



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

Medidas para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar:

¿Familiarización o desfamiliarización?

Presentado por: Diana Marcela Giraldo Lozano.

Tutor: José Ignacio García-Valdecasas Medina

Palencia, 2019

*A ti, porque nadie estaría más orgullosa por este logro que tú.
Es tuyo.
Te quiero, abuelita.*

ÍNDICE

1. Incorporación de la mujer al mercado laboral.....	4
2. Las soluciones familiares para el cuidado de los niños.....	6
3. La desfamiliarización.....	11
4. Críticas a las medidas de desfamiliarización.....	13
5. Posibles métodos de implicación del estado de bienestar.....	15
6. Métodos alternativos: El Estado y las soluciones familiaristas.....	20
7. Conclusiones.....	22
8. Bibliografía.....	25

1 Incorporación de la mujer al mercado laboral

A lo largo del tiempo, se han ido dando numerosos cambios en lo que a las relaciones y comportamientos sociales se refieren. Si ponemos la vista en la situación de la mujer tiempo atrás y la comparamos con la actual, podremos comprobar que los cambios, aunque lentos, han sido realmente importantes y significativos.

Echar la vista atrás supone darnos cuenta de que las mujeres estaban relegadas únicamente a las tareas domésticas sin ninguna otra posibilidad de desarrollarse en ningún ámbito distinto, y en el caso del hombre era él el encargado de cubrir las necesidades económicas del núcleo familiar.

Aquellas mujeres que nacieron tras la segunda guerra mundial fueron las encargadas de cambiar esta situación mediante un cambio en el modelo familiar, cambio revolucionario para el colectivo femenino que, hasta ese entonces, era impensable. Aquello que hizo posible que las mujeres empezasen a labrar este camino fue la educación. Esta generación de mujeres empezaron a formarse, a recibir formación e información que, posteriormente, les serviría para desarrollar una profesión práctica y lograr así autonomía e independencia con respecto al hombre, rompiendo con la dependencia que habían tenido hasta entonces.

Todo esto supuso, además, que la figura de la mujer como ama de casa perdiera fuerza y dejase de ser lo habitual, dando paso a una nueva tipología familiar cada vez más frecuente en la sociedad, esta es, la tipología familiar de dobles ingresos, en las que tanto el hombre como la mujer tienen empleos remunerados fuera del hogar. Este hecho les permitiría asumir los gastos económicos fruto de la gestión del núcleo familiar y tener un rol social distinto al que había tenido hasta entonces.

Todos estos cambios traen consigo numerosas preguntas y preocupaciones con respecto al futuro, como pueden ser: ¿Quién asumirá la responsabilidad y obligación que supone el cuidado de los hijos? ¿Quién será el encargado de asumir los cuidados de las personas mayores o de personas discapacitadas?

Es importante conocer cuáles son las vías que las sociedades occidentales han tomado con la finalidad de enfrentarse a estos nuevos retos, además de analizar cuáles son los aspectos positivos y negativos de las mismas.

Las medidas ante las que nos encontramos son de dos tipos: por un lado, aquellas que potencian el vínculo familiar y, por tanto, familiarizan; y, por otro lado, están aquellas que pretenden

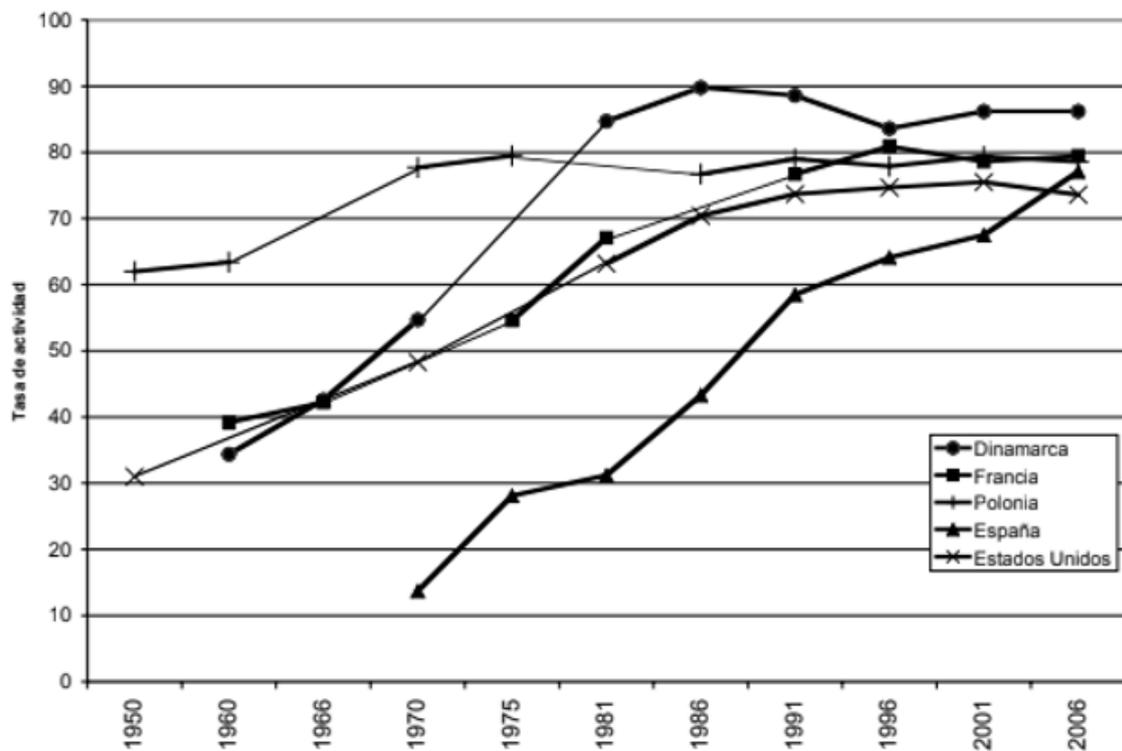
liberar la carga a los progenitores, delegando la responsabilidad concerniente al cuidado de los hijos tanto en el Estado como en el mercado, y que son conocidas como medidas que defamiliazan o, también, de “externalización” (Esping Andersen, 2000). En el primero de los casos, se da por hecho que el núcleo familiar es el que debe soportar toda la responsabilidad y hacerse cargo de todo lo que conlleva una familia. Como ejemplo de las medidas que familiarizan está la inactividad laboral de las mujeres, que permite que sean estas quienes se hagan cargo de los cuidados de los hijos y del hogar a tiempo completo, o tal vez a tiempo parcial, algo que les permite en cierto grado compatibilizar el empleo con la familia. Por otra parte, también se tiene como alternativa el dejar el cuidado de los hijos en manos de familiares (abuelos, tíos, etc.) mientras los progenitores trabajan. En el segundo caso conocido como “defamiliarización”, sin embargo, se da justo lo contrario: existe la concepción de que estas responsabilidades no son solo del núcleo familiar, y que el estado de bienestar debería también poner medios para facilitar a las familias la conciliación de la vida laboral y familiar (Esping-Andersen, 2000:74). Un ejemplo de esto podrían ser las guarderías públicas, que facilitarían la conciliación de la vida laboral y familiar permitiendo el acceso a todo tipo de personas independientemente de su capacidad económica.

