ayudas puramente económicas en función de la situación personal y económica de cada familia:

b.1⁵⁶

	Situación	Beneficiario	Cantidad
Parto o adopción múltiples	Cuando el nº de hijos en un parto o adoptados es de dos o más. Los hijos afectados con una discapacidad igual o superior al 33% computarán el doble.	Padre o madre que sea española o extranjera con residencia en España.	Depende del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Si son 2 hijos será 4*SMI, si son 3 hijos será 8*SMI, si son 4 hijos o más será 12*SMI.

Esta ayuda es compatible con otras ayudas como la pensión, la pensión por orfandad, el subsidio de maternidad, por nacimiento etc... Esta ayuda se podrá recibir siempre que

⁵⁶ Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/GuiaDefamilia2013.pdf>

no se esté recibiendo otra prestación de la misma naturaleza de otro régimen público. Esta ayuda se ofrecerá en un único pago.

b.2⁵⁷

	Situación	Beneficiario	Cantidad
Nacimiento o adopción de un hijo (familias numerosas, monopa. y madres con discapacidad igual o superior al 65%)	Es la ayuda económica que concede la Seguridad Social para cubrir la situación de necesidad o de exceso de gastos que tiene la unidad familiar cuando nace o adopta un hijo.	Padre o madre que sea española o extranjera con residencia en España.	Hay unos límites establecidos en función de los ingresos. Pero la cantidad es de 1.000 euros anuales. Ver Anexo 1
	Las familias (numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad igual o superior al 65%) tendrán derecho a esta ayuda siempre que sus ingresos no superen la cantidad que la ley marca cada año.	-	-

Uno de los requisitos es que los hijos vivan en la unidad familiar y que dependan de ella económicamente. No es necesario que los hijos sean comunes a la unidad familiar siempre y cuando se cumpla lo anterior. Si los progenitores viven juntos se tienen en cuenta los ingresos que han tenido los dos durante al año anterior aunque sólo uno tenga los requisitos necesarios para pedir la ayuda. Si viven separados se tienen en cuenta los ingresos que ha tenido durante el año anterior el padre o la madre a cuyo cargo se encuentre el hijo. Esta ayuda se podrá recibir siempre que no se esté recibiendo otra prestación de la misma naturaleza de otro régimen público.

No obstante, es posible percibir una ayuda reducida cuando los ingresos familiares superen el límite inicial pero no el límite máximo previsto por ley. En estos casos, la cuantía será la diferencia entre el límite máximo y los ingresos de la unidad familiar que pide la ayuda.

Las prestaciones familiares se consideran rentas exentas del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Existen también prestaciones familiares por hijo menor o acogido a cargo ya sean menores de 18 años⁵⁸ o ya sea por hijos (menores o mayores de 18 años) o menores acogidos con discapacidad⁵⁹.

⁵⁷ Ídem

b.3⁶⁰

	Situación	Derechos beneficiario	Cantidad
En caso de riesgo durante embarazo y lactancia natural	Cuando la trabajadora está expuesta en el desarrollo de su trabajo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan negativamente en la salud de ella misma, del feto o para el lactante, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas.	Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo o pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible.. Si ello no es posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo.	Derecho a una prestación económica: 100% de su base reguladora durante todo el tiempo que dure la suspensión.

La suspensión se finalizará, en el caso del embarazo, cuando se inicie la baja por maternidad o se produzca la reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. En el caso de la lactancia, la suspensión finaliza en el momento en el que el hijo cumpla 9 meses salvo que la trabajadora se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior.

b.4⁶¹ Reducción de jornada laboral

	Situación	Beneficiario	Cantidad
Por lactancia	Supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del hijo menor de nueve meses, entendiéndose por lactancia la alimentación del recién nacido.	Madre o padre, uno de los dos. Tienen que avisar a empresario y ellos deciden cuando reducir el horario.	Siguen recibiendo todo el salario
	-	-	Derecho a una hora y se puede fraccionar o reducir a media hora.
Por cuidado menores y otros familiares	Cuando se tenga la guarda legal y cuidado directo de un menor de 8 años, de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o de un familiar que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no trabaje.	Padre o madre en el supuesto anterior mencionado	Se reduce el salario en proporción a la parte de la jornada que deja de trabajar aunque se computarán el 100% de las cotizaciones.

⁵⁸ Página 19 a 23 de la siguiente guía:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/Guiadefamilia2013.pdf>

⁵⁹ Página 23 a 26 de la siguiente guía:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/Guiadefamilia2013.pdf>

⁶⁰ Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/Guiadefamilia2013.pdf>

⁶¹ Ídem

En el segundo caso, el tiempo mínimo es una octava parte de la jornada diaria y como máximo la mitad de la jornada diaria. El trabajador decide y deberá avisar con 15 días de antelación al empresario.

También existen las reducciones de jornada laboral cuando se tiene a cargo menores con cáncer u otra enfermedad grave⁶².

b.5

Existen otros permisos que no suponen una reducción de sueldo y que por lo tanto se podrían equiparar a una prestación económica. En estos casos estamos hablando de:

- los 15 días libres cuando dos personas se casan.
- los 2 días por fallecimiento accidente, enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o 4 días permiso si se tiene que desplazar fuera.
- el tiempo necesario para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación parto.
- el permiso de 2 días cuando nace un hijo o 4 días si se tienen que desplazar fuera del lugar de trabajo.
- De la ausencia permitida durante 1 hora (madre o padre) en el nacimiento de hijos prematuros o que se hospitalicen tras el parto. Máximo dos horas con reducción salario proporcional.

b.6

Prestaciones por desempleo: de alguna manera también ayudan a reducir el impacto en una pérdida posible de un trabajo. Esta prestación podríamos decir que ayuda a la familia, en un concepto un poco distinto a lo que es la conciliación propiamente dicho. Dentro de esta prestación tenemos la prestación por desempleo contributiva (que depende de las contribuciones previamente hechas a la Seguridad Social durante toda la vida laboral) y la prestación por desempleo de nivel asistencial (que se proporciona

⁶² Página 36 y 37 de la siguiente guía:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/Guiadefamilia2013.pdf>

cuando la prestación por desempleo contributiva se agota o bien porque no se ha cotizado el tiempo suficiente para recibir la prestación contributiva).

b.7

Pensiones de jubilación, orfandad o viudedad y otras prestaciones por muerte y supervivencia: Estas prestaciones de alguna manera ayudan a la conciliación de familia y trabajo ya que se produce así una distribución de renta entre los miembros de la familia.

b.8

El apoyo a la parentalidad en sí mismo no es un nuevo tipo de política. Lo que es nuevo es considerar las habilidades de los padres como una herramienta que se puede mejorar y el hecho de que el sector público interviene en un área que anteriormente se consideraba parte del ámbito privado. Estos programas de apoyo a la paternidad pueden ayudar a la conciliación⁶³. Raquel-Amaya Martínez, profesora del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Oviedo, habló de los programas de apoyo a la parentalidad positiva en la Reunión de Expertos celebrada el 1 de diciembre de 2014. También hizo referencia a la recomendación del Consejo de Europa de 2006 en apoyo a la parentalidad positiva⁶⁴. Recalcó la importancia de la función pública de la familia además de la función privada por la potencialidad de generar recursos humanos y sociales. Un ejemplo importante de estos programas es el que se desarrolla en Australia y recibe el nombre de 'Triple P: positive parenting programme'⁶⁵. También describió algunos programas que ya se implementan en su comunidad autónoma, en los que participan padres, hijos y educadores.

