



eman ta zabal zazu

Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

**LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN EUROPA.  
UNA APROXIMACIÓN AL ESTADO DE BIENESTAR  
DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO**

**TESIS DOCTORAL**

**MARIA JOSÉ MARTÍNEZ HERRERO**

**BILBAO, ABRIL 2007**

**UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA APLICADA I**

**LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN EUROPA.  
UNA APROXIMACION AL ESTADO DE BIENESTAR DESDE  
UN ENFOQUE DE GÉNERO**

**TESIS DOCTORAL**

**PRESENTADA POR: MARIA JOSÉ MARTÍNEZ HERRERO**

**DIRIGIDA POR: GOIO ETXEBARRIA KEREXETA**

**BILBAO, ABRIL 2007**

# **INDICE GENERAL**

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| <b>INDICE .....</b>                | <b>1</b>  |
| <b>INDICE DE CUADROS .....</b>     | <b>7</b>  |
| <b>INDICE DE GRÁFICOS .....</b>    | <b>15</b> |
| <b>INDICE DE ANEXOS .....</b>      | <b>19</b> |
| <b>ABREVIATURAS Y SIGLAS .....</b> | <b>23</b> |

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN GENERAL .....</b> | <b>27</b> |
|-----------------------------------|-----------|

## **PARTE PRIMERA**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ESTADO DEL BIENESTAR, GÉNERO Y FAMILIA.....</b> | <b>45</b> |
|--|-----------|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO 1.- ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR.....</b> | <b>48</b> |
|---|-----------|

|  |    |
|--|----|
| 1.1.-Los antecedentes del Estado de Bienestar..... | 48 |
| 1.2.-El modelo alemán de Bismarck .....            | 51 |
| 1.3.-El modelo socialdemócrata sueco .....         | 53 |
| 1.4.-El informe Beveridge y el caso británico..... | 55 |
| 1.5.-El New Deal americano .....                   | 58 |
| 1.6.-El paternalismo español .....                 | 60 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO 2.-CONCEPTO Y MODELOS DE ESTADO DE BIENESTAR....</b> | <b>63</b> |
|--|-----------|

|   |    |
|---|----|
| 2.1.-Diferentes aproximaciones al concepto de Estado de Bienestar .....                                     | 63 |
| 2.2.-Pros y contras de realizar tipologías de los diferentes<br>modelos de Estado de Bienestar .....        | 70 |
| 2.3.-R. M. Titmuss: Primera contribución a la modelización del bienestar                                    | 72 |
| 2.4.-Los tres mundos de G. Esping-Andersen: Referencia obligada<br>para la década de los años noventa ..... | 77 |
| 2.5.-Deficiencias y/o críticas realizadas a los tres regímenes de<br>Esping-Andersen.....                   | 86 |
| 2.5.1.-Críticas centradas en la clasificación de los países .....   | 86 |

|  |     |
|--|-----|
| 2.5.2-Críticas realizadas desde la perspectiva feminista.....                                      | 88  |
| 2.6.-Una nueva aportación europea: el Estado de Bienestar<br>de los países del Sur de Europa ..... | 93  |
| 2.7.-Otras tipologías y clasificaciones del Estado de Bienestar .....                              | 97  |
| 2.8.-El Estado de Bienestar en otras áreas del mundo .....   | 102 |
| <b>CAPÍTULO 3.-EL ESTADO DE BIENESTAR DESDE LA PERSPECTIVA<br/>DE GENERO.....</b>                  |     |
| 3.1.-La incorporación del género en las tipologías convencionales<br>del Estado de Bienestar ..... | 105 |
| 3.2.-Nuevas aportaciones al Estado de Bienestar desde el ámbito feminista .....                    | 108 |
| <b>CAPÍTULO 4.-LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN EUROPA.....</b>   |     |
| 4.1.-Aproximación al concepto de política familiar .....   | 126 |
| 4.1.1.-Institucionalización versus desinstitucionalización de la familia ...                       | 129 |
| 4.1.2.-Distintas definiciones sobre el concepto de política familiar .....                         | 131 |
| 4.2.-Políticas familiares versus política familiar .....   | 132 |
| 4.3.-Políticas familiares versus política de la infancia .....                                     | 137 |
| 4.4.-Objetivos y orientaciones de las políticas destinadas específicamente<br>a las familias ..... | 142 |

## PARTE SEGUNDA

|   |     |
|---|-----|
| <b>LA MUJER Y EL MUNDO LABORAL.....</b> | 153 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| <b>CAPÍTULO 5.- LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO<br/>DE TRABAJO .....</b> |     |
| 5.1.-La actividad de las mujeres y el ciclo de vida laboral .....                      | 158 |
| 5.2.-El desempleo de las mujeres europeas.....   | 165 |



## PARTE TERCERA

### LA FAMILIA EN LA PROTECCIÓN SOCIAL..... 283

#### CAPÍTULO 9.- LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EUROPA..... 287

|  |     |
|--|-----|
| 9.1.-La evolución del volumen de gasto social .....                        | 290 |
| 9.2.-La estructura del gasto social por funciones .....                    | 295 |
| 9.3.-Las prestaciones sociales como vía de redistribución de la renta..... | 299 |
| 9.4.-La financiación del sistema de protección social .....                | 302 |

#### CAPÍTULO 10.- LA ESTRUCTURA DE LA FUNCION FAMILIA EN LA PROTECCIÓN SOCIAL..... 305

|  |     |
|--|-----|
| 10.1.-La difícil delimitación de las medidas de prestación familiar .....  | 306 |
| 10.2.-La estructura de la función familia en la SEEPROS .....  | 312 |
| 10.3.-La evolución del gasto familia/infancia .....  | 315 |
| 10.4.-La distinción entre las prestaciones familiares monetarias<br>y las prestaciones en bienes y servicios ..... | 318 |
| 10.5.-Las prestaciones familiares en función de la renta familiar .....  | 322 |

#### CAPÍTULO 11.-INSTRUMENTOS DE POLÍTICA FAMILIAR RELACIONADOS CON EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE LOS HIJOS..... 327

|  |     |
|--|-----|
| 11.1.-La prestación de maternidad .....  | 329 |
| 11.2.-Los permisos de paternidad .....   | 334 |
| 11.3.-Las prestaciones parentales .....  | 336 |
| 11.4.-Otros permisos para situaciones especiales .....                           | 344 |
| 11.5.-Las prestaciones por hijos a cargo .....                                   | 346 |
| 11.6.-La estructura de los servicios de atención y de cuidados para la infancia. | 361 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>CAPÍTULO 12.-OTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA FAMILIAR.....</b>    | 371 |
| 12.1.-El empleo a tiempo parcial como instrumento parental .....    | 372 |
| 12.2.-Medidas fiscales como instrumentos de política familiar ..... | 376 |
| <b>ANEXOS PARTE TERCERA.....</b>                                    | 383 |

## PARTE CUARTA

|  |     |
|--|-----|
| <b>POLÍTICAS FAMILIARES EN LA UNIÓN EUROPEA DE LOS 15...</b> | 399 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| <b>CAPÍTULO 13.-LOS PAÍSES NÓRDICOS: ¿EL MODELO IDEAL DE IGUALDAD?.</b> | 404 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 13.1.-El Estado de Bienestar y la familia .....  | 405 |
| 13.2.-La estructura del sistema de protección social familiar .....  | 408 |
| 13.3.-Las relaciones entre la política familiar, la natalidad<br>y la actividad de la mujer .....                      | 414 |
| 13.4.-Suecia: paradigma de la igualdad entre mujeres y hombres .....   | 418 |
| 13.4.1.-Breve recorrido histórico .....  | 420 |
| 13.4.2.-La estructura de la política familiar sueca .....  | 426 |
| 13.4.3.-Las relaciones entre sistema de protección familiar sueco,<br>la natalidad y la actividad de las mujeres ..... | 440 |
| 13.4.4.-Como conclusión: ¿es un modelo de referencia a seguir?.  | 443 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>CAPÍTULO 14.- LOS PAÍSES MERIODIONALES: LA IMPORTANCIA<br/>DE LA SOLIDARIDAD FAMILIAR.....</b> | 446 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 14.1.-El Estado de Bienestar y la familia .....  | 447 |
| 14.2.-La estructura del sistema de protección social familiar .....                                  | 451 |
| 14.3.-Las relaciones entre la política familiar, la natalidad<br>y la actividad de las mujeres ..... | 457 |
| 14.4.-España: Un retraso institucional .....   | 461 |
| 14.4.1.-Breve evolución histórica de la política familiar .....                                      | 463 |
| 14.4.2.-La estructura de la política familiar española .....   | 469 |
| 14.4.3.-Las relaciones entre la política familiar, la fecundidad                                     |     |



|   |            |
|---|------------|
| y la actividad femenina .....   | 477        |
| 14.4.4.-Mirando al futuro .....   | 478        |
| <b>CAPÍTULO 15.-LOS PAISES INSULARES: MODELO PROFAMILIAR</b>  |            |
| <b>AUNQUE NO INTERVENCIONISTA.....</b>  | <b>479</b> |
| 15.1.-Estado de Bienestar y la familia .....  | 480        |
| 15.2.-El sistema de protección social .....   | 485        |
| 15.3.-La política fiscal: Un importante instrumento<br>de política familiar .....   | 492        |
| 15.4.-Las relaciones entre la política familiar, la fecundidad y<br>la actividad de las mujeres en el Reino Unido e Irlanda ..... | 497        |
| 15.5.-A modo de conclusión .....  | 504        |
| <b>CAPÍTULO 16.-LOS PAÍSES CONTINENTALES: LOS REPRESENTANTES<br/>DE UN MODELO TRADICIONAL.....</b>                                |            |
| 16.1.-El Estado de Bienestar y la familia .....   | 505        |
| 16.2.-La protección social familiar .....   | 511        |
| 16.3.-Las relaciones entre la política familiar, la natalidad y<br>la actividad de la mujer .....                                 | 521        |
| 16.4.-Alemania: una unificación impuesta en la política familiar .....  | 528        |
| 16.4.1.-Las relaciones entre el modelo familiar alemán,<br>la fecundidad y el empleo de las mujeres .....                         | 532        |
| 16.5.-Francia: una política familiar en transformación .....  | 538        |
| 16.5.1.-Los instrumentos familiares de protección social.....   | 545        |
| 16.5.2.-Un régimen fiscal como instrumento de política familiar .....   | 555        |
| 16.5.3.-Las relaciones entre la política familiar, la fecundidad y<br>la actividad de las mujeres .....                           | 556        |
| 16.6.-Algunas reflexiones finales .....   | 560        |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>   | <b>561</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>   | <b>593</b> |

# **INDICE DE CUADROS**

## PARTE PRIMERA

- Cuadro 2.1** Los Tres Modelos del Bienestar de R. M. Titmuss
- Cuadro 2.2** Ordenación de los Estados de bienestar en relación al índice de desmercantilización.
- Cuadro 2.3** Visión general resumida de las características de los diversos regímenes
- Cuadro 2.4** Clasificación de los cuatro modelos de Estado de Bienestar.
- Cuadro 2.5** La tipología de los Estados de Bienestar de Castles y Mitchell.
- Cuadro 2.6** Los cuatro modelos teóricos de Estado social de J. Palme.
- Cuadro 3.1** Modelos en función del grado de implantación del "male breadwinner" de J. Lewis.
- Cuadro 3.2** Variaciones entre el modelo del hombre cabeza de familia y del individual en distintas dimensiones de las políticas sociales.
- Cuadro 4.1** Políticas familiares a finales de los 80 y principios de los 90.