2 Las soluciones familiaristas para el cuidado de los niños

Pese a que la incorporación de la mujer al mundo laboral se ha generalizado en los diversos países occidentales, la realidad es que el ritmo en el que se ha producido es diferente entre unos países y otros.

Como podemos observar en la siguiente gráfica, entre 1950 y 2006 se dan las mismas tasas de actividad laboral fuera de casa para mujeres en el mismo rango de edad en diferentes lugares geográficos y pertenecientes a diferentes estados de bienestar.

GRÁFICO 1. TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES DE ENTRE 30-34 AÑOS.



FUENTE: TABLA 1

Durante los años cincuenta y sesenta, las mujeres que pertenecían a países comunistas eran aquellas que presentaban mayores tasas de actividad laboral, consiguiendo llegar al 65% de mujeres activas en un rango de edad entre los 30-34 años. En los casos de países como EE.UU., Dinamarca o Francia, el porcentaje bajaba al 40% y, en Italia, se situaban en torno al 30%.

Independientemente de los modelos de bienestar al que perteneciesen, la realidad es que casi todos ellos aumentaron las tasas de actividad laboral femenina durante los años sesenta y

setenta, aunque el aumento fue mucho mayor en Dinamarca (modelo escandinavo), alcanzando en los años ochenta el 80% de actividad o incluso situándose por encima de este porcentaje.

TABLA 1. TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES DE ENTRE 30-34 AÑOS.

	1950	1960	1966	1970	1975	1981	1986	1991	1996	2001	2006
Australia						53	63		65	68	70
Austria		55		51		61	62	66	76	80	78
Bélgica	26					63			79	81	85
Canadá				41	51	63	72	76	77	79	81
República Checa								95	77	76	71
Dinamarca		34	43	55		85	90	89	84	86	86
Francia		39	42		55	67		77	81	79	80
Alemania									73	77	77
Grecia	16	39		32		34		51		64	75
Hungría						81		77		66	68
Islandia						71			86	87	84
Irlanda		24	22	22		27	35	49	66	71	75
Italia		28		31		53	58	63	61	65	69
Japón		51	48	47	43	47	49	51	53	59	63
Corea		29	32	36		34	45	46	49	49	66
Luxemburgo		25	26	26		46		57		74	78
México				16		33		27		40	52
Holanda						34	54	63	72	78	81
Nueva Zelanda						40	63	63	64	65	73
Noruega						66	76	80	82	84	82
Polonia	62	63		78	80		77	79*	78	79	79
Portugal	20	17		26		59	72	72	81	83	88
Eslovaquia								93		93	76
España				14	28	31	43	59	64	68	77
Suecia		36	40	53	65	75	84	87	83	84	86
Suiza		32		43		49		61		77	80
Turquía		65			48	45	42	43		44	30
Reino Unido		37	41	45		53		70			76
Estados Unidos	31			48		63	70	74	75	76	74

FUENTE: OIT (<http://laborsta.ilo.org>)

El resto de países que ya durante los años sesenta y setenta empezaron a aumentar las tasas de actividad de las mujeres, continuaron esta subida durante los años ochenta, y, con la llegada de los noventa, aun existiendo brechas, se produjo un aumento bastante generalizado en el cual casi todos los países analizados se situaban sobre el 70% de actividad en mujeres de 30 a 34 años. Si nos situamos en fechas mucho más recientes, llegamos al año 2006 en el cual, el en caso de Dinamarca, vemos que el 86% de las danesas están activas en ese rango de edad. En nuestro país, teniendo en cuenta la proporción, llegamos al 75% de actividad para los mismos rangos de edad.

Todo esto nos permite ver la gran transformación que se ha ido dando con el paso del tiempo en la mentalidad de las mujeres que forman parte de los países analizados, miembros de la OCDE, ya que vemos como la mayoría de mujeres o tiene un empleo remunerado o desea tenerlo.

En este punto, es donde comienzan diversas incógnitas debido a que la tradicional inactividad de las mujeres permitía que fuesen ellas quienes asumieran los roles de amas de casa, cuidadoras, etc. y, si ahora trabajan, surge la gran cuestión de quién se encarga de los niños.

Como ya hemos dicho, tradicionalmente esta situación se asumía de una manera muy concreta: estaba establecido el modelo familiar del varón sustentador, en el cual la madre era quien asumía única y exclusivamente la responsabilidad que suponía el cuidado de los hijos y del hogar a tiempo completo.

Podemos decir que este modelo familiar del varón sustentador y la mujer ama de casa no es el predominante actualmente, por lo menos en los países miembros de la OCDE. No obstante, y pese al aumento de las tasas de actividad de las mujeres que hemos mencionado anteriormente, las cifras de inactividad en mujeres en edades entre los 30 y 34 años van desde el 15% en países del norte de Europa hasta casi el 50% en un país como México; y en torno al 25-30% en países europeos continentales y del sur de Europa, porcentajes que, aunque son bajos, siguen siendo bastante significativos puesto que se da en edades en las cuales se podría llevar a cabo un desarrollo profesional importante.