Como podemos observar existen muchísimas ayudas por parte del gobierno de cara a las familias y la conciliación. Entonces, ¿por qué motivo las encuestas arrojan datos sobre la insatisfacción de los trabajadores? O si lo analizamos desde otro punto de vista, ¿por qué motivos algunos empresarios en España suelen discriminar a las mujeres y en especial a aquellas que tienen planes de ser madres? ¿qué gana el empresario cuando una trabajadora suya se queda embarazada? ¿le sale más rentable contratar hombres o

⁶³ Más información en: <http://www.thefamilywatch.org/4laf/prdm.pdf>

⁶⁴ Disponible en: <http://www.mssi.gob.es/va/ssi/familiasInfancia/docs/recomendacion.pdf>

⁶⁵ Disponible en: <http://www.triplep.net/glo-en/home/>

mujeres que deciden quedarse embarazadas? Estas y otras muchas preguntas son importantes y sería muy interesante analizar las respuestas.

Desde el punto de vista empresarial, ¿qué opciones tienen los empresarios cuando una trabajadora se queda embarazada? ¿cuál es el coste medio real de un embarazo? ¿necesitan más ayudas los empresarios en estos casos o cuando hablamos de conciliación en general (no sólo embarazos sino cualquier medida de conciliación)? Parece que existen más desventajas que ventajas cuando una trabajadora se queda embarazada. Por ejemplo, cuando hablamos de los subsidios/prestaciones de maternidad y paternidad, normalmente la Seguridad Social no cubre el 100% del sueldo del trabajador (normalmente es alrededor de un 75% o como máximo un 80%). El resto, un 20% puede cubrirlo o no la empresa aunque no está obligada a hacerlo. Además, durante ese periodo de tiempo de baja, la cuota a la Seguridad Social del trabajador la sigue pagando la empresa (es la llamada cuota patronal). Lo mismo pasa en los casos de excedencias, de reducciones de jornada laboral por cuidados a menores y otros familiares. Si a estas cifras se le suma el coste de la formación que tiene que recibir la persona que sustituye al trabajador y del tiempo en que tarda en ser rentable, al empresario le sale más caro un embarazo. También podríamos hablar del elevado absentismo por asuntos familiares⁶⁶ y de la reducción en la productividad de los trabajadores por preocupaciones familiares. Estas situaciones llevan también un coste implícito y más difícil de medir pero que también se debe tener en cuenta. ¿De qué forma se puede ayudar más a los empresarios? ¿quizás a través del Impuesto de Sociedades (IS)?

Se ha insistido mucho en la conciliación por parte del trabajador y se ha desatendido más la parte del empresario que debería salir también beneficiado. De lo contrario, resulta explicable que se incurra en desigualdades de género en los contratos de trabajo.

Por otra parte, ¿son las prestaciones económicas la solución óptima? y ¿deben ser la única solución? Podemos entender que las ayudas económicas son puntuales y necesarias pero sería erróneo usar esas ayudas económicas como incentivo para conciliar o para mejorar los datos demográficos. Más aún, ¿cabe la posibilidad de que los ciudadanos estén entendiendo estas ayudas de forma errónea? Es decir, ¿pueden

⁶⁶ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/pprs/IFFDPapers20ES.pdf>

pensar en tener un hijo porque alguien les va a dar dinero? Si este es el caso, nos enfrentamos a un problema mucho mayor que requiere un cambio de mentalidad en la sociedad.

A estos temas se refería, María Crespo, Profesora Titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá de Henares, en la Reunión de Expertos celebrada el 1 de diciembre de 2014, reflexionando sobre algunas razones por las que hoy en día las mujeres tienen menos hijos. Además ofreció una perspectiva de las diferencias entre los países más liberales (donde existen altas tasas de natalidad y poca interferencia del Estado en las políticas familiares) y aquéllos más intervencionistas (con altas presiones fiscales para sufragar la elevada intervención del Estado en temas de familia y donde consiguen altas tasas de natalidad). Apoyándose en este hecho, la profesora Crespo incide en la idea de que el fomento de la natalidad no implica, necesariamente, mayor carga económica sobre los presupuestos, ya que no siempre existe correlación positiva entre gasto público y tasas de natalidad.

Ante esta situación, una recomendación es intentar inspirarse en los modelos que funcionan y, si por diferencias culturales no resultaran aplicables, sería bueno intentar crear nuestro propio modelo para mejorar nuestras tasas de natalidad. En la misma Reunión, Enrique Martín-Serrano, de CCOO, señalaba que es erróneo enfocar estos temas sólo desde un punto de vista puramente económico, cuando existen factores de tipo cultural o de estilos de vida que indican fuertemente sobre las decisiones individuales respecto a la natalidad.

En consecuencia, se tiene que tener en cuenta que la motivación económica no debe ser la única, sino que se trata de que no falten los recursos para que no se ponga un freno a esa motivación personal de tener hijos y sobretodo al interés social por una tasa de fertilidad que esté por encima del reemplazo generacional. Por lo tanto, ¿existe otra manera de incentivar a las personas? O quizás estamos incurriendo en un error de planteamiento: ¿los temas de familia se están ideologizando? ¿se hacen políticas basadas en la ideología (ideology-based policies) y no basadas en la evidencia (evidence-based policies)⁶⁷?

⁶⁷ Más información en: <http://www.thefamilywatch.org/pprs/IFFDPapers27ES.pdf>

En relación a la conciliación, existen también las medidas de conciliación que las propias empresas pueden crear, por propia iniciativa, para mejorar la situación de sus trabajadores. En la Reunión de Expertos celebrada el 1 de diciembre de 2014, Roberto Martínez, Director de la Fundación Más Familia, insistió en que la conciliación no es un fin sino un medio, que no es una consecuencia sino una causa de muchas consecuencias. Por ello, la conciliación es transversal. Sus consecuencias se pueden agrupar en dos grandes bloques:

1. Bloque interno (negocio-empresa): hacia el interior de las empresas, la conciliación genera grandes beneficios y repercute así en la reputación-imagen de la empresa, en la productividad de los trabajadores, la atracción y retención de talento, el 'mix de compensación', el absentismo, la rotación laboral etc...
2. Bloque externo: hacia el exterior, la conciliación tiene que ver con generar una sociedad más igualitaria, más diversa, con mejorar la salud pública (reduciendo el estrés y la ansiedad y aumentando la felicidad de los trabajadores), con la forma en que conseguimos incorporar a discapacitados, con la infancia y la familia.

A nivel internacional, dentro de la UE, ya existen disposiciones que recogen el tema clave de la conciliación y por lo tanto existe un mayor interés sobre el mismo. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer.

Para poder llegar a una conclusión o propuesta, es necesario hacer un análisis comparativo con otros países de la Unión Europea. Es importante centrarse en aquellos países donde más mujeres trabajan y dónde más natalidad existe para entender las diferencias que existen en las políticas familiares.

En 2013, los países con una mayor tasa de empleo femenina en Europa son: Islandia (79,5%), Suecia (77,2%), Noruega (77,1%), Suiza (76,6), Dinamarca (72,4%), Alemania (72,3%), Finlandia (71,9%), Los Países Bajos, Austria y Estonia con un (70% aprox) y Francia (65,5%), República Checa (63,8%) e Irlanda (60,3%) entre otros⁶⁸.