## PARTE SEGUNDA

- Cuadro 5.1** Diferencias absolutas en la tasa de actividad entre mujeres y hombres, por países varios años.
- Cuadro 5.2** Diferencias absolutas en las tasas de actividad de hombres y mujeres en función de los tramos de edad, por países. Año 2000.
- Cuadro 5.3** Tasa de desempleo por sexo y por países, varios años
- Cuadro 5.4** Diferencias absolutas y relativas en las tasas de paro de mujeres y hombres, por países, varios años.
- Cuadro 5.5** Diferencias absolutas de la tasa de paro de larga duración entre mujeres y hombres, varios años.

- Cuadro 5.6** Tasa de empleo de mujeres y hombres por países, y su variación porcentual entre los años 1990 y 2000.
- Cuadro 5.7** Diferencias absolutas en la tasa de empleo de mujeres y hombres, y su variación entre 1990 y 2000.
- Cuadro 6.1** Reparto del empleo de las mujeres por los seis principales sectores de la NACE por países. Año 2000.
- Cuadro 6.2** Reparto del empleo de los hombres por los seis principales sectores de la NACE por países. Año 2000.
- Cuadro 6.3** Concentración del empleo femenino en sus diez principales profesiones, según la CITP a tres cifras. Año 2000.
- Cuadro 6.4** Concentración del empleo masculino en sus diez principales profesiones, según la CITP a tres cifras. Año 2000.
- Cuadro 6.5** Proporción de hombres y mujeres reagrupados en ciertas categorías. Año 2000.
- Cuadro 6.6** Tasa de empleo de los hombres y las mujeres en puestos de dirección, año 2000.
- Cuadro 6.7** Empleo independiente por sexos en la industria y en servicios en la UE, año 2000.
- Cuadro 7.1** Diferencias absolutas de género de las tasas de empleo en Equivalencia a tiempo completo. Varios años.
- Cuadro 7.2** Diferencias entre la tasa de empleo y la ETC, Mujeres, varios años.
- Cuadro 7.3** Diferencias entre la tasa de empleo y la ETC, Hombres, varios años.
- Cuadro 7.4** Empleo a tiempo parcial: sus diferentes concepciones y su incidencia sobre la mujer. Año 2001.
- Cuadro 8.1** Salario bruto mensual de la mujer a tiempo completo con respecto al hombre (en %). 1995 y 1998.
- Cuadro 8.2** Diferencias salariales entre mujeres y hombres, 1994-2000 (%).
- Cuadro 8.3** Evolución de las desigualdades salariales entre sexos en la Unión Europea. (%)
- Cuadro 8.4** Diferencia salarial de la mujer con respecto al hombre por tramos de edad. Año 2000. (%)
- Cuadro 8.5** Diferencia salarial de la mujer con respecto al hombre por nivel de estudios. Año 2000.

- Cuadro 8.6** Salario hora bruto de las mujeres con respecto a los hombres. Año 1995.
- Cuadro 8.7** Diferencia salarial entre el sector privado y el sector público, diferentes años.
- Cuadro 8.8** Los sistemas de negociación colectiva en los países de la Unión Europea. Varios años.
- Cuadro 8.9** Sistema de fijación de los salarios en la Unión Europea.

## PARTE TERCERA

- Cuadro 9.1** Total gastos del sistema de protección social en % del PIB
- Cuadro 9.2** Gastos de administración y funcionamiento en % del PIB
- Cuadro 9.3** Total Gastos del sistema de protección social por habitante en la UE-15 (en PPA)
- Cuadro 9.4** Clasificación de las prestaciones sociales según la Seepros.
- Cuadro 10.1** Gasto en prestaciones familiares en dinero y en especie. Año 2002.
- Cuadro 11.1** Duración y remuneración del permiso de maternidad.
- Cuadro 11.2** Los permisos paternales en los países de la UE-15.
- Cuadro 11.3** Remuneración de los permisos parentales
- Cuadro 11.4** Las prestaciones para el cuidado de los hijos enfermos.
- Cuadro 11.5** Las prestaciones por hijos en los países de la UE-15.
- Cuadro 11.6** Estructura del equipamiento de servicios de cuidados de niños menores de 3 años en los países de la Unión Europea-15. Año 2000.
- Cuadro 11.7** Sistemas de Ayudas para el cuidado de los niños en los países de la UE-15. 2004.
- Cuadro 12.1** Tipos de tributación en los países de la UE-15. 2000.

## PARTE CUARTA

- Cuadro 13.1** Gasto público nórdico orientado a la familia (en % del PIB). Año 2003
- Cuadro 13.2** Porcentaje de padres nórdicos beneficiarios del permiso parental.
- Cuadro 13.3** Proporción de días de permiso parental que utilizan los padres nórdicos.
- Cuadro 13.4** Asistencia de los nórdicos a guardería en función de la edad (en %)
- Cuadro 13.5** El empleo en las mujeres nórdicas.
- Cuadro 13.6** Proporción de hombres suecos beneficiarios del seguro parental.
- Cuadro 13.7** Porcentaje de niños suecos, por edades, registrados en los servicios de atención a la infancia, 2003.
- Cuadro 13.8** Porcentaje de niños suecos en los diferentes tipos de centro preescolar y de recreación. Año 2003
- Cuadro 14.1** Gasto en protección social de los países del sur (% del PIB) en el año 2003.
- Cuadro 14.2** Gasto público de los países mediterráneos orientado a la familia (en % del PIB)
- Cuadro 14.3** Gasto público y cobertura de los servicios de cuidados y atención a la infancia del sur, 2001-2003.
- Cuadro 14.4** Tipos de empleo de la mujer del sur en comparación con el empleo del hombre. Año 2003.
- Cuadro 14.5** Empleo de las mujeres del sur entre 20 y 49 años, en función del tipo de contrato y de la edad de los hijos, año 2003.
- Cuadro 14.6** Prestaciones por maternidad: Porcentaje de padres perceptores de parte de dicha prestación en España.
- Cuadro 14.7** Tasa de escolaridad en educación infantil por edades individuales y por titularidad del centro en España.
- Cuadro 14.8** La tasa de escolarización de los menores de 3 años en España.
- Cuadro 15.1** El gasto social en las islas en 2003 (en % PIB).
- Cuadro 15.2** Gasto público orientado a la familia (en % del PIB). 2003.

- Cuadro 15.3** Porcentaje de niños insulares que acuden a estructuras de cuidados y de atención a la infancia.
- Cuadro 15.4** Servicios de atención a la infancia irlandesa menor de 4 años por tipo de estructura y participación.
- Cuadro 15.5** El empleo de las madres en Gran Bretaña e Irlanda.
- Cuadro 16.1** El gasto social en los países continentales (% PIB). 2003.
- Cuadro 16.2** El gasto social realizado en la función familia (en % del PIB). Año 2003.
- Cuadro 16.3** Tasa de empleo de la mujer continental, por tipos, en comparación con el empleo del hombre entre 15 y 64 años. Año 2003.
- Cuadro 16.4** La tasa de empleo a tiempo completo y la parte del empleo a tiempo parcial de las mujeres continentales entre 20-49 años, en función del número de hijos de menos de 12 años. Año 2000.

# **INDICE DE GRÁFICOS**



## PARTE PRIMERA

Gráfico 3.1 Los Caring Regimes de Jane Jenson.

## PARTE SEGUNDA

**Gráfico 5.1** Evolución de la tasa de actividad por sexo y por países de la UE

**Gráfico 5.2** Evolución de la tasa de empleo de las mujeres en la UE

**Gráfico 5.3** Diferencias absolutas en la tasa de empleo de mujeres y hombres

**Gráfico 6.1** Empleo por sectores de actividad y sexo. 1990 y 2000.

**Gráfico 6.2** Superiores jerárquicos hombres y mujeres

**Gráfico 6.3** Trabajadores bajo supervisión de mujeres por países de la UE. 2000.

**Gráfico 6.4** Diferencias absolutas de la tasa de empleo por nivel de instrucción.

**Gráfico 7.1** Empleo en precario (parcial y temporal) con respecto al empleo total de las mujeres en la UE-15. Año 2000.

**Gráfico 7.2** Empleo en precario (parcial y temporal) con respecto al empleo total de los hombres en la UE-15. Año 2000.

**Gráfico 8.1** Salarios mujer a tiempo completo / hombre a tiempo completo y salarios mujer a tiempo parcial / hombre a tiempo completo.

**Gráfico 8.2** Diferencia salarial de la mujer respecto al hombre en el sector público y en el sector privado. Año 1998.