El abandonar la posibilidad de desarrollo a nivel profesional y de tener un empleo remunerado es una de las medidas más familiaristas con las que contamos. No obstante, se han ido creando otras alternativas también familiaristas, pero, de alguna manera, menos determinantes en la vida de las mujeres, que se han ido gestando a medida que se daba ese cambio en el que la mujer se iba incorporando al mundo laboral de manera progresiva.

Estas medidas siguen perteneciendo al grupo de las medidas familiaristas porque, pese a que hemos apuntado que son versiones mucho menos explícitas, finalmente el peso que conlleva el cuidado de los hijos sigue recayendo en las familias.

2.1 Disminución del vínculo de uno de los progenitores con el empleo

En este caso, uno de los dos progenitores, sin llegar a abandonar su faceta profesional, sí disminuye la intensidad de la misma. Generalmente se lleva a cabo reduciendo el número de horas que se invierten en el ámbito laboral. Habitualmente, quien asume esta faceta es la mujer, algo que disminuye considerablemente las oportunidades de promocionar en su carrera profesional.

Estas medidas se concretan en trabajos a tiempo parciales, en los cuales la parcialidad permite hacerse cargo de los niños. También se hace uso de trabajos intermitentes o se intentan

compatibilizar los horarios de ambos progenitores a través de la turnicidad para que alguno de los dos pueda permitirse cuidar de los niños.

2.2 Delegar en algún familiar la responsabilidad del cuidado de los hijos

Las razones que llevan a que, en muchas ocasiones, los progenitores tomen la decisión de delegar el cuidado de los hijos a un familiar y recurran a los abuelos, hermanos, etc. son diversas, pero existe la creencia de que tal responsabilidad debe recaer o bien en los progenitores, o bien en familiares cercanos (Hertz y Ferguson, 1996; Kuhlthau y Mason, 1996).

Los aspectos culturales también resultan determinantes a la hora de tomar esta vía como solución a esta situación. En un estudio hecho por Uttal (1999), se recoge que es mucho más habitual entre las madres negras y las mexicanas acudir a familiares para que se encarguen de los cuidados de los hijos que las madres anglo-americanas, quienes prefieren otras alternativas como las guarderías.

Otro factor que influye de manera esencial en este asunto resulta ser la economía. En el contexto estadounidense, dejar a los hijos a cargo de un familiar se asocia a las mujeres que tienen bajos niveles educativos, que poseen pocos ingresos económicos o se vincula al hecho de ser madre soltera (Crispell, 1994; Folk, 1994).

También se ha demostrado que las familias rurales optan de manera más habitual por el cuidado familiar de los hijos antes que las familias que se desarrollan en el ámbito urbano.

Una de las razones que fortalece esta vía es la calidad de los cuidados, pues se presupone que los cuidados que ofrece la madre o algún familiar cercano no van a encontrarse en otras personas ajenas a ese núcleo tan cercano y privado. Esta creencia es la que apoya la idea de que los hijos deben estar siempre en un entorno familiar (Riley y Glass, 2002).

Una vez mencionadas diversas opciones de familiarización, resulta importante comentar que existen numerosos inconvenientes a la hora de llevarlas a la práctica.

El primero de todos, y quizá el que tiene mayor relevancia, es el hecho de que, actualmente, gestionar una familia teniendo solamente un ingreso económico resulta bastante complicado, lo que conlleva el hecho de que tanto el hombre como la mujer se vean, de alguna manera, obligados a tener un empleo remunerado que les permita soportar todos los gastos que supone un hogar.

Por otra parte, y no menos significativo, está el hecho de que las mujeres están cada vez más formadas académicamente. Esta formación va dirigida a poder ejercer una profesión y, por ende, desarrollar una carrera profesional, lo que es incompatible con permanecer en el hogar cuidando de los niños. Todo esto lleva a que, en muchos casos, las madres se vean obligadas a elegir entre tener la posibilidad de lograr un óptimo desarrollo de sus carreras profesionales o dedicarse al cuidado de los niños.

Con respecto a los países que forman parte de la OCDE, son las mujeres quienes aguantan la mayor parte del peso del cuidado de los hijos, dejando de lado sus profesiones y la posibilidad de tener ingresos propios y, por ende, tener un alto nivel de dependencia económico con respecto al hombre.

En el caso de medidas como el empleo a tiempo parcial, también nos encontramos diversos inconvenientes, entre ellos el hecho de que están asociados a menor cantidad de ingresos, y, por si fuese poco, también están asociados a horarios poco habituales y con un alto grado de temporalidad. Hay diversos estudios que afirman que este tipo de empleos están asociados a mayor siniestralidad laboral, menor calidad marital, causan en mayor grado enfermedades como, por ejemplo, la depresión, e incluso afectan en cuestiones como el rendimiento escolar de los niños (Gallie et al, 1998; O'Reilly and Fagan, 1998; Presser, 1999).

3 La desfamiliarización

Debido a los numerosos cambios sociales que se han ido produciendo en los últimos tiempos, otra de las vías que se presenta como posible solución ante este problema con el que nos encontramos que afecta de manera directa a la vida de la mujer pero que, de manera indirecta, termina afectando a toda la sociedad, es la desfamiliarización o externalización de los cuidados.

Se trata de una medida a través de la cual se intenta, de alguna manera, liberar en cierto grado a las familias de la carga que supone tanto la crianza como el cuidado de los hijos. A esta vía se accede bien a través del estado de bienestar, o bien a través del mercado.

En el primer caso, el estado de bienestar puede poner al servicio de los ciudadanos ciertos medios que permitan compatibilizar el ámbito laboral y el familiar, por ejemplo, instaurar guarderías públicas, subvencionar a las mujeres amas de casa con dinero de las arcas públicas o incluso subvenciones y/o ayudas económicas que faciliten a las familias el acceso a guarderías privadas, en el caso de que no hubiesen públicas.