⁶⁸ Disponible en:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelecti on=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

Por su lado, las tasas de fertilidad más altas pertenecen a países como Turquía (2,09 hijos por mujer), Islandia (2,04), Francia (2,01), Irlanda (2,01), el Reino Unido (1,92), Suecia (1,91), Noruega (1,85), Finlandia (1,80), Dinamarca (1,73)⁶⁹ etc...

Como podemos observar, excepto Turquía que tiene una tasa de empleo femenina por debajo del 40%, existe una correlación positiva entre las variables 'tasa de empleo femenino' y la 'tasa de fertilidad'. Ésta última, probablemente, sea la variable dependiente mientras que la variable 'tasa de empleo femenina' puede ser la variable explicativa. Por lo tanto podemos observar que donde más mujeres trabajan más niños nacen. Esto nos ayuda a entender que en estos países la legislación laboral o el propio mercado laboral, a priori, deben estar permitiendo a las mujeres gozar de una conciliación laboral y familiar acorde con sus deseos y necesidades influyendo positivamente en las tasas de natalidad. Aunque el mercado laboral (y la conciliación laboral y familiar implícita) no es la única variable que puede explicar el aumento en la natalidad entendemos que tiene mucha influencia.

Veamos a continuación cómo son las bajas y subsidios parentales en aquellos países con mayor natalidad:

⁶⁹ Disponible en:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>

	Tasa de fertilidad	Baja Maternal	Baja Paternal	Subsidio por maternidad	Subsidio por paternidad
Islandia	2,04	90 días + 90 días a repartir entre ambos.	90 días	80%	80%
Suecia	1,91	480 días compartidos entre ambos	60 días obligatorios + 10 laborables después nacimiento	80%	80%
Noruega	1,85	392 días o 322*	70 días***	80% (392 días) ó 100% (322 días)	Ayuda económica de 70 días
Dinamarca	1,73	1 año a repartir entre ambos padres**		1 año de ayuda	ayuda económica de 14 días
Finlandia	1,8	105 + 158 repartidos	18 días + 158 repartidos	105 días al 80%	-
GB (UK)	1,92	273 días*****	14 a 28 días	6 primeras semanas (90% sueldo) + 139,58 libras o 90% salario (lo que sea menor) durante 33 semanas.	139,58 libras o 90% salario (lo que sea menor)
Francia	2,01	112 días****	14 días	100%	-
Irlanda	2,01	182 (112 de esos se pueden repartir)	-	100%	-

* 21 días obligatorios antes del parto y 42 días obligatorios después del parto. El resto se pueden compartir entre ambos padres.

** La madre debe coger al menos 126 días y el padre 14 días.

*** Si no los quiere los pierde y no los puede ceder a la madre

**** Puede llegar a a 182 días con ayuda del 100% en casdo de ser tercer hijo

***** Puede ampliarse de las 39 semanas a las 52 semanas. Las 13 semanas hasta llegar a las 52 no están cubiertas por subsidio

Islandia, que pertenece a esa clase exclusiva de los Países Nórdicos, se ha caracterizado por adaptar su modelo basado en la lucha por la igualdad de géneros y la armonización de la vida profesional y familiar. Dos fenómenos que deberían evolucionar a la par para mantener un equilibrio. La política familiar en Islandia se ha caracterizado por apoyar la participación de la mujer en el trabajo y por la corresponsabilidad dentro del ámbito familiar. De esta manera, en 2005 el 90% de los padres usaron su derecho de baja paternal, aunque hoy en día aún existe una disparidad salarial entre el hombre y la mujer. Esta información está disponible en el estudio sobre políticas familiares que ha llevado a cabo la fundación alemana Bertelsmann y que sitúa a Islandia en la cima del

ranking de países con políticas familiares que permiten a la mujer, de forma efectiva y eficiente, combinar el trabajo con la vida familiar⁷⁰.

Otro ejemplo claro es el de Suecia, que también se encuentra en dicho ranking. Suecia tiene una tasa de participación laboral femenina muy alta y una tasa de natalidad estable. Uno de los éxitos de la política en Suecia ha sido la separación de las rentas obtenidas por los padres y la individualización a la hora de pagar impuestos. También, se han expandido los centros de cuidado diarios (tanto público como privados). La estructura de bajas parentales es muy generosa creando así un ambiente más propicio para la conciliación entre trabajo y familia⁷¹.

En Noruega⁷², la política familiar está orientada de tal forma que se promueve la igualdad de oportunidades en todas las posiciones, especialmente en el ámbito político y el ámbito empresarial. A nivel fiscal se promueven declaraciones individuales (sin tener en cuenta el estado en el que se encuentra la pareja).

En Dinamarca, la combinación de los centros de cuidado y guarderías permiten una conciliación laboral y familiar muy amplia para ambos padres. Además, en todos estos países europeos la involucración del hombre en las tareas del hogar es mucho mayor⁷³.

Francia⁷⁴ es el país que lidera el ranking ya que existe una tradición consensuada de apoyo a las familias desde el año 1930. Su combinación equilibrada de ayudas a las familias permite una correcta conciliación laboral y familiar. Entre los países europeos, Francia presenta el mayor equilibrio entre las políticas de apoyo a la familia: las ayudas dinerarias (cash benefits policies), las ayudas en especie (in-kind benefits) y las

⁷⁰ Página 5 de dicho informe. Disponible en: http://www.sgi-network.org/docs/2014/thematic/SGI2014_Families.pdf

⁷¹ Disponible en: http://www.sgi-network.org/docs/2014/thematic/SGI2014_Families.pdf

⁷² Ídem

⁷³ Ídem

⁷⁴ Ídem

deducciones de impuestos (tax-breaks policies)⁷⁵. Junto con Irlanda, El Reino Unido, Luxemburgo e Islandia es el país con mayor gasto en políticas familiares en proporción a su PIB.

A todo esto, habría que analizar también cómo son en otros países las excedencias, los servicios de ayuda a las familias, las ayudas puramente económicas así como las políticas fiscales de la familia.

Las políticas familiares son un eje central del bienestar de los individuos en Europa, pero las diferencias entre los países son muy importantes. Podemos observar que España es el país con menos ayudas. Si analizamos el gasto en políticas familiares en porcentaje del PIB, España se encuentra entre los países con menor gasto en políticas familiares respecto a su PIB, junto con países como Grecia, Japón, Polonia, Italia y Portugal⁷⁶. En relación a este tema, es importante tener en cuenta la consideración de cómo nos comportamos en distintos entornos culturales a la hora de estudiar los costes y beneficios de la crianza de los hijos y el modo en que los gobiernos tratan de recompensar cuando una familia decide tener hijos. Geert Hofstede⁷⁷, un influyente psicólogo social y antropólogo holandés, ha estudiado cómo influyen las diferentes situaciones culturales en la conducta de la gente y en la sociedad y distintos grupos sociales. Analiza las diferencias culturales en los distintos países con 5 dimensiones:

- 1) Índice de distancia al poder (Power distance Index - PDI), que es la medida de aceptación de la desigual distribución del poder por los miembros de las organizaciones e instituciones menos influyentes. Cuanto más alto es el índice, mayor desigualdad se acepta como normal.