## PARTE TERCERA

- Gráfico 9.1** El gasto social por funciones en los países de la UE-15 (en % PIB). Años 1990-2000.
- Gráfico 9.2** Gastos de protección social en la Unión Europea por funciones (en porcentaje sobre el total del gasto). Año 2002.
- Gráfico 9.3** Financiación de la protección social en los países de la Unión Europea-15. Año 2002, (en porcentaje del total de los ingresos).
- Gráfico 10.1** El gasto en la función "familia/infancia" en % del PIB, año 1990-2000.
- Gráfico 10.2** Peso relativo de las prestaciones dinerarias y en especie con respecto al gasto total de las prestaciones de la función familia. Año 2002.
- Gráfica 10.3** El reparto del gasto de la función familia entre las prestaciones que requieren o no comprobación de rentas. Año 2002.
- Gráfico 10.4** Las prestaciones familiares en función de la necesidad de un examen de recursos en PPA.
- Gráfico 11.1** La distribución del permiso de maternidad en los países de la UE 15

# **INDICE DE ANEXOS**

## PARTE SEGUNDA

- Anexo 5.1** Diferencias Absolutas entre las tasas de actividad de las mujeres y los hombres
- Anexo 5.2** Tasa de Actividad de las Mujeres y de los hombres en la UE (% población activa 15-64 años)
- Anexo 5.3** Diferencias relativas de las tasas de actividad mujeres / hombres.
- Anexo 5.4** Tasa de Paro de las mujeres y de los hombres de larga duración (más de 12 meses) en % de la población activa
- Anexo 5.5** Tasa de empleo de mujeres y hombres en la UE 1975-2001 (% población 15-64 años)
- Anexo 6.1** Empleo de las Mujeres y de los hombres en el sector agrario (en % del empleo total)
- Anexo 6.2** Empleo de Mujeres y hombres en el sector industrial (en % del empleo total)
- Anexo 6.3** Empleo de Mujeres y hombres en el sector servicios (en % del empleo total)
- Anexo 6.4** Tasa de empleo de las mujeres y de los hombres por tramos de edad. 1990.
- Anexo 6.5** Tasa de empleo de las mujeres y de los hombres por tramos de edad. 2000
- Anexo 6.6** Segregación entre hombres y mujeres por sector de actividad. Año 2000.
- Anexo 6.7** Participación de las mujeres en la población activa por categoría profesional, 1995 y 2000.
- Anexo 6.8** Segregación profesional entre hombres y mujeres por grupos profesionales. 2000.
- Anexo 6.9** Tasa de empleo de mujeres y hombres en puestos de dirección. Año 2000.
- Anexo 6.10** Proporción de mujeres y hombres en ciertas profesiones. Año 2000.
- Anexo 6.11** Empleo Independiente con o sin asalariados por sexos. Año 2000.
- Anexo 6.12** Diferencias absolutas entre hombres y mujeres en la tasa de empleo y por nivel de educación. 1999.

- Anexo 6.13** Tasa de empleo de las mujeres y de los hombres en función de los niveles educativos bajo, medio y superior.
- Anexo 6.14** Tasa de empleo de las mujeres en función del nivel educativo bajo, medio, alto.
- Anexo 7.1** Tasa de empleo de las mujeres y de los hombres en ETP (en % de la población en edad de trabajar).
- Anexo 7.2** Empleo a tiempo parcial de las mujeres y de los hombres en la UE (en % del empleo total)
- Anexo 7.3** Empleo temporal en contratos a duración determinada de las mujeres y de los hombres en la UE (en % del empleo total)
- Anexo 7.4** Empleo Precario en contratos a duración determinada y a tiempo parcial en la UE (en % del empleo total).
- Anexo 8.1** Diferencia salarial de la mujer con respecto al hombre en el sector público y en el sector privado. Año 1998 y 2000 (en puntos porcentuales).

## PARTE TERCERA

- Anexo 9.1** Gasto social por funciones en los países de la UE-15. Años 1990-2002 (en % del PIB)
- Anexo 9.2** Total Ingresos protección social en % del PIB
- Anexo 10.1** Prestaciones familiares económicas y en bienes y servicios con respecto al total de las prestaciones sociales. 2000.
- Anexo 10.2** Prestaciones dinerarias y en especie en porcentaje del PIB
- Anexo 11.1** Las condiciones de las prestaciones de maternidad en los países de la EU-15.
- Anexo 11.2** Los permisos parentales en los países de la UE-15: duración, remuneración y condiciones para su acceso.
- Anexo 11.3** Permisos de maternidad/paternidad/parentalidad/enfermedad.

# **ABREVIATURAS Y SIGLAS**

**Abreviaturas de los países de la Unión Europea-15**

|              |              |                         |
|--------------|--------------|-------------------------|
| <b>B</b>     | <b>be</b>    | Bélgica                 |
| <b>DK</b>    | <b>dk</b>    | Dinamarca               |
| <b>D</b>     | <b>de</b>    | Alemania                |
| <b>EL</b>    | <b>gr</b>    | Grecia                  |
| <b>E</b>     | <b>es</b>    | España                  |
| <b>F</b>     | <b>fr</b>    | Francia                 |
| <b>IRL</b>   | <b>ie</b>    | Irlanda                 |
| <b>I</b>     | <b>it</b>    | Italia                  |
| <b>L</b>     | <b>lu</b>    | Luxemburgo              |
| <b>NL</b>    | <b>nl</b>    | Holanda                 |
| <b>A</b>     | <b>at</b>    | Austria                 |
| <b>P</b>     | <b>pt</b>    | Portugal                |
| <b>FIN</b>   | <b>fi</b>    | Finlandia               |
| <b>S</b>     | <b>se</b>    | Suecia                  |
| <b>UK</b>    | <b>uk</b>    | Reino Unido             |
| <b>UE-15</b> | <b>ue-15</b> | Unión Europea de los 15 |

**Otras Abreviaturas**

|         |   |
|---------|---|
| CITP    | Clasificación internacional por tipo de profesiones                                 |
| EIRO    | Observatorio Europeo de las Relaciones Laborales                                    |
| ESES    | Encuesta sobre la Estructura Salarial   |
| ETC     | Equivalencia a tiempo completo  |
| ETP     | Empleo a tiempo parcial   |
| INE     | Instituto Nacional de Estadística   |
| IRES    | Institut de Recherche d'Études Sociales   |
| MEC     | Ministerio de Educación y Ciencia   |
| MIRE    | Mission de Recherche du Ministère de l'emploi et de la solidarité                   |
| MISSOC  | Sistema de información mutua sobre la protección social                             |
| NACE    | Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas |
| NOSOSCO | Nordic Social-Statistical Committee   |
| OCDE    | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico                          |
| OIT     | Organización Internacional del Trabajo  |
| ONU     | Organización de Naciones Unidas   |
| PCH     | Panel Hogares de la Unión Europea   |
| PIB     | Producto Interior Bruto   |
| PPA     | Paridad de Poder Adquisitivo  |
| SEEPROS | Sistema estadístico europeo de protección social                                    |

# **INTRODUCCION GENERAL**



## **UNA APROXIMACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO**

El debate de la familia y de la política familiar está de plena actualidad. La familia aparece como una preocupación política, social y económica, tanto por la evolución de su estructura como por las relaciones y los comportamientos que se establecen dentro de ella.

En esta investigación no buscamos ni pretendemos realizar una disertación sobre los beneficios o los perjuicios que puede generar la familia puesto que un análisis de la familia como institución en sí misma no entra dentro de nuestro estudio. Nuestro interés es abordar el análisis de la familia como objetivo de la política, para conocer cómo influye en sus problemas, en sus tensiones, en sus relaciones de poder, en sus carencias sociales y económicas, en definitiva se trata de sacar a la luz pública aspectos que estaban considerados del ámbito privado.

El análisis se encuadra dentro del marco conceptual que nos proporciona el Estado de Bienestar para abordar desde allí el estudio de la política familiar. Dicho marco nos permite realizar un análisis multidisciplinar integrando diferentes conocimientos desde la sociología, la ciencia política, la historia, además de la economía. De esta manera consideraremos la política familiar dentro de un contexto que nos permita resaltar el proceso histórico, el desarrollo de las instituciones, las desiguales relaciones que se establecen, todo ello dentro de un ámbito económico y social determinado.

Desde un primer momento debemos hacer constar que no existe un único Estado de Bienestar sino que por el contrario éste puede adoptar distintas representaciones, teniendo cada una de ellas sus prioridades y sus propias vías e instrumentos de intervención, en función de un contexto histórico determinado. De esta forma entenderemos como términos sinónimos Estado Social, Estado de Bienestar, Welfare State, Etat-Providence, expresiones que las equipararemos todas ellas al concepto de Estado de Bienestar. Como partimos de la consideración de que no existen dos Estados idénticos intentaremos aproximarlos en función de las semejanzas que presenten y encuadrarlos en marcos más amplios, reagrupándolos por regímenes o por modelos de bienestar, respondiendo de

forma diferente cada uno de ellos las necesidades de bienestar de la sociedad.

El mercado, el estado y la familia son las tres instituciones básicas que puede utilizar el Estado de Bienestar a la hora de proveer bienestar social. En función de la prioridad que se les conceda y de la contribución que realice cada uno de dichos pilares al bienestar general, podremos delimitar los diferentes modelos de Estado de Bienestar. En el modelo de Estado de Bienestar liberal el mercado es el encargado de la provisión de bienestar, en el modelo de Estado de Bienestar conservador el estado posee un papel residual dejando a la familia que sea la encargada de velar por el bienestar de sus miembros, mientras que en el modelo de Estado de Bienestar socialdemócrata el estado ocupa un lugar prioritario en el suministro de bienestar a la ciudadanía.

La mayoría de los estudios que se realizan sobre los Estados de Bienestar se centran en analizar la interrelación que se establece entre el mercado y el estado a la hora de proveer bienestar a las personas, ignorando el papel de la familia en dicha dotación. Pero ¿por qué no se consideran en el mismo plano de análisis a la familia, al mercado y al estado en el suministro de bienestar?, ¿qué hacen los Estados cuando falla la familia?. Ignorar el papel de la familia, y en concreto de la mujer, supone no tener en cuenta las relaciones entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado, es decir, significa negar la importancia que tiene el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados y dentro de éstos, la atención a la infancia y la atención al resto de personas dependientes.