Las razones por las cuales se requiere fortalecer el concepto de estado de bienestar son varias, pero podríamos sintetizarlas en cuatro muy claras y concisas:

1. Creciente incompatibilidad entre la familia y el empleo

La creación de una familia puede parecer una decisión muy personal, de carácter individual y ajeno a la sociedad; sin embargo, si se considera que la procreación es un derecho fundamental, el estado de bienestar debería poner medios suficientes para que esto pueda darse (Esping-Andersen, 2002). El hecho de que los jóvenes ya no se vean capaces de constituir una familia y tener hijos por todas las dificultades que conlleva una correcta gestión de la vida privada y familiar con la vida laboral, lleva a que los niveles de natalidad permanezcan bajo mínimos y, por tanto, como es el caso de España en la actualidad, a tener una población envejecida con todos los efectos negativos que ello conlleva a nivel económico, de sanidad, educación, etc.

2. La visión de que los niños son bienes públicos

Quizá pueda resultar peculiar este punto. Existe la visión de que a un niño al que se le dan los cuidados, las atenciones necesarias y se le educa de una manera correcta, es un niño bien criado y, por ende, un valor de cara al futuro para la sociedad. Podría decirse que este valor, de alguna manera, será aprovechado por todos los ciudadanos en el futuro, por lo que la sociedad en su conjunto debería hacerse cargo de los gastos que conlleva la crianza y educación de los más pequeños (Folbre, 1994; England y Folbre, 1999; Budig y England, 2001).

3. Beneficia a una sociedad más igualitaria y justa

Que el estado de bienestar instaure y generalice el uso de guarderías públicas tendría un efecto muy significativo sobre la igualdad de género y de clase social (Bernardi, 2005).

En el caso de la igualdad de género, la veríamos fácilmente reflejada en el hecho de que, al hacer uso de las guarderías, las madres no se verían obligadas a abandonar sus carreras profesionales, obtendrían sus propios ingresos y no existiría dependencia económica de la pareja, lo que las situaría en una posición de igual a igual con respecto a los hombres, tanto a nivel económico como emocional, debido a que tener un empleo que permita un desarrollo profesional dota de valor y autoestima a la persona, en este caso a la mujer.

Considerando la igualdad social, nos basamos en el hecho de que serían guarderías públicas a las cuales podrían acceder todos los niños con independencia de los ingresos de sus padres o la clase social a la que pertenezcan. Esto permitiría que todos los niños tuvieran acceso a la educación y, por ende, en un futuro tuvieran también las mismas posibilidades de progresar y tener un mejor porvenir.

4. Paliaría las preocupantes tasas de fecundidad

En la actualidad, contamos con tasas de natalidad bastante bajas, lo que supone una gran preocupación de cara al futuro que, además, repercute en temas de gran importancia como pueden ser los sistemas públicos de seguridad social, las pensiones, la educación, etc. Se prevé que, si se siguen las líneas de natalidad actuales, llegaremos a un punto en el cual habrá muchos gastos que solventar generados por los mayores, y, en cambio, tendremos muy pocos jóvenes en edad de trabajar y muy poca contribución.

El hecho de que existan diversos medios que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar puede suponer, en cierto grado, una mayor tranquilidad para aquellos que desean crear una familia y tener hijos sin verse en la obligación de renunciar a sus carreras profesionales, a sus empleos.

4 Críticas a las medidas de desfamiliarización

Pese a que son muchos los países que han optado por la desfamiliarización a través del estado de bienestar, no es una vía que esté exenta de críticas, como por ejemplo:

- Formar una familia es una decisión privada en la cual el Estado no tiene por qué intervenir, pues dicha intervención no estaría en absoluto justificada (Gauthier y Hatzius, 1997).
- Si una pareja decide tener hijos, es porque los beneficios son mayores que los costes. Si una pareja decide no tenerlos, no existe ninguna razón para que asuma los gastos que suponen los hijos de otros, pues en este caso, no tendría ningún beneficio (Bernardi, 2005).

A todo esto tenemos que sumarle que existen otros tipos de necesidades sociales que, al parecer, tienen mayor relevancia para los poderes públicos como pueden ser el desempleo, el cuidado de los ancianos, los estudiantes, el sistema sanitario, etc. Como muestra de ello a nivel europeo, podríamos señalar la Estrategia Europea 2020 en la cual los objetivos están centrados a dar respuestas a temas como por ejemplo: el empleo, la investigación y desarrollo, el cambio climático y energía, la educación, la pobreza y exclusión social...etc. Y en el apartado del empleo se centran en el porcentaje de ocupación y se olvidan otros aspectos de gran importancia como puede ser el que hemos abordado en este trabajo.

Todo esto, conlleva que los jóvenes vean sus posibilidades restringidas al no recibir ningún apoyo económico para la creación de sus familias.

- Pérdida en la calidad de los cuidados.

Este argumento se basa en la idea de que el mercado como proveedor de servicios no ofrece la misma calidad en lo que a cuidados se refiere que puede hacerlo un familiar, es decir, en una comparación entre familiar y, por ejemplo, una guardería los cuidados de los familiares siempre tendrían mayor calidad y por ende, los resultados en la crianza de los futuros ciudadanos serían mucho mejores.

- Efectos negativos de las excedencias por maternidad en el vínculo madre – ámbito laboral.

Si las bajas por maternidad o excedencias por cuidados de hijos son demasiado prolongadas se puede producir una erosión entre el vínculo existente entre la mujer trabajadora y el mercado laboral lo que puede dar como resultado, por ejemplo, mayor dificultad a la hora de

reincorporarse al ver finalizado este periodo de licencia o excedencia, dificultades para promocionar, etc.

5 Posibles métodos de implicación del estado de bienestar

Existen países que, a través de sus políticas públicas, han llevado a cabo diversas medidas dirigidas a evitar, entre otras cosas, el abandono del mundo laboral por parte de la mujer, y, por otro lado, están otros países que, aunque no han llegado a desarrollarlas, sí las han planteado como posibles soluciones al problema al que buscamos dar solución y es la incompatibilidad que en algunos casos parece existir entre la relación mujer trabajadora – cuidado de los hijos. Entre las posibles soluciones destacan:

1. Bajas por maternidad/paternidad

Están ampliamente extendidas en la mayoría de países de la OCDE. Estamos ante un permiso remunerado en el cual se le permite al padre o a la madre o ambos, estar con el bebé en el periodo que ronda el momento del nacimiento. En el caso de nuestro país, el permiso de maternidad consta de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas de post parto obligatoriamente las tiene que disfrutar la mujer, pudiendo repartir las demás con el otro progenitor. Hay autores que estudian si la duración del permiso de maternidad puede tener algún impacto sobre el vínculo entre la mujer y su vida profesional. Según (Rosenfeld y Birkelund, 1995; Gornick et alí, 1997) el hecho de que el permiso de maternidad pueda prolongarse durante más tiempo del mencionado puede suponer un debilitamiento de este vínculo y, por tanto, intensificar las dificultades con las que se encuentre la mujer a la hora de regresar al mundo laboral.