⁷⁵ Disponible en:

file:///C:/Users/admin/Downloads/publi_pdf2_population_societies_2014_512_family_policy_effects_crisis.pdf

⁷⁶ Figura 1 de la publicación:

file:///C:/Users/admin/Downloads/publi_pdf2_population_societies_2014_512_family_policy_effects_crisis.pdf

⁷⁷ Disponible en: <http://www.geerthofstede.nl/>. Para analizar más los índices y sus valores en los distintos países visitar los siguientes links: <http://www.geerthofstede.nl/dimensions-of-national-cultures> y <http://geert-hofstede.international-business-center.com/>

- 2) Índice de evasión de la incertidumbre (Uncertainty avoidance Index - UAI), que mide hasta qué punto la cultura de una sociedad presiona a sus miembros para que acojan con gusto o disgusto las situaciones de riesgo, es decir, cómo responden las personas o la sociedad ante situaciones de riesgo.
- 3) Índice de individualismo / colectivismo (Individualism Index - IDV), que determina el grado de integración de los individuos en los grupos, midiendo hasta qué punto el cuidado de uno mismo o la propia familia depende de sí mismo, frente a que dependa de un grupo o de la familia extendida (incluyendo a abuelos, tíos etc..).
- 4) Índice de masculinidad (Masculinity Index - MAS), que se refiere a la distribución de los roles afectivos entre géneros, que es otro aspecto fundamental para cualquier sociedad a analizar. La masculinidad significa el énfasis en los logros, el heroísmo o la asertividad. La femineidad se representa por la cooperación, la preocupación por los más débiles o la calidad de vida. Los estudios de IBM - donde Hofstede trabajó como psicólogo - revelaron que los valores femeninos son más homogéneos que los masculinos en distintas sociedades.
- 5) Índice de orientación a largo plazo (Long-term orientation Index - LTO), que valora el grado en que las sociedades promueven valores pragmáticos orientados hacia futuras recompensas, en especial el ahorro, la constancia y la adaptación a circunstancias cambiantes (orientadas a largo plazo). Lo contrario serían sociedades orientadas a corto plazo, que promueven valores relacionados con el pasado y el presente, tales como el orgullo patriótico, el respeto a la tradición, el cuidado de la propia imagen y el cumplimiento de las obligaciones sociales.

Geert Hofstede ha analizado estos valores en distintos países de todo el mundo. Aunque sería interesante estudiarlos uno a uno, The Family Watch simplifica el modelo refiriéndose a los países europeos (aunque mencionemos ocasionalmente algún otro ajeno a ese ámbito para hacer comparaciones) y los pone en relación con las diversas políticas familiares, para dar razón de la variedad de las mismas. En lo que se refiere a las políticas de protección social de la familia y el menor que llevan a cabo los gobiernos (incluyendo tanto las monetarias como las no monetarias), podemos empezar por analizar el porcentaje de PIB que se dedica a esas políticas. Comprobamos así que los países que dedicaron más en 2005 fueron Dinamarca (3,8%), Luxemburgo (3,6%),

Alemania y Austria (3,2%), Finlandia, Suecia e Islandia (3,0%). Por tanto, son los países de Europa del Norte en conjunto los que más gastan.

¿Por qué sucede esto? ¿Es importante la familia en esos países? ¿Otorgan más importancia a los problemas demográficos?

Si analizamos las dimensiones de Hofstede, el 'índice de individualismo' es relativamente alto en esos países (entre 50 y 70), lo que significa que los individuos de esos países están menos integrados en grupos y familias extendidas. El concepto de la 'familia extendida' o el del hijo como 'bien público' no están tan generalizados y la tasa de envejecimiento en esos países es alta, lo que quizá explica que se considere lógico invertir más en las políticas familiares y de protección de la infancia dirigidas a compensar los costes de la crianza de los hijos: necesitan promover el crecimiento de la familia.

En el otro extremo, tenemos a los países que menos gastan, como España e Italia, Polonia, Malta o Portugal, entre otros. ¿Cuál es el 'índice de individualismo' en esos países? Significativamente inferior (en Portugal, entre 30 y 40). Es decir, en esos países los individuos están más integrados en 'familias extensas'. Aunque ahora mismo la tasa de fecundidad en estos países es muy baja, históricamente el concepto de 'familia extensa' está mucho más consolidado y, por lo tanto, esas políticas no son tan necesarias como en el Norte de Europa, aunque a primera vista resulte difícil explicarlo. Debería parecer que los países donde los conceptos de 'familia extensa' y el hijo como 'bien público' están más extendidos deberían tener más políticas de familia y protección de la infancia, pero la realidad no es ésta. Precisamente porque están aceptados no se percibe el interés en invertir en esas políticas. Por eso, hay más sensibilidad para los problemas demográficos en los países del Norte. Un ejemplo es la política monetaria del permiso parental, consistente en la ausencia del trabajo durante un tiempo del padre o la madre. Se comprueba que el gasto en este concepto es mucho mayor en Noruega (0,7% del PIB) que en España (0,2%). Y lo mismo sucede con otras políticas.

Si analizamos el 'índice de distancia al poder' de Hofstede, encontramos datos interesantes. La mayor parte de países del Norte de Europa tiene un valor muy pequeño, entre 10 y 30. Esto significa que los miembros más débiles de organizaciones e instituciones en esos países no aceptan ni desean que el poder se distribuya igualitariamente. Ese dato puede relacionarse con el Estado del bienestar existente en

esos países, donde el Estado tiene un papel decisivo en la protección y crecimiento del bienestar económico y social de los ciudadanos, lo que se relaciona directamente con lo que ya hemos visto sobre esa desigual distribución del poder. Y eso explica que se promuevan las políticas de familia y de protección de la infancia. Está claro que no es imprescindible tener un 'índice de distancia al poder' bajo para mantener el Estado del bienestar, pero la relación entre ambos es un dato de experiencia. Un valor bajo suele coincidir con un Estado del bienestar más desarrollado. ¿Y qué sucede con los demás países, como España, Italia, Polonia, Malta y Portugal? El valor es de unos 50-60 y, además, el gasto en el Estado del bienestar es inferior al de los países del Norte, lo que explica que el concepto de 'Estado del bienestar' esté menos desarrollado.

Este gasto en el Estado del bienestar ha facilitado la entrada de la mujer en el mercado de trabajo. Así, como en los países del Norte de Europa ha sido mayor, tienen mayores tasas de empleo femenino en comparación con los del Sur. Por ejemplo, esa tasa de empleo femenino en 2010 para Islandia, Dinamarca, Alemania y Finlandia era de 77%, 71,1%, 66,1% y 66,9%, respectivamente.

Vamos a analizar un caso especial fuera de Europa, el de China. El 'índice de distancia al poder' en este país es 80. Es decir, existe un alto paralelismo entre la falta de poder en el grupo al que se pertenece con la aceptación de que el poder en general esté desigualmente distribuido, y el concepto de 'Estado del bienestar' no se ha desarrollado. El gasto en ese Estado del bienestar ha sido insuficiente durante más de un siglo, aunque actualmente las políticas como el reconocimiento del derecho a la pensión, al seguro médico y al seguro de desempleo se han ido incorporando progresivamente.

¿Y qué podemos decir del 'índice de orientación al largo plazo'? Geert Hofstede sólo lo ha aplicado a algunos países y, por tanto, carecemos de información para todos los de Europa, por lo que no podemos analizarlo en conjunto. Aún así, ¿puede utilizarse para desarrollar políticas de familia y de protección de la infancia en una sociedad que envejece? Alemania y Suecia, por ejemplo, tienen un valor de 30, lo que significa que sus ciudadanos promueven virtudes que miran hacia el pasado, como el orgullo patriótico, el respeto a la tradición, el cuidado de la propia imagen y el cumplimiento de las obligaciones sociales. Por lo tanto, el concepto de 'futuro' no tiene tanta importancia para ellos. ¿Cuál será entonces una buena política familiar y de protección de la infancia? El informe sobre el 'Dividendo demográfico sostenible' revela la conveniencia de promover el ahorro, especialmente entre las parejas jóvenes. Fomentar el hábito de

ahorro puede resultar una política correcta y eficaz, sobre todo en los países en los que se mantiene el problema del envejecimiento.