Desde la economía feminista, autoras como Jane Lewis o Diane Sainsbury entre otras, se han dedicado a resaltar las desiguales relaciones que se establecen entre la mujer y el hombre dentro de la familia, relaciones incluso de subordinación, a la hora de proveer de bienestar económico y social a los distintos miembros que forman dicha familia; desigualdades que quedarán reflejadas además en los comportamientos de cada miembro fuera de la familia. Estos análisis sitúan a la familia, particularmente a la mujer, en el mismo centro de análisis del Estado de Bienestar puesto que la mujer sigue siendo la principal prestataria de atención y de cuidados.

La noción del Estado de Bienestar no puede entenderse en su totalidad si no se tienen en cuenta las relaciones de género. No basta con llevar a cabo una revisión metodológica de la literatura existente ni se trata de incluir a la familia en el análisis situándola al mismo nivel que el estado o el mercado. Analizar el Estado de Bienestar desde una perspectiva de género significa tener en cuenta la situación de desventaja que tiene la mujer frente al hombre. Desde el momento en que la mujer asume mayoritariamente el trabajo no remunerado se genera una situación de desigualdad tanto en las relaciones internas de la familia como en las relaciones externas, en el momento que quiera participar en el mercado de trabajo y acceder a los sistemas de protección social.

Los Estados de Bienestar se han ido formando y desarrollando a partir de un modelo tradicional de familia ("*male breadwinner*") basado en una división sexual del trabajo con un hombre responsable del mantenimiento económico de la familia y una mujer encargada de la provisión de bienestar. La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha provocado una serie de cambios en este modelo; por un lado dentro de la esfera privada se democratizan las relaciones familiares y por otro lado se va transformando el modelo base de referencia generalizándose un nuevo modelo familiar compuesto por dos personas activas, aunque ello no suponga dos rentas completas. El acceso de la mujer al mercado es diferente al del hombre puesto que ocupa puestos de trabajo distintos, con diferente duración laboral, con distintos salarios, en definitiva con menores posibilidades de desarrollar una carrera profesional plena. El modelo que poco a poco se implanta estará representado por una familia a una renta y media, apareciendo de nuevo la mujer en una posición de desigualdad frente al hombre a la hora de acceder a derechos económicos y sociales.

Desde este marco vamos a introducirnos en el estudio de las políticas familiares en Europa; entendiéndolas como una política social orientada hacia la familia, y considerando a la familia desde su concepción más genérica (a diferencia de la unidad estadística o económica) de manera que recoja las más diversas formas de familia que puedan existir y con capacidad para irse adaptando a los cambios. Así la familia se considera un concepto abierto y en continua evolución, adaptándose constantemente a las transformaciones habidas tanto a nivel social y demográfico como a

nivel de estructura familiar; transformaciones provocadas en gran parte por la incorporación de la mujer al mundo laboral: diversificación en las formas de cohabitación, parejas de hecho, familias monoparentales, aumento de los divorcios, descenso de la natalidad, aumento de la edad de la primera maternidad, descenso de las familias numerosas, etc.

De esta forma aparecen distintas expresiones que se asemejan entre ellas: política familiar, política de protección a la familia, políticas de la infancia, políticas de apoyo a la familia, políticas parentales ("*parenting policies*") e incluso políticas amigables para la familia ("*family friendly policies*").

Dentro de esta amplia concepción de la política familiar, nos centraremos en el estudio de las medidas e instrumentos orientados hacia las familias que tengan menores a su cargo o que sean susceptibles de tenerlos. Aunque consideramos que los cuidados a las personas ancianas o dependientes adquiere cada vez mayor relevancia, sin embargo nuestro análisis de los cuidados dentro de una familia queda limitado a la atención, los cuidados, la educación y el mantenimiento que requiere la infancia.

En ocasiones las políticas familiares implantadas en los países analizados difieren entre ellas en los objetivos establecidos, a veces fruto de la propia evolución histórica, de las tradiciones, de las prioridades y de los compromisos contraídos, además del marco ideológico desde el que se configuran los Estados de Bienestar. De entre los posibles objetivos que se pueden establecer para una política familiar destacaríamos la igualdad entre mujeres y hombres, la articulación entre la vida profesional y la vida familiar, una mejor redistribución de la renta entre familias con hijos y familias sin hijos, la eliminación de la pobreza en especial de la pobreza infantil, el aumento del bienestar familiar, la renovación y el impulso del crecimiento poblacional e incluso la institucionalización de la familia como un valor en sí que hay que preservar.

Estos objetivos no son excluyentes entre ellos sino que por el contrario hay países que establecen al menos tres de ellos en sus políticas familiares, entre los que se suelen encontrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la redistribución de los ingresos y el fomento de

la natalidad. No obstante cada país suele priorizar alguno de ellos sobre el resto en función de la ideología política del gobierno y del contexto económico; otros países por el contrario se centran en un solo objetivo aunque van adaptándolo y modificándolo en función de las circunstancias socioeconómicas.

Además, las políticas familiares pueden variar sus objetivos en función de la manera en que se establezcan las relaciones entre el mercado de trabajo, la protección social y la estructura familiar; dicha interrelación dependerá de la división sexual del trabajo que se realice dentro de la familia (atendiendo al modelo de ganador de pan o al modelo de familia a dos rentas) puesto que será la que determine la organización del trabajo fuera del hogar.

El primer objetivo que tuvo la política familiar, casi su razón de ser, fue contener el descenso de la natalidad, aunque ya ha dejado de ser prioritario en la mayoría de los países. La redistribución de recursos sigue siendo hoy en día el objetivo más utilizado, estando sus instrumentos orientados a reducir la pobreza y a ofrecer las mismas oportunidades de desarrollo a toda la infancia.

Frente a las grandes transformaciones habidas, motivadas por la incorporación de la mujer al mercado laboral, por los cambios registrados en la estructura familiar con nuevas formas de convivencia, o por la desinstitucionalización de la familia, la política familiar va adaptándose para atender a las nuevas necesidades que se presentan. La igualdad de mujeres y hombres es quizá el último objetivo que se ha incorporado, abriéndose de esta manera una nueva vía que da la posibilidad tanto a la madre como al padre de atender a sus obligaciones tanto laborales como de cuidados. Este nuevo objetivo supone que la política familiar puede jugar un importante papel en el camino hacia la igualdad; igualdad que se presenta no solo como competencia de los miembros de una familia sino de toda la sociedad, debiéndose involucrar el sector público proporcionando soluciones y recursos.

De esta manera y siguiendo esta línea, en los últimos años se han desarrollado una serie de instrumentos para que los padres y las madres

puedan articular su vida familiar con su vida laboral, instrumentos que la Unión Europea ha recomendado a los distintos países integrantes, de forma que posibiliten la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y, de esta forma, sobrepasar el 60% de tasa de empleo femenino, a más tardar en 2010, tal y como se establece en los objetivos del Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000.

Las desigualdades entre la mujer y el hombre que se aprecian en el mercado de trabajo y en el sistema de protección social, en gran medida provienen de las desigualdades existentes dentro de la familia. Aunque en ocasiones es también la propia política familiar la que origina dichas desigualdades, especialmente cuando desarrolla sus medidas partiendo de un modelo familiar basado en la división sexual del trabajo, o cuando fomenta la inactividad de las mujeres cuando son madres para que se ocupen ellas mismas del bienestar de sus hijos.

Los países del norte de Europa son los que más han evolucionado hacia un modelo más igualitario tanto porque se basa en la individualización de los derechos y deberes de las personas como porque fomenta la familia a dos rentas, mientras que los países del sur de Europa aparecen como los países menos implicados con la familia y con el empleo de la mujer. Dentro de los países continentales, Francia se presenta como un país comprometido con la política familiar, con importantes medidas explícitas y con generosas prestaciones, teniendo entre sus objetivos la igualdad tanto de la infancia como entre mujeres y hombres, aunque en este último aún se debe implicar más, frente a Alemania que a pesar de poseer una política familiar explícita la utiliza para perpetuar el modelo dominante de "*male breadwinner*" con una mujer dependiente que solo percibe prestaciones de carácter derivado por su calidad de madre y esposa.

Además no solo es importante analizar la forma en que participa la mujer en el mercado de trabajo y adquiere unos derechos diferentes a los del hombre, o la forma en que es tratada desde la protección social sino que debemos tener presente la diversidad cultural e institucional existente en estos países que analizamos ya que, a la hora de abordar y comprender las políticas sociales, y más concretamente las políticas familiares, cada proceso histórico dará lugar a soluciones diferentes.

A pesar de su entrada masiva en el mercado de trabajo, en algunos países hace ya cuarenta años, y su importante contribución al crecimiento y enriquecimiento de los mismos, sigue persistiendo una discriminación hacia la mano de obra femenina. En mayor o menor grado, todos los países hoy en día aún se cuestionan la actividad profesional de la mujer, por ello soporta en mayor grado el desempleo, tiene un menor reconocimiento su cualificación profesional, sufre una importante segregación laboral tanto horizontal como vertical, se ve relegada a unas pocas profesiones y con muchos problemas para ascender en la escala jerárquica, aguanta un importante volumen de empleo a tiempo parcial no siempre voluntario, un alto grado de precariedad en sus empleos y todo ello con unos salarios que además siempre son inferiores.

Para conocer los diferentes instrumentos de política familiar que utilizan los países europeos estudiados nos centraremos en el análisis de la familia como una función más de la protección social. Dicho sistema nos permite apreciar no solo las diferentes estructuras de protección de cada país sino la utilización que realizan de los distintos mecanismos en función de las prioridades que cada país haya establecido. Además el análisis de la política familiar se puede realizar desde otros ángulos, desde la política de empleo podemos conocer si permite a la mujer su plena incorporación, si debe acogerse a un empleo parcial que le permita articular su vida familiar con la vida laboral o si por el contrario favorece su retirada definitiva; desde la política fiscal se pueden analizar los distintos dispositivos que se ponen a disposición de la familia para reducir la carga que supone la crianza y los cuidados infantiles a través de beneficios, deducciones o reducciones fiscales además de conocer si el régimen fiscal penaliza o favorece a la familia con dos rentas en función de la unidad tributaria que priorice (la familia como unidad de referencia o las personas de forma individual); e incluso desde la política demográfica abordaríamos la evolución de los índices de natalidad y las posibles vías a utilizar para asegurar el reemplazamiento de la población.