En el caso de la paternidad, resulta especialmente interesante señalar las modificaciones que se han ido produciendo en los últimos meses en nuestro país a través del RDL 6/2019, de 1 de marzo, que afecta a la duración de esta licencia. A través de este Real Decreto-Ley, se prevé que en el año 2021 ambos progenitores, tanto madre como el padre, disfruten de este permiso con la misma duración, es decir, 16 semanas para cada uno. A este punto se espera llegar de manera progresiva, es por eso que en el presente año a partir del uno de abril, los padres podrán disfrutar de un permiso de paternidad de 8 semanas, en el 2020 de doce semanas para así llegar al año 2021 a las 16 semanas de licencia.

En cuanto a la distribución de estas semanas, será obligatorio que ambos progenitores disfruten las seis primeras semanas después del parto de manera conjunta, ininterrumpida y a tiempo completo. En cuanto a las 10 semanas restantes podrán distribuirse a voluntad del progenitor, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumplan 12 meses.

En el caso de nuestro país estos permisos se aplican también a los casos de adopción y, en los nacimientos múltiples se aumenta el periodo de licencia en dos semanas a partir del segundo hijo. Además se tiene en cuenta la posibilidad de que el hijo nazca con algún tipo de discapacidad, lo que sumaría dos semanas más, estableciendo un máximo de 13 semanas de baja para los casos en los cuales hubiese que hospitalizar al recién nacido. Durante el periodo de hospitalización, se dejarían de contabilizar las 16 semanas de baja por maternidad a las que tiene derecho la madre.

Este Real Decreto-Ley además, va dirigido también a evitar que se siga dando la tendencia que se ha dado hasta el momento y es que las mujeres sean quienes mayoritariamente disfruten estos permisos, ya que son licencias intransferibles por lo que tanto el padre como la madre se verán obligados lo que favorecerá a que a nivel laboral las mujeres no se victimas de discriminación por este asunto, ya que ahora no solo serán ellas sino también ellos.

Para finalizar, resulta interesante señalar que en el caso de las bajas por paternidad, en todos los países analizados (países de la OCDE) tienen una duración mucho menor que el de la maternidad, estando todos los países analizados por debajo de las once semanas remuneradas al 100%.

Como es lógico siempre hay gente a favor y en contra de este tipo de medidas, y este caso no es una excepción, las críticas más relevantes a los permisos intransferibles, son las siguientes:

- La madre es quien por cuestiones biológicas pasa por un embarazo, un parto y un postparto, los cambios físicos propios (y añadidos cuando hay violencia obstétrica), se suceden inevitablemente diversos cambios psíquicos y emocionales que varían en tipo e intensidad de una mujer a otra.
- Existen estudios que señalan que hay mujeres que necesitan hasta un año para la recuperación total después del parto.
- Durante los primeros meses de vida para un bebé no es igual estar con su madre que con su padre debido a que durante toda su vida uterina lo que ha conocido es el olor, el sonido y el calor de su madre. Los bebés de nuestra especie nacen de forma prematura por cuestiones fisiológicas y, por tanto, son muy vulnerables y necesitan un periodo de exterogestación (María José Garrido, antropóloga experta en Etnopediatría y Antropología de la Maternidad y la Infancia).

2. Excedencia laboral por cuidado de hijos

Son una vía a través de la cual se complementarían la baja o licencia por maternidad o paternidad. En cuanto a sus condiciones, podemos decir que, salvo unas pocas excepciones, esta modalidad no da derecho a percibir el salario. Algunas de dichas excepciones son los países del modelo escandinavo (Suecia, Dinamarca o Noruega), que tienen la posibilidad de tomar esta modalidad recibiendo hasta el 80% del salario durante un tiempo significativo, u otros casos como Francia o Alemania, en los cuales o bien se recibe una mínima parte del salario, o no se cobra nada.

En cuanto a los efectos que puede tener esta medida, diversos estudios determinan que pueden ser negativos por diversos motivos, como por ejemplo:

- Los ingresos familiares se reducen notablemente

Esto es debido a que, en la mayoría de los países, este tipo de bajas o bien se remuneran con una cantidad mínima, o no existe ninguna remuneración, lo que implica que los ingresos en los hogares disminuyan considerablemente con respecto a lo que se daría en el caso de que ambos progenitores estuviesen trabajando. Esto sitúa a las familias en una complicada situación, pues se enfrentan a los mismos gastos pero con menos ingresos para afrontarlos. Como consecuencia de esto, son muy pocas las familias que deciden prolongar las bajas a través de este tipo de permisos.

- Alto coste de rotación para las empresas

Para las empresas, el hecho de perder temporalmente a sus trabajadoras/es supone tener que llevar a cabo una reestructuración que permita continuar con la mayor normalidad las tareas y actividades que hacía quien decide tomarse este tipo de baja. Toda esta reestructuración supone un coste económico para las empresas, y como con carácter genérico son las mujeres quienes las disfrutan, esto tiene un efecto muy negativo a la hora de llevar a cabo las contrataciones a mujeres, llegando incluso a ser razón suficiente para preferir la contratación de hombres por esta cuestión.

- Relación negativa entre excedencias – desarrollo laboral de las mujeres

Como es obvio, el hecho de que durante un tiempo prolongado la mujer se aleje de su ámbito laboral supone, en cierto grado, una debilitación del vínculo mujer-trabajo y, por ende, se produce una notable disminución de las posibilidades de crecimiento a nivel profesional de la mujer con respecto a lo que hubiera sido en el caso de que no se tomase esta opción.