Otra política correcta puede ser el respeto al papel de la religión como 'fuerza prenatal'. Puede darse una sólida relación positiva entre la religión y la estabilidad de familias con hijos que cumplen sus obligaciones ordinarias. Por ejemplo, hay un estudio que muestra que los alumnos de enseñanza secundaria norteamericanos que proceden de familias estables y que mantienen algún culto religioso frecuente tienen, como grupo, los resultados académicos más altos en Lengua y Matemáticas para el 'Grade Point Average' (nota media al terminar). Estas políticas pueden contribuir a proteger la familia, aunque no sean la solución al problema demográfico de baja fecundidad y envejecimiento creciente.

Sobre el 'índice de evasión de la incertidumbre', puede observarse una relación negativa entre sus valores y las políticas de familia y atención y protección de la infancia. Países como España, Portugal, Polonia, Italia, Francia y Grecia tienen unos valores muy altos (entre 80 y 90), que indican que en esas sociedades -a las que podemos incluir a Alemania- los individuos rechazan el riesgo y, por tanto, estos países tienden a minimizar las situaciones de riesgo con leyes y normas estrictas, y medidas de seguridad y prevención... ¿Y que sucede con el problema demográfico? ¿Deberían darle más importancia? ¿Necesitan contar con más políticas de familia y atención y protección de la infancia? A primera vista, parece que debería ser así, si se comparan con los países de Europa del Norte que tienen un valor menor y, por lo tanto, más tolerancia a las situaciones de riesgo.

Finalmente, en lo que se refiere al 'índice de masculinidad', podemos decir que los países del Sur de Europa son más 'masculinos' que los del Norte. Por ejemplo, la diferencia entre el valor de Italia (65) y el de Suecia (5) es muy grande. Esto nos conduce al gasto que esos países asignan hoy a las políticas de familia y protección de la infancia. Como se ha señalado, los gastos en esas políticas, medidos en porcentaje del PIB, son 1,2% y 3,0% respectivamente. Sería interesante analizar la relación entre el gasto por parte de las mujeres y sus deseos en aquellos países donde no tienen suficiente participación en el proceso de elaboración de decisiones.

Por lo tanto, ¿a qué retos se enfrenta este país para mejorar su conciliación y para mejorar las tasas de natalidad? ¿Qué podemos observar en otros países cercanos y que

nos puede servir de ayuda para hacer una política familiar más acorde a nuestra situación?

6. Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF)

En España, el día 21 de diciembre de 2012 el Consejo de Ministros aprobó la creación de una Comisión Técnica Interministerial de Familia (CTIF)⁷⁸ con el objetivo de elaborar un Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF). La CTIF se constituyó el 16 de abril de 2013 creando así 4 grupos de trabajo de gran interés para nuestro proyecto. Los cuatro grupos de trabajo son los siguientes:

1. Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.
2. Protección económica de las familias con menores a cargo.
3. Servicios, medidas y políticas que ofrezcan un entorno favorable y positivo a la vida familiar.
4. Solidaridad intergeneracional y apoyo a las familias en situación de especial necesidad.

Los objetivos del PIAF han sido diversos. Uno de los objetivos primordiales ha sido el “avance en la protección social, jurídica y económica de las familias para prevenir o eliminar la pobreza infantil⁷⁹” así como la reducción de la pobreza familiar en su conjunto, ya que las familias proporcionan atención y apoyo material e inmaterial a sus miembros (sin distinción de raza, color, género etc...), protegiéndoles en el mayor grado posible de las penurias.

El PIAF también establece la necesidad de “erradicar las desigualdades que tienen su origen en la situación familiar⁸⁰”. Aquí se puede incluir la discriminación contra las mujeres y la violencia de género que son esenciales a la hora de crear un programa de

⁷⁸ Disponible en: file:///C:/Users/admin/Downloads/31968_Espana_Plan_Familia-2014-borrador.pdf

⁷⁹ Objetivo General nº 1 del PIAF (file:///C:/Users/admin/Downloads/31968_Espana_Plan_Familia-2014-borrador.pdf)

⁸⁰ Objetivo General nº 2 del PIAF.

familia. Las desigualdades acaban también ocurriendo en el mercado laboral y como bien establecen el PIAF se necesita una verdadera conciliación de familia y trabajo y la promoción de la corresponsabilidad y estilos de vida saludables (así como también la promoción de la estabilidad familiar y la construcción de familias fuertes). Esto es posible gracias a las campañas de concienciación que pueden convertirse en un medio importante para el cambio de mentalidad en los ciudadanos. En este sentido, es muy importante comentar que el éxito de las políticas de conciliación laboral y familiar se resume en el hecho de que durante más de 15 años los países con mayor fecundidad y menores índices de pobreza han sido aquellos en los que un alto porcentaje de mujeres acceden a un trabajo remunerado. En esos países, las políticas profamilia han logrado un equilibrio que favorece tanto el empleo de la mujer como la fecundidad. Este es el principal motivo por el que un número creciente de países occidentales están incluyendo en su agenda política las políticas de conciliación. Además, es muy importante que estas políticas familiares sean estables en el tiempo ya que su éxito radica y así lo han demostrado los aumentos demográficos de los últimos años en países como Francia, Irlanda, Reino Unido, Islandia o los países escandinavos, en que esté el Gobierno que esté, siempre se mantenga la misma política de apoyo a la familia (esto se pueden enlazar con el Objetivo General 4 y la Línea Estratégica 7 del PIAF). De esta manera, el objetivo es garantizar la coordinación, la cooperación y la **transversalidad** de las políticas familiares junto con la incorporación de una evaluación de resultados de las políticas. Para ello, es imprescindible definir los indicadores necesarios para elaborar un modelo de informe de impacto familiar que sea aplicable a distintos niveles.

7. Recomendaciones

Para conseguir estabilidad en las familias es importante prestar una atención especial y prioritaria a familias en situaciones de conflicto o en riesgo de que éste se produzca, buscando así el objetivo de evitar rupturas familiares mediante la introducción de una mediación preventiva que retrase y/o amortigüe los efectos, en los casos en los que éstas se produzcan. Además, es importante establecer un avance en la protección de los derechos humanos tanto individuales como conjuntos considerando a la familia en su conjunto sujeta de derechos y reduciendo las barreras a su desarrollo. El dinero, esfuerzo y tiempo que las familias invierten en sus hijos no tiene un retorno social y

económico por parte de la sociedad (que se beneficia de esa inversión) porque no existen instrumentos políticos que lo permitan.