Por esta razón, nuestro análisis se centrará en el estudio del primer grupo de medidas, las correspondientes a la familia como función dentro del sistema de protección social, aunque dedicaremos un breve espacio al análisis de otras medidas como el empleo parcial o los mecanismos fiscales,

puesto que son de vital importancia en algunos de los países incluidos en el estudio, por no decir las únicas medidas consideradas desde la política familiar.

De esta forma podremos llegar a entender el motivo que les lleva a ciertos países europeos a mantener una posición escéptica ante las políticas familiares o, por el contrario tenerlas en una alta estima, a considerar que el padre es una parte importante en los cuidados infantiles o a pensar que es un mal necesario que impone la modernidad, a comprometerse con el empleo de las madres con hijos de corta edad o a favorecer su inactividad, a implantar generosas prestaciones asumiendo como suyo el coste de la crianza y educación de la infancia o a considerarlas como una carga que hay que soportar.

## **OBJETIVOS**

El objetivo de nuestra investigación es intentar comprender el funcionamiento de las políticas familiares dentro de un contexto histórico, social y económico determinado. A través de un estudio comparado intentamos analizar la desigual posición de las mujeres y de los hombres a la hora de abordar las relaciones existentes entre el trabajo remunerado, el trabajo de cuidados a la infancia y las prestaciones sociales familiares en los distintos países analizados, y más concretamente queremos constatar si la desigual posición que tienen las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo es fruto de las desigualdades dentro de la familia.

Nuestra intención es observar las tendencias, y plantearnos una serie de interrogantes sobre el papel que juega o que puede jugar la política familiar en este terreno: ¿qué persigue el estado cuando gasta en las familias?, ¿cuáles son los objetivos que buscan las políticas familiares?, ¿es la política familiar una política de igualdad?, ¿es la política familiar una política de empleo? O, simplemente, ¿es una política de atención a la infancia?

Se pueden considerar las políticas familiares como una posible vía de intervención con el objetivo de reducir las desigualdades entre mujeres y



hombres, pero ¿todas las políticas familiares son iguales o por el contrario inciden de distinta forma pudiendo aumentar o reducir la brecha de las desigualdades de género?, ¿las medidas familiares tienen una incidencia positiva o negativa sobre la mujer?, pero ¿para qué mujer, para una madre y trabajadora ó solamente para una madre?, ¿facilita que el padre se involucre en las tareas de los cuidados infantiles?, ¿las políticas familiares incentivan o desincentivan la actividad profesional de las mujeres?, y ¿cuando son madres se ven obligadas a elegir entre el empleo o tener hijos, es decir, les permiten desarrollar una carrera profesional o por el contrario tienen que optar por reducir su empleo o retirarse definitivamente del mercado de trabajo?.

A lo largo de este trabajo de investigación intentaremos dar respuesta a estas cuestiones; dichas respuestas dependerán de los distintos modelos de Estado de Bienestar que se hayan implantado en los países, de la historia y de las tradiciones donde se inserten las distintas medidas de política familiar, con unos objetivos predeterminados que busquen perpetuar un modelo establecido o por el contrario lograr su transformación.

## **METODOLOGIA**

A la hora de abordar esta investigación hemos optado por realizar un análisis comparativo de las políticas familiares implantadas en la Unión Europa de los quince (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Holanda, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia y Reino Unido). Pensamos que, al igual que hiciera J. Bradshaw (1994; pp.476-477)<sup>1</sup>, a través de este método podemos obtener una amplia perspectiva acerca de las distintas concepciones de las políticas familiares, además de conocer todas las posibles vías y mecanismos que se pueden establecer en el ámbito público e influir en la vida privada de las familias y,

---

<sup>1</sup> Jonathan Bradshaw (1994): "Politiques sociales: exemple de simulation", in MIRE-DREES "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*", volume 1, Rencontres d' Oxford. Rencontres et Recherches, Ministère de l' Emploi et de la Solidarité Paris.

todo ello, en un ámbito geográfico e histórico determinado. Para poder llevar a cabo dicho análisis nos hemos basado en los estudios comparativos realizados sobre el Estado de Bienestar, y más concretamente en las tipologías que permiten agrupar a los distintos modelos o regímenes de bienestar.

Un análisis que abarca a quince países corre el riesgo de ser tan amplio como superficial, llegando a unos resultados que pueden parecer demasiado simples o generales para poder extraer conclusiones. Sin embargo, cuantos más países se incorporen al estudio mayores contrastes y mayores experiencias tendremos, lo que por otra parte enriquece la investigación.

Cabe preguntarse si el realizar un análisis detallado y pormenorizado de uno o un reducido número de países concretos, nos hubiera permitido profundizar en las relaciones sociales, económicas e institucionales y comprender mejor una determinada política familiar. No obstante, también es cierto que un análisis limitado a unos pocos países puede conducir a resultados decepcionantes y llegar a unas conclusiones muy válidas para un país concreto, pero tan particulares que no nos sirven ni para extrapolarlas a otros casos.

Por ello, una vez establecido el marco comparativo que nos proporcionan los modelos de Estado de Bienestar, hemos reagrupado a los quince países europeos en cuatro grupos: el modelo nórdico, el mediterráneo, el insular y el continental, en función de los objetivos perseguidos, de los medios implementados y de los resultados obtenidos, para posteriormente profundizar en aquel país que hemos considerado más representativo del grupo. El resultado es una combinación de los dos niveles del análisis comparativo que nos permite eliminar las generalidades o las particularidades, pudiendo extraer conclusiones aplicables al resto de países que configuran su grupo en concreto.

Este método de comparación nos permite representar desde una perspectiva histórica el contexto social, político y económico de un grupo de países para posteriormente amoldarlo a las condiciones concretas de un país.

Entre los problemas que nos hemos encontrado al realizar esta investigación cabe destacar en primer lugar el de los datos. Las bases estadísticas se encuentran muy desarrolladas aunque como cada país establece sus criterios propios se ve limitada su utilización a nivel internacional y más aún en un análisis comparativo. Por esta razón hemos acudido a las estadísticas europeas realizadas desde la Unión Europea y en especial las que nos proporciona Eurostat, puesto que las variables que necesitábamos y hemos utilizado en nuestro estudio se han calculado a partir de unos criterios unificados idénticos para todos los países analizados, aunque no se llegue a niveles tan desagregados como nos hubiera gustado. Ante la falta de datos precisos de un país o ante estadísticas con escasa información de algunos países, en contadas ocasiones nos hemos visto en la obligación de buscar otras fuentes, bien de países concretos, bien acudiendo a la OCDE o bien a estadísticas a nivel nacional.

Hemos intentado cuantificar todas aquellas variables que consideramos relevantes para nuestro estudio, pero no desde una lógica economicista de cuantificar nuestro entorno, sino como una manera de conocer el esfuerzo o la importancia que se concede en cada país a aspectos económicos o sociales como el empleo, los salarios, el gasto social, los subsidios por hijo a cargo, el permiso maternal, etc. Además hemos intentado observar el comportamiento y la evolución de dichas variables en el tiempo, no con la finalidad de conocer lo que ha ocurrido en un periodo determinado sino con el objetivo de conocer la trayectoria que han seguido estos países, puesto que en dicha evolución quedan reflejados los cambios sociales, económicos, demográficos e incluso ideológicos e institucionales habidos.

Un segundo problema a tener en cuenta en este tipo de análisis es la terminología utilizada; a veces nos encontramos con conceptos iguales pero con distintos significados aunque otras veces distintos términos poseen igual significado (como el permiso parental, la prestación de educación o la excedencia laboral). En ocasiones nos hemos tenido que adentrar en un marco de análisis alejado del nuestro habitual encontrando dificultades para comprender el verdadero significado o sentido de las medidas que se han implantado. Un ejemplo de este problema sería el uso de la política fiscal como un mecanismo más de la política familiar. Esta vía no nos es extraña

puesto que en países de nuestro entorno más cercano se presenta como la más usual (por no decir la única), aunque no sea el marco de intervención para otros países como los nórdicos. Sin embargo, el Reino Unido introduce la figura del crédito impositivo que, aunque muchos lo asemejan a beneficios, reducciones o deducciones fiscales no responde exactamente a ninguna de dichas figuras, habituales de la política fiscal. El crédito impositivo abre una nueva vía de intervención, la tercera, a caballo entre la política fiscal y la protección social. Además, aunque desde la Unión Europea se legisla para establecer las pautas de comportamiento de los distintos países, cada uno de ellos desarrolla una normativa propia, de esta manera las legislaciones nacionales son un reflejo de las prioridades y objetivos que establece cada país y de la importancia que se le concede a la política familiar.

El tercer problema al que nos hemos enfrentado es el de la pluralidad idiomática de Europa. A veces hemos tenido dificultades para comprender el verdadero espíritu de ciertas políticas familiares por problemas con el idioma; aunque existe una amplia literatura sobre nuestro tema en inglés y en francés, en ocasiones hemos echado de menos no poder comprender los análisis realizados desde los propios países puesto que son escasas las traducciones sobre aspectos concretos de un país. Este sería el caso de Alemania con las últimas reformas aprobadas, la idiosincrasia específica de Grecia, o el caso de Austria que, aunque a todos los efectos se asemeja a Alemania, sin embargo en ciertas ocasiones se desmarca de ella, e incluso Holanda, un caso especial dentro del modelo de países denominado continental.

Este problema se agravaba además si incorporábamos a nuestro análisis los nuevos países de la Unión Europea (doce más a incorporar a los quince estudiados); países que poseen diferentes idiomas, que provienen de distintas culturas y de distintas tradiciones, y que además salen de un largo periodo de aislamiento, lo que hace que hoy en día sus políticas nos sean desconocidas. Por esta razón hemos optado por analizar la Unión Europea de los quince, tal y como era antes de las dos últimas ampliaciones de 2004 y de 2007.