3. Guarderías públicas

Las guarderías públicas podrían considerarse como la medida estrella de todas las que el Gobierno, a través de políticas públicas, puede desarrollar. Una de las razones más importantes es que evita el costo que supone que alguno de los progenitores, en su mayoría las mujeres, se vean obligadas a romper el vínculo existente entre ellas y el empleo, o por otro lado, ver sus ingresos disminuidos notablemente, afectando así a la economía y solvencia familiar.

Otro de los puntos a favor de esta intervención del Estado que tiene un impacto social importante es que afecta de manera positiva a la igualdad de género, debido a que la madre no va a ver su relación con el mundo laboral debilitada, mantendrá sus ingresos económicos y, por ende, su independencia con respecto al hombre.

Por otra parte, tiene un impacto positivo también sobre la igualdad social, debido a que, al ser una medida pública, pueden acceder a ellas todo tipo de familias con independencia de su situación económica y, como consecuencia, se logra mayor homogeneidad en el desarrollo de los niños.

- Gasto público en guarderías para niños menores de 3 años

En cuanto a la inversión que se hace por parte de los diferentes países de la OCDE en gasto público destinado a estas medidas, se ven unas diferencias bastante notables, sobre todo si se hace énfasis en aquellas que están destinadas al cuidado de niños menores de 3 años.

La mayoría de países no superan el 0,2% del PIB, independientemente del modelo de bienestar que tengan. Por encima de estos se sitúan países como Francia (0,5% PIB), o Alemania (0,05%). Aquellos que están en la cúspide de esta inversión son los que pertenecen al norte de Europa, invirtiendo aproximadamente un 1% de su PIB en este tipo de cuidados.

- Gasto público en guarderías para niños mayores de 3 años.

En este caso, no existen tantas diferencias entre unos modelos de estado de bienestar y otros. Suecia, por ejemplo, invierte un 0,7 % de su PIB y Dinamarca un 0,5%. Los países con modelo conservador y los del sur de Europa se sitúan en un porcentaje del 0,5%.

4. Compatibilización de horarios

Es otra de las formas a través de las cuales el Estado puede favorecer que se dé una correcta conciliación de la vida laboral y familiar a través de la intervención legal de los poderes públicos.

Dicha intervención debería estar encaminada a regular una serie de aspectos, como son:

- Velar por el derecho de los progenitores a cuidar de sus hijos.
- El derecho de los progenitores a proveer los cuidados necesarios a sus hijos en caso de necesidad, como puede ser el estar ante una enfermedad o quizá un hecho inesperado.
- Regulación de horarios.

Por otra parte, se podría intervenir también regulando unos horarios estandarizados, estableciendo limitaciones a las horas extras y velando por el derecho al disfrute de las vacaciones, así como por unas óptimas condiciones laborales, sobre todo en los casos en los cuales existe esa parcialidad laboral.

En cuanto a esta medida, se ve un alto contraste entre EE.UU. y otros países occidentales debido a que la fuerza y poder que tienen los sindicatos en Estados Unidos es bastante menor que en los demás países europeos. En el caso de Estados Unidos, lo que respecta a la regulación de vacaciones y horas de trabajo no está estrictamente regulado, como ocurre en la mayoría de países europeos.

- Compatibilizar el calendario escolar y el laboral.

Es una de las medidas que la mayoría de países de la OCDE utilizan y que quizá puedan tener mayor impacto a la hora de permitir o no compatibilizar los horarios de los progenitores con el de sus hijos.

6 Métodos alternativos: El Estado y las soluciones familiaristas

Además de las medidas puramente familiares y de las que suponen externalizar los cuidados, existen alternativas que mezclan ambos tipos de medidas, como por ejemplo iniciativas que pretenden incentivar tanto a nivel social como económico a los padres, haciendo énfasis en las madres, para que se centren en la crianza y cuidados de los hijos, abandonando así el mercado laboral. En esta medida intervendría el estado de bienestar mediante subvenciones económicas a quienes cuiden a sus hijos.

De esta medida podemos decir que supone ir totalmente en contra de todas las que se han mencionado con anterioridad. Lo que busca es establecer claramente las supuestas diferencias de capacidades existentes entre hombres y mujeres a fin de fomentar el modelo de familia del varón sustentador y la mujer ama de casa y cuidadora de los hijos.

En esta medida o metodología convergen dos pensamientos: por una parte, la idea ancestral de que las características y capacidades de los hombres son diferentes a las de las mujeres. Mientras los primeros están hechos para desarrollar una carrera profesional fuera del hogar, las mujeres están hechas para dedicarse al cuidado de los hijos. Por otra parte, también está presente la idea de que no debe existir una dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres para evitar que exista dominación económica del hombre sobre la mujer.

Quienes apoyan esta medida, resaltan los resultados positivos que pueden lograrse a través de ella, entre los que destacan:

- Mayor vínculo entre la madre y su hijo. La unión entre la madre y el hijo será mucho más fuerte debido a que esta será quien le dé los cuidados necesarios durante su crecimiento y crianza.
- Mayor calidad en la crianza, con el impacto social que esto supone. La adecuada educación y crianza en los primeros años de vida de los niños son fundamentales para crear personas de bien, con gran potencial para que en el futuro, ya adultos, puedan ofrecer grandes beneficios a la sociedad en general, siendo personas de provecho.
- Independencia económica de la mujer. Aunque la mujer siguiese en el hogar encargándose de los cuidados de los hijos, recibiría una compensación económica que le permitiría mantenerse en una posición de independencia económica con respecto al hombre, y, por lo tanto, no afectaría a la igualdad entre ambos.

En cuanto a las desventajas que esto presenta, las más relevantes son las siguientes:

- El coste económico que supone para las arcas públicas del Estado. La remuneración económica a la que la mujer tendría derecho por encargarse única y exclusivamente del cuidado de los hijos y por lo que ello supone, que es abandonar el mercado laboral, su profesión, las posibilidades de crecer y avanzar en este ámbito, deben salir de las arcas públicas.
- Fomento de la desigualdad entre hombres y mujeres. Limitar a la mujer al hogar impidiéndole así realizarse en otros ámbitos de la vida, en otras esferas vitales, marca un alto contraste entre las posibilidades que tienen ellas con respecto a la de ellos, y, por tanto, se estaría fomentando un alto grado de desigualdad de género, lo que tendría consecuencias importantes a nivel social.