Éstas y las siguientes recomendaciones las propone The Family Watch tras la búsqueda de datos realizada para la elaboración de este documento:

- 1) Considerar el empoderamiento de las familias tal y como se ha hecho con el empoderamiento de la mujer y otros individuos. Ese empoderamiento implica hacerlas sujetas de derechos ya que son las que generan capital humano y son la base necesaria para el desarrollo de la sociedad.
- 2) Remover los obstáculos para que las decisiones de los individuos respecto a sus familias se puedan tomar con plena libertad.
- 3) La conciliación entre trabajo y familia es esencial para las familias. Es importante comparar las políticas locales con las de otros países y establecer un plan de acción. En relación a la conciliación es esencial analizar lo que realmente se necesita y encontrar el equilibrio entre trabajador y empresario. La conciliación sigue siendo un 'problema femenino' pues aún son las mujeres las quienes soportan la carga de la conciliación y dedican más tiempo en el cuidado del hogar. Sin embargo, la transición entre el modelo del varón bread-winner y el modelo de familia de dos sustentadores (two-earners) es cada vez más relevante y una realidad que no se puede desatender. Por ello, la importancia de promover la corresponsabilidad⁸¹.
- 4) La conciliación para las empresas es también un problema importante y la soluciones que las empresas buscan para fomentar esa conciliación siguen siendo, económicamente, muy costosas. Las empresas multinacionales son las únicas que tienen recursos para ofrecer esas soluciones (teletrabajo, videoconferencias y otras tecnología, permisos adaptados, servicios de guardería, seguros y beneficios extrasalariales etc...). España se caracteriza por tener un tejido empresarial donde la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas empresas y por lo tanto se debe pensar en políticas acordes con este tejido empresarial, que dispone de menos recursos. Si esta conciliación no es efectiva

⁸¹ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/pprs/IFFDPapers20ES.pdf>

se impide que las mujeres desarrollen sus carreras profesionales y por lo tanto se le da la espalda al 50% del capital humano que constituye esta sociedad.

- 5) Promover la paternidad responsable y apoyar o promover los mecanismos de soporte cuando la paternidad responsable falla (como por ejemplo la adopción, el acogimiento etc...).
- 6) En las familias se toman muchas decisiones de consumos y de inversiones. Estas decisiones tienen que ir acompañadas de facilidades fiscales. Por ejemplo, medidas como la exención del IVA para todos los productos de bebé hasta una cierta edad podría ser una medida interesante, así como la exención de otros impuestos y en otros bienes durante toda la vida (colegios, libros, transportes etc...).
- 7) Cuando hablamos de las políticas contributivas (que dependen de las aportaciones que hacen los ciudadanos a la Seguridad Social y que facilitan la conciliación), ¿podríamos adaptar otro tipo de sistema a la hora de aportar nuestra contribución? Por ejemplo, En Suecia existe un modelo mixto de aportaciones (aunque solo está dirigido de cara a la prestación de pensión). Este sistema consiste en obligar a los contribuyentes y a la Administración a que un porcentaje de las aportaciones u cuotas sociales que se retienen en concepto de Seguridad Social vayan directamente a un plan personal (que puede gestionarse de forma privada o pública) y a que el porcentaje restante de nuestras aportaciones se destine al fondo general de la Seguridad Social. Con este plan mixto, las personas que han trabajado toda su vida laboral tienen asegurado un mínimo de pensiones (o cualquier otro tipo de ayuda que sirva a conciliar o al cuidado de los más menores) y que a juicio de cualquiera es muy merecedor. Además, de esta manera se elimina el riesgo de que esos fondos de la Seguridad Social se destinen a necesidades más cortoplacistas y muchas veces innecesarias (ejemplos de corrupción política etc...). La corrupción política en este país ha puesto de manifiesto que este sistema de cotizaciones a la seguridad social es vulnerable (hemos visto cómo la corrupción ha supuesto un vacío en las arcas del Estado con la consecuencia de que se ha tenido que asistir al Fondo de Reserva para poder dar las prestaciones mínimas a los ciudadanos)⁸².

⁸² Información disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/pprs/IFFDPapers27ES.pdf>

¿Se deberían considerar a los hijos responsables y futuros contribuyentes al sistema de Seguridad Social como un bien público? ¿Esto supondría que las familias tienen que tener más ayudas? ¿Qué se entiende por una familia? ¿A qué familias se debe ayudar? Estas preguntas son las más frecuentes a la hora de abordar este tema y aunque no se haya alcanzado un criterio o consenso común sería recomendable empezar por superar esta situación ya que existen datos evidentes y suficientes sobre la función que las familias desarrollan en la sociedad y sobre lo que funciona y lo que no funciona. Esos datos sociológicos pueden ayudarnos a entender que ya no se trata de distinguir o segregar los tipos de familia, o de definir el término familia sino de tener sentido y lógica común sobre lo que funciona mejor para poder luego actuar. Las familias no reciben un retorno proporcional a toda la inversión que hacen cuando tienen hijos y por lo tanto a todo lo que aportan a la sociedad. Una de las mejores políticas a largo plazo podría venir por esta vía. La inversión en las familias, tanto de forma económica como otras formas, es a largo plazo una política que puede ayudar a aumentar las tasas de fertilidad, a reducir el envejecimiento de la población y por lo tanto a mejorar los ratios de dependencia actuales. Si bien es cierto, que no se puede obligar a las personas a tener hijos, cuando las facilidades y el apoyo existen se ofrece, de alguna manera, un incentivo tanto a corto como a largo plazo.

Entre las facilidades no económicas, se podría empezar por el reconocimiento social y político que la institución de la familia necesita.

Además, las recomendaciones realizadas en la Reunión de Expertos que tuvo lugar el 1 de diciembre de 2014, se agrupan en las siguientes temáticas:

7.1. Empoderamiento de las familias

El uso del término ‘empoderamiento’ se ha ido generalizando en los documentos de Naciones Unidas⁸³. Aunque el concepto –que tiene su origen en la ‘educación popular’ desarrollada a partir del trabajo en los años 60 de Paulo Freire– no está totalmente elaborado, suele definirse como la “mejora de la capacidad de los individuos o grupos para elegir con libertad y transformar esas elecciones en las acciones y resultados que se persiguen”. En ese sentido, se ha utilizado para referirse a los grupos humanos que

⁸³ Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/doc/doc-0179-es.pdf>

deben superar algún tipo de discriminación (empoderamiento de la mujer, de los discapacitados o de los que sufren algún tipo de exclusión social).

1. Constitución de órganos de representación y participación que den voz a las familias y que éstos sean oídos por los gobernantes. Esta recomendación se puede enlazar con la primera medida que The Family Watch propone en este documento y que tiene que ver con el empoderamiento de las familias.
2. Recuperar la Dirección de Familia dentro de la política así como otras figuras (Defensor de la Familia y el Consejo Municipal de la Familia)⁸⁴, con el objetivo de facilitar un diálogo entre las estructuras del Estado y aquellas que se encuentran más cercanas a la ciudadanía.
3. Para que el empoderamiento de la familia se produzca es importante crear una cultura del cuidado de la familia imitando los modelos que han funcionado para crear una cultura del medio ambiente y otros informes o temas de alto interés o impacto social. Dichos modelos se pueden aplicar al cuidado de la familia y del hogar. De ese modo, se trabajaría además a largo plazo en la inserción del varón en las tareas domésticas (corresponsabilidad). Fomentar la corresponsabilidad ayuda al empoderamiento de las familias. Esta recomendación está íntimamente ligada a las medidas 1 y 3 que The Family Watch propone. Por ello, es importante insistir en la formación basada en la corresponsabilidad y en la necesidad de un proyecto familiar y en que toda la familia, también los niños, esté implicada en el cuidado mutuo⁸⁵.
4. Contemplar el derecho a la participación de los niños y las niñas así como de las familias.
5. Realizar un ‘Pacto de Estado por la Familia’ y dejar al margen de los intereses políticos las políticas familiares y de educación. Esto se puede realizar a través de un ‘Family Impact Report’, un medio imprescindible para el empoderamiento. Por

⁸⁴ Las recomendaciones 1 y 2 de esta temática fueron propuestas por D. José García-Huertas, Director General de Familia y Asuntos Sociales del Ayuntamiento de Alcorcón y por D. Alberto San Juan Llorente, Concejal de Bienestar Social, Salud y Familia del Ayuntamiento de Majadahonda.