Un problema añadido es el uso de un lenguaje no sexista. Aunque hemos procurado en la medida de lo posible cuidar las formas del lenguaje, sabemos que no siempre lo hemos conseguido. Además también es cierto que en un estudio tan amplio hacer constante referencia a las palabras en su doble versión masculina/femenina (mujer-hombre, madre-padre, niña-niño,...) puede, en ocasiones y para algunas personas, suponer un obstáculo añadido a su lectura. Por ello, y aún siendo conscientes de que no es la manera más acertada de abordar la cuestión, pedimos a las lectoras y lectores que todas las denominaciones que se efectúen en género masculino a lo largo del texto se entiendan realizadas indistintamente en género femenino, según el sexo de la persona que los realice.

A pesar de todas estas dificultades que hemos debido superar, creemos que un análisis comparativo de estas características es una buena forma de resaltar las semejanzas y las discrepancias más relevantes que existen entre ellos. Al igual que opinaba Titmuss "*el propósito que se pretende alcanzar al construir un modelo no estriba en admirar la arquitectura de la obra, sino en ayudarnos a descubrir orden en todo el desorden y confusión de hechos, sistemas y elecciones referidos a determinadas áreas de nuestra vida económica y social*" (R. M. Titmuss; 1981, pp. 37-38)<sup>2</sup>.

## **ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACION**

Este trabajo de investigación se ha desarrollado en cuatro partes bien definidas además de esta introducción y las conclusiones finales. En la primera parte, que consta de cuatro capítulos, se establece el marco teórico que vamos a utilizar en nuestro estudio. Así, el capítulo primero analiza los distintos orígenes y desarrollos que ha conocido el llamado Estado de Bienestar. En el capítulo segundo se plantean los diversos conceptos con que en la actualidad nos solemos referir al Estado de Bienestar, los diferentes modelos y las distintas tipologías que se han establecido así como las deficiencias y las críticas que presentan. El capítulo tercero está

---

<sup>2</sup> Richard M. Titmuss (1981): "*Política social*". Editorial Ariel. Barcelona.

dedicado al análisis del Estado de Bienestar desde una perspectiva de género mientras que, por último, el capítulo cuarto se centra en el estudio de las políticas familiares en sus distintas concepciones, orientaciones y objetivos.

En una segunda parte nos dedicaremos a analizar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo; hemos estructurado esta parte en cuatro capítulos. En dichos apartados observaremos, desde una perspectiva de género, las desigualdades que existen entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, de esta manera iremos analizando: la tasa de actividad, el desempleo, el volumen de empleo por sectores de actividad, la segregación que sufre la mujer tanto a nivel horizontal como a nivel vertical, la feminización del empleo precario, y las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

A continuación, en una tercera parte, introduciremos la familia dentro de los sistemas de protección social. A través de los cuatro capítulos que lo forman iremos viendo el sistema de protección social en Europa, el tratamiento que se realiza a la familia como una función más del sistema de protección social, los instrumentos familiares de protección social puestos en marcha por los distintos países, para finalizar con el análisis de dos de los instrumentos familiares más utilizados aunque pertenecen a la política de empleo y a la política fiscal.

Posteriormente, en una cuarta parte, estableceremos a lo largo de cuatro capítulos las distintas configuraciones de política familiar que podemos encontrarnos a nivel europeo. Así, el capítulo decimotercero está dedicado a analizar las características de la política familiar de los países nórdicos, haciendo una especial reflexión sobre Suecia; en el capítulo decimocuarto nos centramos en los países meridionales tomando a España como referencia; en el siguiente capítulo veremos las políticas familiares implantadas en los países insulares, Reino Unido e Irlanda; y por último, en el capítulo decimosexto estudiaremos los países continentales tomando como referencia a Alemania y a Francia, como representantes de las distintas realidades que conviven dentro de este grupo.

Por último, acabaremos este trabajo de investigación con un capítulo dedicado a las principales conclusiones que hemos extraído a lo largo de esta tesis, tratando de dar respuesta a los objetivos que planteábamos al comienzo de nuestro trabajo.

# **PARTE PRIMERA**

**ESTADO DEL BIENESTAR, GÉNERO Y FAMILIA**



En esta primera parte vamos a centrar nuestro análisis en el llamado Estado de Bienestar. Para ello comenzaremos explorando los antecedentes habidos en Europa para poder llegar a comprender su actual configuración así como la amplia gama de definiciones y explicaciones existentes para referirnos a dicho término. Una manera de observar a los diferentes Estados de Bienestar es a través de las tipologías puesto que permiten reagrupar a los países en función de las semejanzas que presenten en materia de bienestar. Partiremos de R. M- Titmuss por ser una de las primeras y más completas modelizaciones para posteriormente centrarnos en la realizada por G. Esping-Andersen, referencia obligada en cuanto al estudio de los diferentes regímenes de Estados de Bienestar existentes.

Entre las distintas críticas efectuadas a esta última tipología, destacamos la efectuada desde el ámbito feminista puesto que no se considera el género en su análisis, es decir, ignora el papel específico de la mujer en la sociedad y dentro de la familia, centrándose exclusivamente en la figura del hombre asalariado. Posteriormente nos centraremos en los análisis del estado de Bienestar desde la perspectiva de género, estas nuevas aportaciones hacen especial énfasis en el desigual reparto del trabajo remunerado y el trabajo no remunerado entre la mujer y el hombre, además del distinto tratamiento que tiene la mujer en el mercado laboral y en los sistemas de protección social.

Por último, nos adentraremos en el estudio de la política familiar entendiéndola como una política social orientada hacia la familia y observando las distintas concepciones y las diferentes orientaciones que puede adoptar así como su impacto en las familias.

## CAPITULO 1.- ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR

Los análisis sobre el origen, la evolución y desarrollo del Estado de Bienestar son abundantes tanto en la literatura económica como social. Todos ellos buscan variables que traten de explicar el porqué de su nacimiento y los distintos caminos que toman a la hora de aplicarse en los diferentes países. *"La industrialización, el comercio libre, el capitalismo, la modernización, el socialismo, la clase trabajadora, los funcionarios, el corporativismo, los reformadores, el catolicismo, la guerra: rara es la variable que no haya sido traída a colación para explicar algún aspecto de su desarrollo"* (P. Baldwin; 1992, pp. 71)<sup>3</sup>. Por ello, en un primer momento pasaremos a analizar los inicios y el surgimiento de lo que posteriormente se llamará Estado de Bienestar, para comprender los distintos perfiles que se van a adoptar en países como Alemania, Suecia, Gran Bretaña, España, e incluso Estados Unidos.

### **1.1-Los antecedentes del Estado de Bienestar.**

Las primeras instituciones u organismos dedicados a la asistencia social las podemos situar en la Edad Media. En esta época el cuidado de las personas ancianas, enfermas, huérfanas y pobres en general corre a cargo de la propia familia; aunque también existe la protección del señor feudal hacia sus pobres y débiles además de las instituciones de asistencia de los gremios y cofradías para sus respectivos miembros.

---

<sup>3</sup> Peter Baldwin (1992): *"La Política de Solidaridad Social. Bases sociales del desarrollo del Estado de Bienestar europeo 1875-1975"*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

La Iglesia también tiene un papel relevante, los pobres y los incapacitados para trabajar están cubiertos por los monasterios y las parroquias mientras que las fundaciones caritativas son las que mantienen los hospitales en esta época.

Hay que tener en cuenta que en este período "*la pobreza extrema es un fenómeno de masas*"<sup>4</sup> (G. A. Ritter 1991; pp.48) puesto que no solo afecta a los desempleados, enfermos, ancianos, huérfanos,... sino también a los campesinos siervos, a los domésticos, a los obreros asalariados urbanos, a muchos subempleados con un oficio independiente y en especial a las mujeres abandonadas o enviudadas.

La pobreza fundamentalmente está originada por las hambrunas masivas, debido esencialmente a las épocas de malas cosechas; y además, durante los siglos XV y XVI en especial, se producen grandes desplazamientos de población, emigración del campo a la ciudad, un aumento de la división del trabajo y una reducción de los salarios reales, aumentando de forma considerable el número de indigentes, sin que pueda evitarlo "*ni la asistencia social de las iglesias y monasterios, de las autoridades, de los gremios o de particulares ni la revalorización parcial de la pobreza por la ética cristiana*" (G. A. Ritter; 1991; pp. 50). En esta época y debido a la pobreza masiva y concentrada en las ciudades<sup>5</sup>, se comienza a distinguir entre dicha población aquella que tiene posibilidades y capacidad para el trabajo (vagos y ociosos) de aquella otra que ha caído en la pobreza sin culpa (inválidos, enfermos, viejos, viudas con niños,...).

Estos hechos tienen una serie de consecuencias sobre la asistencia social; por una parte hacen disminuir la importancia de las instituciones

---

<sup>4</sup> Según estimaciones existentes para las ciudades del sur de Alemania, "entre un 10 % y un 20 % de la población de la Baja Edad Media vivían de la limosna y de las instituciones de beneficencia; y al menos un 50% de la población vivía en el límite la pobreza" (G.A. Ritter; pp. 49). Gerhard A. Ritter "*El Estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional*". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991.

<sup>5</sup> Son los concejos municipales los encargados de legislar y reglamentar la política de pobres para atender y asistir a "sus" pobres y mendigos locales.

eclesiásticas<sup>6</sup> centralizando la ayuda en las ciudades a través de unos fondos para pobres, creados fundamentalmente a partir de fundaciones y de impuestos; y por otra parte la política de asistencia municipal a los pobres, especialmente en la época del mercantilismo, aparece como una vía coactiva para suministrar a las nuevas fábricas la fuerza de trabajo que necesitan y que escasea.

Tenemos que esperar hasta finales del siglo XVIII para que se de un giro en la forma de abordar la asistencia a los necesitados. Bajo la influencia de las ideas de la Ilustración se pasa de entender la pobreza como un mal eterno, imposible de acabar con él, a buscar soluciones para poder acabar con ella eliminando las causas que la originan (fundamentalmente a través del trabajo y de la educación). En esta época comienza a abrirse paso una política social basada en la idea de la solidaridad más que en la caridad cristiana.