Como alternativas a estas medidas, existen otras que han puesto en marcha algunos países pertenecientes a la OCDE, como por ejemplo las ayudas financieras y los beneficios tributarios.

Las ayudas financieras para contratar servicios privados se basan en ayudas económicas que permite a los progenitores contratar servicios privados de cuidados, permitiendo así continuar en sus respectivos empleos. Por ejemplo, en algunos lugares como es el caso de EE.UU. se han establecido programas destinados a las familias trabajadoras de escasos ingresos con la finalidad de reducir el coste económico que suponen los cuidados sustitutos. A través de esto, lo que se logra es aumentar el poder adquisitivo de estas familias, permitiéndoles así acceder a servicios privados de guarderías (Gornick y Meyers, 2003: capítulo 7).

Por otra parte, los beneficios tributarios es otra de las vías a través de cual se puede aliviar la carga de las familias, deduciendo entre un 20% y un 30% de los gastos derivados del cuidado de los hijos.

7 Conclusiones

Los cambios sociales que se han ido dando a lo largo de los años nos plantean una serie de obstáculos a los cuales nos enfrentamos y a los que debemos dar solución. ¿Cómo deberíamos gestionar el cuidado de los hijos?, ¿deberían recaer sobre la madre?, ¿deberían hacerse cargo los familiares?, o quizás ¿debería ser el Estado quien interviniese ofreciendo medios para evitar que sean los padres o familiares quienes se encarguen de los hijos?

Ante estas incógnitas, tenemos dos posibilidades: las medidas de familiarización o las que suponen externalizar los cuidados, mejor conocidas como medidas de defamiliarización, ambas igual de válidas pero muy diferentes.

Ante estas dos opciones, después de haber hecho este trabajo me decanto por aquellas medidas que están dentro de las que suponen externalizar dichos cuidados y en las que el Estado y el mercado son también protagonistas. La razón es que necesitamos adaptarnos a la realidad de nuestros días. Creo que seguir manteniendo los métodos que usaban las familias tiempos atrás supone un estancamiento porque las circunstancias actuales no son iguales a aquellas y, por ende, nuestras soluciones deberían ser otras, como pueden ser, por ejemplo, el uso de guarderías públicas o actualizar la legislación adaptándola a nuestra realidad (como es el caso de nuestro país con su último real decreto-ley sobre el permiso de paternidad), dando un gran paso hacia la igualdad entre hombres y mujeres y hacia la mejora en lo que a la conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Otra de las razones que en la que me apoyo para justificar mi opinión es en la idea de que el hecho de una buena crianza y educación de los niños es algo que no solo le compete a los progenitores, sino que nos afecta a todos como sociedad que somos, ya que si tenemos gente ciudadanos bien educados con valores y que han crecido viendo como ambos progenitores han tenido la posibilidad de desarrollarse a todos los niveles de su vida, a largo plazo los resultados que obtendremos solo podrán ser positivos.

A nivel de España, en cuanto a las licencias de paternidad, se ha conseguido un avance considerable puesto que se ha dado un gran paso para lograr una mejor conciliación de la vida laboral y familiar en los primeros meses de vida de los hijos, lo cual favorecerá que, a ojos de los empresarios, el ser mujer y una posible maternidad no sea objeto de discriminación. No obstante, este problema al que se enfrenta la sociedad hoy en día es bastante relevante y, por ende, debería de haber una mayor implicación por parte de los poderes públicos a la hora de

buscar soluciones o medios que nos faciliten lograr una conciliación de la vida familiar y laboral real y óptima.

Por supuesto, los datos son significativos y se ve cómo ha habido mejoras considerables en la situación de la mujer en relación a la vida laboral y familiar. Pero creo que se podría hacer mucho más por lograr mejores resultados. Si nos centramos en los datos, resulta interesante destacar que, pese a la importancia que tiene en la actualidad el ámbito laboral para las mujeres, las soluciones familiares siguen teniendo un gran peso para solventar los problemas que surgen a la hora de compatibilizar la vida laboral con la familiar. Este hecho, de perpetuarse, podría producir un estancamiento o, incluso, un retroceso en el progreso de la mujer en el mundo laboral: por un lado, podría producir efectos negativos en las mujeres como colectivo; por otro lado, causaría efectos negativos a nivel social, ya que, como hemos podido ver a lo largo de este trabajo, actualmente resulta fundamental que ambos progenitores obtengan ingresos que les permitan hacer frente a todo lo que supone una carga familiar.

Por otra parte, cabe señalar la gran importancia que ha tenido y tiene la educación a nivel social para lograr grandes cambios en la historia. A través de esta se ha ido logrando que la mujer tenga cada vez más oportunidades, por lo cual me parece una extraordinaria opción las medidas que se basan en externalizar los cuidados. A través de las guarderías públicas y la educación posterior, podríamos lograr no solo mejorar las condiciones en lo que a la conciliación familiar se refiere, sino también desde las edades más tempranas sentar unas bases que nos faciliten lograr una sociedad mentalmente más avanzada e igualitaria, rompiendo así con la idea que tristemente existe de que la mujer debe limitarse a una esfera concreta de la sociedad.

Personalmente destacaría dos cuestiones fundamentales que considero que deberían ser temas de gran importancia para los gobiernos de los Estados: por un lado, lograr una mayor igualdad social y, por otro lado, incentivar la igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad social se alcanza en la medida en que todos los niños tienen acceso a la guardería con independencia de su clase social o los ingresos de sus progenitores. Esto permite que los niños logren un mayor desarrollo intelectual y que este se dé de una manera más igualitaria, facilitando que todos los niños puedan tener, en principio, las mismas posibilidades en el futuro.

Por otro lado, el uso de las guarderías nos permite fomentar una mayor igualdad entre hombres y mujeres. A través de esta medida evitaríamos que las mujeres se viesen obligadas a abandonar el mercado laboral para encargarse ellas, en primera persona, del cuidado de los niños. En este

sentido, hombres y mujeres se encontrarían en situaciones económicas similares, un aspecto fundamental para acercarnos un poco más a una situación de paralelismo entre unos y otros.