⁸⁵ Esta recomendación fue propuesta por D^a Mercedes Blasco, Presidenta de Home Family Power y por D^a Carmen Domènech Linde, Directora de Insednetwork.

ello, es importante incluir una mención a la necesidad de estabilidad en las políticas familiares, más allá de los vaivenes políticos, que garantice la necesaria continuidad de planes que tienen resultado sólo a medio-largo plazo. Se pide que se garantice por ley la inclusión previa de dicho informe de impacto ante cualquier modificación legislativa. Un Estado que está trabajando dentro de estas coordenadas es Francia.

6. Contar con un análisis e investigaciones rigurosas que muestren con evidencias la situación de la infancia y las familias en situación de mayor vulnerabilidad.
7. Dentro del empoderamiento de las familias se incluye la consideración de la infancia como un “Bien Social” a proteger por los poderes públicos, por razones obvias de sostenibilidad futura del Estado y de la convivencia⁸⁶.

7.2. Conciliación de la vida profesional y familiar

Como hemos analizado, la conciliación es un tema transversal y que implica tanto a los gobiernos como a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Si la conciliación cumple su función, entonces se está también empoderando a las familias.

1. Necesidad de análisis de los costes que las empresas tienen a la hora de establecer medidas de conciliación (como cuando se ofrecen bajas parentales) y necesidad de nuevas soluciones que aligeren esta carga y permitan fomentar el uso de estas medidas. Esta recomendación puede enlazarse con la tercera y la cuarta medida propuestas por The Family Watch.
2. Los poderes públicos deben remover obstáculos, tanto a familias como a empresas, y establecer un marco normativo (a largo plazo) que aporte la necesaria incentivación (política, fiscal, económica y financiera) y flexibilidad a empresas y trabajadores a la hora de establecer y acogerse a medidas de conciliación, ya sean a través de políticas de empresa (grandes y mediana

⁸⁶ Las recomendaciones 4, 5, 6 y 7 fueron propuestas por D^a Cristina Junquera, Responsable del Área de Advocacy y Gestión del Conocimiento de UNICEF España. En relación al Pacto de Estado, Carlos Martínez de Aguirre, Catedrático de Derecho Civil en la Universidad de Zaragoza y Presidente de The Family Watch, también propuso que esa estabilidad en las políticas de familia de aplique también a las políticas de protección a los menores y personas dependientes.

empresas) o de la negociación colectiva de los interlocutores sociales (principalmente para acceder a las pymes)⁸⁷.

3. Que España adopte el huso horario que le corresponde conforme a su situación geográfica –Meridiano de Greenwich–.
4. Que las Administraciones locales, autonómicas o nacionales cumplan el Plan Concilia –2005–, y la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que señala que la jornada laboral debe finalizar a las 18:00 horas.
5. Que las televisiones públicas y privadas finalicen sus programas de máxima audiencia a las 23:00 horas, al igual que los espectáculos. Solicitamos una campaña de ‘prime time’ en los medios y recogida de firmas.
6. Que exista coordinación entre los horarios escolares, laborales y comerciales.
7. Que en el mundo laboral se sustituya la cultura del ‘presentismo’ por la cultura de la eficiencia buscando la excelencia.
8. Que se respeten las 8 horas de sueño necesarias para el óptimo rendimiento de la mayor parte de las personas.
9. Que se efectúen campañas para sensibilizar de la importancia de dar valor al tiempo, y la necesidad de gestionarlo bien, incluyendo a las escuelas en dichas campañas⁸⁸
10. A corto plazo, apoyar a las organizaciones que lleven a cabo prácticas de conciliación verificables a través de instrumentos fiscales, de contratación pública etc... Se propone: protección del permiso parental, flexibilidad, excedencia con

⁸⁷ Las recomendaciones 1 y 2 de esta segunda temática fueron propuestas por Cristina Junquera y por D. Alfonso de la Lama Noriega, Responsable del Área de Sanidad, Asuntos Sociales, Igualdad e Inmigración en el Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE.

⁸⁸ Las recomendaciones 3 a 9 fueron propuestas por D. José María Fernández- Crehuet, Miembro de la International Association for Time Use Research (IATUR) y Profesor de Economía de la Universidad a Distancia de Madrid

reserva puesto, 'part-time job', importancia del salario emocional y no sólo del dinerario⁸⁹.

11. Analizar las políticas de conciliación como una inversión y no como un coste. Comparar dicho coste con la pérdida de talento profesional por el hecho de no ofrecer conciliación⁹⁰.

7.3. Económicas y laborales

Para que el empoderamiento y la conciliación de las familias sean una realidad, se necesitan medidas económicas y laborales que conciernen al sector de los trabajos en el hogar. Con estas medidas, se reducirán los riesgos tanto para el empleador como para los empleados de dicho sector.

1. Promover un cambio en el que la cualificación profesional de los empleados del hogar constituya un eje importante dentro de la relación laboral. Poder demostrar que una persona se encuentra cualificada tiene notorios efectos sobre su empleabilidad.
2. Para la puesta en marcha y ejercicio del permiso individual de formación, en su aplicación concreta a los empleados del hogar puede servir claramente como referencia la normativa y praxis existente en el Derecho francés, al desarrollar el "Droit individuel à la formation"⁹¹.
3. Uno de los pasos a seguir en el ámbito laboral para los empleados del hogar es partir de la oferta de formación para el empleo que, con carácter polivalente, se está desarrollando en el espacio comunitario y que permitiría, con base en los servicios domésticos que se prestan, desarrollar otras cualificaciones profesionales, o certificados de profesionalidad, como recorrido personal, dentro de las incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

⁸⁹ Recomendación propuesta por D. Roberto Martínez, Director de la Fundación MásFamilia.

⁹⁰ Recomendación de D^a María Sánchez-Arjona Bonilla, Presidenta Fundación MásHumano.

⁹¹ Información disponible en: <http://travail-emploi.gouv.fr/le-droit-individuel-a-la-formation,1071.html>

4. Para afianzar la exigencia de una mayor profesionalización de la relación laboral de los empleados del hogar, juega un papel decisivo las agencias de colocación, como empresas mediadoras para lograr un mejor empleo, especialmente en este sector que nos ocupa. La conveniencia de acudir a entidades intermediarias en la contratación del hogar se hace cada vez más necesaria, al permitir también sacar a la luz la elevada economía sumergida existente hasta ahora en este sector, con un efecto regularizador de las condiciones de trabajo y de generación de recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social, en línea con las últimas reformas de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social⁹².
5. Estudiar propuestas y soluciones para facilitar el emprendimiento de las microempresas que crean las madres desde sus hogares con iniciativas asequibles a sus conocimientos y compatibles con la atención de su familia⁹³.
6. Aplicación de bonificaciones en los impuestos de Sociedades, IVA e IRPF para las empresas y particulares que contratan dentro de una red de servicios del cuidado del hogar⁹⁴.
7. Atender el Plan Borloo de Francia, publicado el 26 de julio de 2005 (Ley 2005-841). Pensar en la figura del crédito de impuestos contemplada en Francia para aquellos que no tienen recursos suficientes para acceder a estos servicios o para aquellos que no hacen declaración del IRPF⁹⁵.
8. Promoción de las 'Casas nido': que facilitan la conciliación en poblaciones con pocos habitantes. Consisten en casas de particulares acreditadas para el cuidado

⁹² Las recomendaciones 1 a 4 de esta tercera temática fueron realizadas por D^a. María Germana Aparicio Ruiz, Doctora en Derecho del Trabajo.