También contribuye a dicho giro la nueva noción de Estado que surge tras la Revolución Francesa, ampliándose las responsabilidades sociales del nuevo Estado y quedando constancia de ello en la declaración de derechos del hombre<sup>7</sup> que contemplaba la creación de "*una institución general de asistencia social pública para educar a los niños expósitos, apoyar a los enfermos pobres y para agenciar trabajo a los sanos pobres que no podían procurarse ningún trabajo*" (G. A. Ritter, 1991; pp.63). Será más adelante cuando se contemple la necesidad de crear una escuela pública y gratuita para el nivel elemental. Aunque, en la práctica, todo esto quedó en una simple declaración de intenciones, puesto que las personas necesitadas no llegaron a recibir ninguna ayuda, el ideario jacobino sobre los derechos sociales tuvo especial influencia en el pensamiento del proletariado europeo, y en especial del alemán.

---

<sup>6</sup> Aunque a nivel europeo no podemos generalizar, puesto que aunque sí es cierto que se registra un retroceso, en el campo de la asistencia, de las instituciones eclesiásticas en el área de influencia protestante, no ocurre así en el resto del mundo católico en donde la asistencia al necesitado sigue siendo un objetivo prioritario de los obispos y de órdenes como los jesuitas, o de las hermanas de la caridad.

<sup>7</sup> Las responsabilidades sociales del Estado se recogen en el complemento a la declaración de derechos del hombre de la Constitución de septiembre de 1791.

## **1.2-El modelo alemán de Bismarck**

Alemania es el primer país que adoptó un sistema moderno de seguridad social debido a la consolidación del movimiento obrero y la presión de los grupos socialistas que exigieron, a través de la vía parlamentaria, la creación y la aplicación de las leyes sociales durante los años 80 del siglo XIX<sup>8</sup>.

La Sozialpolitik tiene como objetivo preservar la unidad nacional y mejorar la situación de los obreros, pero desde el punto de vista político se plasma la voluntad de Bismarck de frenar o contrarrestar el creciente poder del movimiento socialista en donde se encuentra integrado el proletariado alemán (F.-X. Merrien, 2000; pp. 10)<sup>9</sup>.

Este modelo de seguridad social tiene como objetivo proteger a sus trabajadores<sup>10</sup> de los riesgos de enfermedad, accidente, invalidez y vejez<sup>11</sup>. El sistema de seguridad social alemán constituye el elemento más significativo del Estado social.

Este Estado Social, que surge en una Alemania que se encuentra en vías de una rápida industrialización y con un aumento del movimiento sindical, no está impulsado por la burguesía sino por un estado autoritario. La política social alemana de esta época se considera doblemente proteccionista "*por un lado la protección de los intereses de los marginados,*

---

<sup>8</sup> Existe una estrecha relación entre la legislación social promulgada por Bismarck y una lucha contra el avance experimentado en el movimiento socialista, después de los distintos esfuerzos fallidos de destruir el sindicalismo más reivindicativo.

<sup>9</sup> François-Xavier Merrien (2000) "*L'État-Providence*". (2ª édition corrigé). PUF, Paris.

<sup>10</sup> Solo cubría a la clase asalariada urbana excluyendo al resto de trabajadores como los autónomos o a los del ámbito rural.

<sup>11</sup> Entre 1883 y 1889 entran en vigor las diferentes leyes que legislan el seguro de enfermedad, de accidentes, de invalidez y de jubilación.

*y por otro, la protección del orden estatal y de la jerarquía social establecida”, pero además “esta política social también era una política de obreros, ya que los beneficiarios de las leyes fueron los obreros industriales y los mineros y no los grupos sociales más pobres” (H-J. Reinhard, 1992; pp. 162)<sup>12</sup>.*

Los seguros sociales alemanes, que tienen como objetivo proteger al trabajador, se basan en un principio de solidaridad establecido entre los empresarios, la clase trabajadora y el estado; organizado a nivel nacional y con carácter obligatorio. En contraposición a la antigua asistencia social, estos nuevos seguros establecen un derecho individual al asegurado para percibir unas prestaciones fijadas con carácter uniforme por la legislación nacional. De esta manera se garantiza una renta de compensación ante una pérdida salarial motivada por algún riesgo moral (enfermedad, accidente, invalidez o vejez).

Poco a poco, y hasta la primera guerra mundial, se fueron sustituyendo los antiguos seguros voluntarios<sup>13</sup> existentes, incapaces en su mayoría de garantizar una protección adecuada, por unos seguros obligatorios que no practicaba el exclusivismo social, ofreciendo cobertura tanto a los obreros de élite y empleados especializados, con un puesto seguro y altos salarios, como a los obreros no cualificados sin puesto fijo y con salarios bajos. *“En 1914, trece Estados europeos, de catorce, tenían algún sistema de seguros o de responsabilidad civil de los empresarios por accidentes laborales, doce tenían seguros de enfermedad y siete ofrecían pensiones de jubilación para una edad elevada. Del total de estos 32 seguros, 18 eran obligatorios y 14 voluntarios” (G. A. Ritter; 1991, pp. 112).*

---

<sup>12</sup> Hans-Joachim Reinhard “La política social en la República Federal de Alemania” en Luis Moreno y Manuel Pérez Yruela (1992) *“Política Social y Estado de Bienestar”*. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

<sup>13</sup> Fundamentalmente organizaciones de autoayuda que enlazaban con la tradición gremial y las asociaciones de oficiales artesanos como las Friendly Societies en Gran Bretaña, los economatos y las cajas de socorro y el seguro sindical de desempleo de Alemania, las societés de secours mutuel y las mutualités francesas y las organizaciones equivalentes en Suiza o en España; entre otras.

La principal característica que podemos destacar de este primer sistema desarrollado de Estado de Bienestar es el papel protagonista adoptado por el Estado, promoviendo la protección social a través de la intervención legislativa y reglamentaria.

Este modelo alemán, se ha aplicado en numerosos países europeos desde finales del siglo XIX. Países tan diferentes como Holanda, Rumania, Austria, Hungría, Rusia, Noruega, Suecia, Suiza, se han inspirado en todo o en parte del modelo. Prácticamente solo Gran Bretaña y Francia son en el fondo hostiles al modelo alemán. En Francia, en particular, la obligación se percibe como el símbolo de un Estado "policial" (F.-X. Merrien; 2000, pp. 17).

### **1.3-El modelo socialdemócrata sueco**

A la hora de analizar las características del modelo sueco<sup>14</sup> debemos remontarnos a los años 1880 y 1890 bajo la influencia de las ideas de los socialistas suecos y la modelización de Bismarck, que es cuando se aprueban en este país unas leyes sobre seguros sociales con una concepción menos paternalista y estatista que la adoptada en Alemania (F.-X. Merrien; 2000, pp.22).

En dicha legislación se establece un seguro popular único y universal, financiado básicamente con los impuestos, sin cuotas de los empresarios pero existiendo cuotas para los asegurados, y en donde las prestaciones estatales favorecerían a los necesitados. En contra de los deseos de los socialistas suecos, la fuerte oposición de los agricultores<sup>15</sup> impidió que dicho

---

<sup>14</sup> Basado fundamentalmente en el libro de G.A. Ritter (op. citada)

<sup>15</sup> En Suecia, junto con las clases principales de la economía, ha existido una clase independiente de agricultores con gran influencia. La alianza política entre la clase trabajadora industrial y los agricultores fue de gran importancia en las primeras fases del Estado de Bienestar en este país.

seguro se concentrara únicamente en la clase obrera, extendiéndose también a los artesanos y agricultores.

En el desarrollo del Estado de Bienestar sueco juega un papel importante el concepto de "hogar nacional"<sup>16</sup> con raíces dentro del conservadurismo de antes de la primera guerra mundial y ampliamente desarrollado a finales de los años veinte.

Dicho concepto se basa en la igualdad, en la mutua consideración y en la armonía y cooperación de los ciudadanos, hallando una amplia acogida en la población en general y no solamente en la clase obrera. Además dicho concepto fue fundamental para sentar las bases y los principios de un gobierno socialdemócrata<sup>17</sup>.

Ante la situación económica que padecía Suecia a principios de siglo, las prestaciones eran más bien escasas y se hacía necesario complementarlas con otras de carácter asistencial, sujetas a un examen previo de necesidad. En la década de los años treinta y por presión de los socialistas, se introducen las prestaciones suplementarias de cuantía variable con el fin de reducir el examen previo; y posteriormente, ya en los años cuarenta, se logra que las pensiones nacionales sean más elevadas.

Los subsidios familiares, las indemnizaciones por accidentes y el seguro de enfermedad durante el periodo de vida laboral activa, debían garantizar un nivel de vida mínimo adecuado en el "hogar nacional sueco". Además se beneficiaban todas las capas sociales, incluidos los trabajadores y los profesionales autónomos, los empleados mejor retribuidos y los habitantes de las zonas rurales; además como las prestaciones se financiaban a través de impuestos en un 70%, también poseían un importante efecto redistributivo.

---

<sup>16</sup> Per Albin Hansson, figura carismática de la socialdemocracia sueca, jugó un papel fundamental en su propagación como base ideológica del Estado social moderno.

<sup>17</sup> Gobierno socialdemócrata que comenzando en el año 1934 se extendió a lo largo de más de 40 años realizando una política de intervención estatal en la sociedad y en la economía.



La universalidad de las prestaciones y su financiación por medio de los impuestos<sup>18</sup> aparecen como características propias de un modelo de Estado de Bienestar nórdico, solidario y progresista; características que *“fueron de hecho determinadas, en un principio, por las tareas que a la política social le asignaba una sociedad en la que estaba pasando a ser dominante una burguesía agraria inclinada hacia el estatalismo”* (P. Baldwin; 1992, pp.177); características que más tarde pasaron a ser consideradas como especialmente socialistas.

#### **1.4-El informe Beveridge y el caso británico**

La construcción de un Estado de Bienestar y de una política social moderna, impulsada después de la segunda guerra mundial, está ligado al nombre de Beveridge<sup>19</sup> y sus famosos informes sobre seguros sociales y los servicios afines.