BIBLIOGRAFÍA

- BECKER, P. E. Y MOEN P, (1999): "Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 61, No. 4., pp. 995-1007.
- BERNARDI, F. (2005): Public policies and low fertility: rationales for public intervention and a diagnoses for the Spanish case, *Journal of European Social Policy*, no 2, v. 15, pp. 27-42.
- BREWSTER, K. L. Y I. P. P. P. (2002), "No More Kin Care? Change in Black Mothers' Reliance on Relatives for Child Care, 1977-94", *Gender and Society*, 16 (4), p. 546-563.
- BUDIG, M. J. Y P. ENGLAND (2001), "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, 66 (2): 204-25.
- BUDINI GATTAI, F., & MUSATTI, T. (1999). "Grandmothers' involvement in grandchildren's care. Attitudes, feelings, and emotions", *Family Relations*, 48, 35-42.
- CRISPEL, D. (1994) "Child-care choices don't match moms' wishes", *American Demographics*, 16, 11-13.
- DELGADO, M. (2006) (coord.), *Familia y reproducción en España a partir de la Encuesta de Fecundidad de 1999*, Madrid, CIS.
- DELGADO, M. (2007) (coord.), *Encuesta de Fecundidad, familia y valores 2006*, Madrid, CIS.
- ENGLAND P. Y FOLBRE N. (1999) "Who Should Pay for the Kids?", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 563, pp. 194-207.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000), *Fundamentos sociales de las economías pos-industriales*, Ariel, Barcelona.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2002), "A Child-Centred Social Investment Strategy", in Esping-Andersen, G. (Ed.), *Why we need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press, pp. 26-67.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2007), "Children in the Welfare State", G. Esping-Andersen (ed.) *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundacion BBVA, Bilbao, pp. 223-264.
- FOLBRE, N. (1994), *Children as Public Goods*, *The American Economic Review*, 84, pp. 86-90.
- FOLK, K. (1994) "For love or money: Costs of child care by relatives", *Journal of Family and Economic Issues*, 15, 243-260.
- FRIEDMAN, D. E., y JOHNSON, A. A. (1997). "Moving from Programs to Culture Change: The Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda", S. Parasuraman, & J. H. Greenhouse (Eds.), *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World* (pp. 192 - 208). Westport: Quorum Books.
- GALLIE, D. WHITE, M. CHENG, Y. y TOMLINSON, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press.

GARRIDO, L., y MALO, M.A. (2005). "Postponement of Family Formation and Public Budget: An Explanation of Very Low Fertility in Spain", *Public Finance and Management*, 5, p.152 - 177.

GARRIDO, L. (2006). "Jubilación y reproducción: hacia una mayor equidad intergeneracional", *Panorama Social*, 4, pp. 61-75.

GAUTHIER, A. H., y HATZIUS, J. (1997). "Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis", *Population Studies*, 51, pp. 295 - 306.

GORNICK J. C. y MEYERS, M. K. (2003) *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russel Sage Foundation, New York.

GORNICK, J. C., MEYERS, M. K., y ROSS, K. E. (1997): "Supporting Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States", *Journal of European Social Policy*, Vol. 7, no 1, pp. 45-70.

HAKIM, C. (1997), "Sociological Perspectives on Part-Time Work", H-P- Blossfeld y C. Hakim (eds), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford University Press, Oxford.

HANTRAIS, L. (1997). "Exploring Relationships between Social Policy and Changing Family Forms within the European Union", *European Journal of Population*, 13, pp. 339 - 379.

HECKMAN J. J. y L. LOCHNER, (2000): "Rethinking Education and Training Policy: Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy", en S. Danziger and J. Waldfogel, *Securing the Future: Investing in Children from Birth to College*, Russell Sage Foundation, New York.

HERTZ R., y FERGUSON, F. T. (1996) "Childcare choice and constraints in the United States: Social class, race, and the influence of family views", *Journal of Comparative Family Studies*, 27, p. 249-280.

HUGO, G. (2001). "Declining Fertility and Policy Intervention in Europe: Some Lessons for Australia", *Journal of Population Research*, 1, pp. 175 - 198.

IMMERVOLL, H., y BARBER, D. (2005), "Can Parents Afford to Work? Childcare Cost, Tax Benefit Policies and Work Incentives" [Electronic version].
OECD, Social, Employment and Migration Working Papers, 31.

KUHLTHAU, K. y MASON, K. O. (1996) "Market child care versus care by relatives: Choices made by employed and nonemployed mothers", *Journal of Family Issues*, 17, p. 561-578.

MCDONALD, P. (2002). "Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options", *Population (English edition)*, 57, pp.417 - 446.

OECD (2006) "Starting strong II: early childhood education and care", available online: http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_39263231_37_416703_1_1_1_1,00.html
OECD family Database: www.oecd.org/els/social/family/database, accessed on November 28th 2007.

- O'REILLY J. y FAGAN, C. (eds.) (1998) *Part-time Prospects: An international Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge.
- PRESSER, H. B. (1999), "Toward a 24-Hour Economy", *Science* 284 (541), pp. 1778-79.
- RILEY, L. A. y GLASS, J. L. (2002): "You Can't Always Get What You Want. Infant Care Preferences and Use among Employed Mothers", *Journal of Marriage and the Family*, 64 (1), pp. 2-15
- ROSENFELD, R. A. y BIRKELUND, G. E. (1995): "Womens' part-time work: a cross-national comparison", *European Sociological Review*, Vol. 11, n.o 2, pp. 111-134.
- RUHM, C. J. (2000) "Parental Leave and Child Health", *Journal of Health Economics*, 19 (6), pp. 931-60.
- UTTAL, L. (1999) "Using Kin for Childcare: Embedment in the Socioeconomic Networks of Extended Families", *Journal of Marriage and the Family*, 61, p. 845-857.
- VAN DIJK L. y J. J. SIEGERS (1996), "The Division of Child Care among Mothers, Fathers, and Nonparental Care Providers in Dutch Two-Parent Families", *Journal of Marriage and the Family*, 58 (4), pp. 1018-1028.