⁹³ Esta recomendación fue propuesta por D^a Mercedes Blasco, Presidenta de Home Family Power.

⁹⁴ Propuesta llevada a cabo por D. Enrique Martín Serrano, Adjunto a la Secretaría de protección social y políticas públicas de Comisiones Obreras (CCOO).

⁹⁵ Recomendación por D. Javier Benavente, Presidente de la Asociación Española de Servicios a la Persona (AESP) y por D^a Alicia Novalvos, Coordinadora General de la misma organización.

de menores creando así puestos de trabajo. En estos casos, la formación adquiere un papel relevante⁹⁶.

7.4. Prevención y mediación

1. Hay un repunte de la delincuencia juvenil online. En los casos de juicio con sentencia, se observa que en un 95% de los casos existen problemas previos en la familia del delincuente. Por ello, es importante incidir en la prevención de conflictos familiares⁹⁷.
2. Establecer la Parentalidad Positiva como una línea prioritaria de investigación por su contribución a la innovación social y a la prevención de conflictos familiares, sociales y escolares y dotarla de presupuesto adecuado para identificar necesidades de orientación familiar, desarrollar programas de intervención y evaluar sus resultados generando evidencias de su eficacia.
3. Promover la Formación de Profesionales para desarrollar adecuadamente los Programas de Parentalidad Positiva.
4. Elaborar legislación que promueva el desarrollo de Políticas de Apoyo a la Parentalidad Positiva.
5. Promover apoyo Institucional Internacional, Estatal, Regional y Local para garantizar la continuidad de las acciones que se inician en apoyo a las familias⁹⁸.

⁹⁶ Recomendación por D^a. María Amparo González Méndez, Directora general de Familia e Inclusión de la Consejería de Trabajo y Bienestar de la Comunidad Autónoma de Galicia.

⁹⁷ Recomendación por D^a. Sonsoles Vidal Herrero-Vior, miembro de la Red Virtual de Expertos en Violencia contra la Infancia impulsado por el Ministerio de Justicia. Carlos Martínez de Aguirre, Catedrático de Derecho Civil en la Universidad de Zaragoza y Presidente de The Family Watch también hacer hincapié en la necesidad de adoptar un planteamiento preventivo, y no meramente reactivo: es necesario diseñar mecanismos de carácter preventivo, e incidir en la importancia de la formación temprana, y de las actividades de orientación familiar, dirigidas a todas las familias, y no solo a las que se encuentren ya en situación de riesgo.

⁹⁸ Recomendaciones 2 a 5 propuestas por D^a. Raquel-Amaya Martínez, Profesora Titular de Universidad en el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Oviedo.

6. Incluir en vacunaciones infantiles la de neumococo y varicela. La varicela, aunque habitualmente benigna, puede tener complicaciones mortales. Fomentar las comidas familiares, tan beneficiosas para la adquisición de hábitos nutricionales y de convivencia y la prevención de gran número de problemas en la adolescencia y edad adulta.
7. Propiciar el control del uso infantil de aparatos electrónicos.
8. Facilitar el ejercicio físico diario de los niños⁹⁹.

⁹⁹ Recomendaciones 6, 7 y 8 propuestas por D. Luis Sancho, Jefe Servicio de Pediatría. Hospital Universitario Infanta Leonor.

8. Anexo 1

Familias no numerosas					
Hijos a cargo	Límite mínimo de ingresos	Asignación íntegra anual (A) (1)	Límite máximo (LM) Ingresos > Lm < LM (2)	Asignación anual por diferencias (D) (3)	Nivel máximo ingresos (4)
1	11.490,43	1.000,00	12.490,43	12.490,43 - I > = 24,25	12.466,18
2	13.213,99	1.000,00	14.213,99	14.213,99 - I > = 48,50	14.165,49
3	14.937,55	1.000,00	15.937,55	15.937,55 - I > = 72,75	15.864,80
4	16.661,11	1.000,00	17.661,11	17.661,11 - I > = 97,00	17.564,11
5	18.384,67	1.000,00	19.384,67	19.384,67 - I > = 121,25	19.263,42
6	20.108,23	1.000,00	21.108,23	21.108,23 - I > = 145,50	20.962,73
7	21.831,79	1.000,00	22.831,79	22.831,79 - I > = 169,75	22.662,04
8	23.555,35	1.000,00	24.555,35	24.555,35 - I > = 194,00	24.361,35
9	25.278,91	1.000,00	26.278,91	26.278,91 - I > = 218,25	26.060,66
10	27.002,47	1.000,00	28.002,47	28.002,47 - I > = 242,50	27.759,97
n	Lm = 11.490,43 +1.723,56 (n - 1)	A = 1.000,00	LM = Lm + A	D = LM - I siempre que D > = 24,25 euros/año/hijo	Nivel máximo = LM - (24,25 n)

1) Se abonará el importe de la prestación íntegra (A), si los ingresos anuales son inferiores o iguales al límite mínimo (Lm) en función del número total de hijos.

(2) Límite máximo computable (LM) para comprobar si procede asignación por diferencias (D). El límite máximo (LM) es el límite mínimo (Lm) más el importe de la prestación.

(3) Se percibirá una asignación anual (D) igual a la diferencia entre el límite máximo (LM) y los ingresos (I) siempre que dicha diferencia supere o sea igual a 24,25 euros/año por causante.

(4) Si los ingresos anuales (I) son superiores a estos importes, no se percibirá asignación.



Según lo estipulado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones, “el XX Aniversario del Año Internacional de la Familia, celebrado en 2014, ofrece una oportunidad para volverse a plantear el papel que tienen las familias en el desarrollo social, hacer un balance de las tendencias actuales en temas de política familiar, compartir las buenas prácticas, analizar los desafíos a los que se enfrentan dichas familias y recomendar soluciones”.

En respuesta a esto y a otras resoluciones de la Asamblea General y del ECOSOC y por petición de la Fundación Barcelona i Família, The Family Watch, perteneciente a la International Federation for Family Development (IFFD), ha querido sumarse a este Aniversario, concluirlo y continuar trabajando por las familias con un enfoque específico: dar mayor importancia al cuidado de las personas en el ámbito del hogar y, en especial, al cuidado de los niños.

Este enfoque exige profundizar en la idea de conciliación entre trabajo y familia (‘work-family balance’), que debe ser diferenciada del concepto ‘work-life balance’ (aquella conciliación que incluye no sólo el cuidado de la familia sino también cualquier actividad de ocio). La conciliación de trabajo y familia se debe facilitar a los trabajadores sin que ello perjudique a su carrera profesional y a su esfera económica y social. Pero también es muy importante incluir al empresario en este debate.

Para poder hacer propuestas al respecto, The Family Watch ha escogido tres áreas que iluminan la relevancia del cuidado del menor en el ámbito doméstico. Estas tres áreas son la salud (que incluye la psicología), la sociología y el derecho y la economía. Además, The Family Watch ha organizado una Reunión de Expertos, con motivo de este proyecto, celebrada el 1 de diciembre de 2014, en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad bajo el título: “El valor del cuidado en el hogar: reflexiones sobre la necesidad de la conciliación entre trabajo y familia y la atención a la infancia”. Esta publicación contiene las recomendaciones que se han propuesto en dicha reunión.



Más información disponible en: <http://thefamilywatch.org/act-amaf-es.php>