El caso británico tiene un origen y desarrollo distintos a los registrados en otros países europeos. En la primera década del siglo XX se rompe con su larga tradición de economía liberal hostil a cualquier intervención social del Estado, salvo en aquellos casos cuyo objetivo sea la de asistir a los pobres, reforzando los mecanismos del mercado, y aplicando un sistema social estatalizado más elaborado, en ciertos aspectos, que el sistema alemán (F.-X. Merrien; 2000, pp.17).

De esta forma se podrán instaurar las pensiones de vejez, el seguro de enfermedad y de invalidez y el primer seguro de desempleo obligatorio. A diferencia del modelo continental, en donde la premisa básica es el mantenimiento de un nivel de vida digno, estas prestaciones tienen como

---

<sup>18</sup> Debido fundamentalmente a las demandas de los agricultores se negaron a quedar al margen del proceso y fueron financiados por los impuestos en vez de primas porque de esta manera el sector agrícola esperaba pagar menos de lo que conseguía en concepto de prestaciones.

<sup>19</sup> El primer *Beveridge Report on Social Insurance and Allied Services* se presentó en el Parlamento británico a finales de 1942 por una comisión presidida por William Beveridge quien lo había redactado en su mayor parte.

objetivo prevenir la necesidad a partir del establecimiento de unas cotizaciones uniformes para todos los trabajadores.

Este informe, que aparece en 1942, define unas perspectivas sociales mejores para la posguerra como una forma positiva de combatir los sistemas totalitarios; esta nueva filosofía de protección social rechaza tanto la asistencia como los seguros sociales reservados exclusivamente a los trabajadores proponiendo un sistema generalizado y uniforme para toda la población.

La originalidad del Informe Beveridge se encuentra en su "*concepto de una sociedad organizada para enfrentarse con lo que imaginativamente él había llamado los cinco grandes gigantes: la Indigencia, la Enfermedad, la Ignorancia, la Miseria y la Ociosidad*" (A. Robertson; 1992, pp.148)<sup>20</sup>; para poder superar a dichos gigantes era necesario el desarrollo de unos servicios sociales adecuados y la aplicación de unas medidas gubernamentales que asegurasen el pleno empleo.

Para lograr sus objetivos, Beveridge preconiza la creación de un sistema de protección social (National Assistance<sup>21</sup>) generalizado, que cubra a toda la población, además de centralizado y gestionado por el Estado. El informe considera necesaria la creación de un sistema nacional de salud (National Health Service) gratuito y abierto a toda la población.

La financiación del sistema estaría a cargo de todos los ciudadanos y empresarios, mientras que el Estado sería el responsable de cubrir una parte (la sexta parte) de la mayoría de las prestaciones, la mayor parte del sistema sanitario (NHS) y la totalidad de los subsidios familiares. "*Dentro de*

---

<sup>20</sup> Alex Robertson (1992): "El desarrollo del Estado de Bienestar en Gran Bretaña" in Luis Moreno y Manuel Pérez Yruela "*Política Social y Estado de Bienestar*". Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

<sup>21</sup> La National Assistance contemplaba la extensión del plan de seguros obligatorios a toda la población, requiriendo para ello la inspección de recursos económicos para aquellas situaciones que no estuvieran cubiertas en su totalidad por los subsidios de la seguridad social; y además introducía un sistema de subsidios familiares para evitar que los ingresos se establezcan por debajo del nivel de los subsidios de desempleo para no desanimar a las familias a reducir la tasa de natalidad.

*cada categoría todos contribuían con la misma cantidad, sin atender a los niveles de ingreso. Para los pocos casos que el seguro no cubría, existiría una modalidad de asistencia pública moderna y humanizada” (P. Baldwin; 1992; pp.195)*

El objetivo central de dicho sistema era establecer una política social conjuntamente con una política económica orientada al pleno empleo porque *“asegurar el pleno empleo era la idea central, pero, a diferencia de Keynes, no tenía que alcanzarse regulando la demanda de los consumidores sino a través de una política de redistribución para la mano de obra” (G. A. Ritter; 1991, pp. 184).*

En definitiva, Beveridge realiza un análisis universalista ampliando los beneficios del seguro social y el disfrute de los servicios sociales al conjunto de la población, a partir de unas cotizaciones y unas prestaciones uniformes que aseguren un mínimo vital, pero con libertad para que el ciudadano organice su propia vida y la de las personas que tiene a su cargo.

Esa es una de sus mayores preocupaciones, la de garantizar el libre desarrollo de los ciudadanos; *“defendía que el Estado debía proteger al individuo no mediante un sistema de subsidios personales, sino asegurando las condiciones económicas y sanitarias que le harían posible mantenerse asimismo y ahorrar, a través de la seguridad social, para los accidentes de la vida y para la vejez” (A. Robertson; 1992, pp.148).*

A diferencia del caso sueco, en donde triunfó el universalismo igualitario, en Gran Bretaña la aplicación del informe elaborado por Beveridge tuvo graves problemas puesto que, a pesar de incluir a toda la población en la seguridad social, no fue lo suficientemente generosa con las clases más acomodadas<sup>22</sup>; *“las prestaciones universales incondicionales,*

---

<sup>22</sup> La puesta en marcha de la prestación de jubilación uniforme para toda la población tuvo serios problemas puesto que su aplicación tenía como tarea primera y principal la redistribución de fondos desde los más acomodados a los menos favorecidos de forma que los pobres pudieran percibir prestaciones suficientes; pero este mecanismo resultaba insuficiente para contentar a la población con las rentas más altas. Después de amplios debates entre laboristas y conservadores británicos se reformó la pensión de jubilación, pasando a conceder las prestaciones

*descompensadas por su insistencia en contribuciones uniformes que se limitaban a lo que los más pobres podían pagar, nunca llegaron a ser suficientes para vivir sin suplementos” (P. Baldwin; 1992, pp.343).*

### **1.5-El New Deal americano**

Aunque nuestro objetivo es analizar los orígenes y la evolución europea, analizamos brevemente a Estados Unidos para resaltar las grandes diferencias existentes en la concepción del Estado de Bienestar. Las primeras medidas que se adoptan en este país son tardías, si las comparamos con Europa, debido fundamentalmente a la ideología individualista existente y a la reticencia y desconfianza por la acción colectiva.

Aunque la primera guerra mundial aceleró el proceso de creación de los sistemas nacionales de seguridad social en la mayoría de los países occidentales, en Estados Unidos se siguió desechando la evolución hacia un estado social<sup>23</sup> puesto que dicha idea era tachada de alemana, socialista y “antiamericana”. Entre las causas que se suelen mencionar para analizar este escaso intervencionismo estatal en la vida económica caben destacar *“la falta de apoyo político, la falta de una organización política obrera fuerte, la actitud de rechazo de los sindicatos hasta finales de los veinte y la débil homogeneidad étnica del país que hacía más difícil la creación de comunidades solidarias como soporte de los seguros sociales”*. Además tuvo una gran importancia en esta época *“el auge del capitalismo del bienestar que en algunas grandes empresas condujo a la creación de una política*

---

según los diferentes niveles de ingresos con el objetivo de poder recaudar contribuciones graduadas que exigían al rico más que al pobre.

<sup>23</sup> Hubo una total falta de apoyo hacia la construcción de una verdadera política social tanto de la clase política como del mundo sindical americano.

*social de empresa dentro del marco de las nuevas prácticas en el trato con los obreros” (G. A. Ritter; 1991, pp. 175-176).*

Tras la gran crisis de finales de los años veinte se va lentamente asumiendo la idea de que el Estado debe tener ciertas responsabilidades en el ámbito económico y de la seguridad social; así en 1935<sup>24</sup>, se adopta un sistema nacional de seguridad social (Social Security Act) que incluye un régimen público de jubilación, un programa de ayuda a las familias sin recursos (de viudedad y de orfandad) y posteriormente se instaurará el seguro de desempleo (F.-X. Merrien; 2000).

El individualismo americano y el recelo a una actuación estatal en el ámbito económico y social pueden explicar porqué este sistema de seguridad social no ha evolucionado como el resto, no incorporando dos clásicos como son el seguro de enfermedad y un sistema público de sanidad para toda la población<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Con el New Deal EEUU parece que va a seguir la senda iniciada por Europa en materia de seguridad social pero le durará poco tiempo.

<sup>25</sup> En Estados Unidos no existe un seguro de enfermedad general y obligatorio, la cobertura de los gastos de salud es esencialmente privado. Desde la ley de 1935 se excluye el seguro por enfermedad debido a la resistencia ofrecida por el cuerpo médico y por los seguros privados. En 1964 se crea la asistencia sanitaria para pobres y ancianos, posteriormente ampliado a las madres solteras sin recursos (medicare y medicaid).

### **1.6-El paternalismo español.**

El Estado de Bienestar aparece en España<sup>26</sup> de manera tardía configurándose como una vía intermedia con respecto a los otros modelos o sistemas que se van consolidando en el mundo occidental avanzado.

La Iglesia católica aparece como la única y principal responsable de los servicios de educación, beneficencia y asistencia a las personas ancianas, enfermas y pobres, debido fundamentalmente a la casi permanente convulsión política y social y a la abstención de los poderes públicos en materia de asistencia. Así la Iglesia en España tiene un margen de intervención asistencial comparativamente mayor al existente en la mayoría de los países europeos.

A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX nos encontramos con unas posiciones diferenciadas ante la pobreza y la asistencia, influenciadas principalmente por tres corrientes ideológicas: el pensamiento krausista<sup>27</sup>, el catolicismo social y en menor medida las ideas socialdemócratas.

El Krausismo, defensor de un republicanismo laico y reformista, se basaba en un racionalismo armónico y contemplaba la coexistencia de las clases sociales y económicas superando de esta manera el conservadurismo tradicional, el laissez-faire depredador, el corporativismo católico y el colectivismo revolucionario. Para esta corriente la principal causa del retraso económico y cultural era la pobreza y el subdesarrollo industrial; uno de los principales obstáculos para la modernización era el control ideológico que ejercía la Iglesia sobre los ciudadanos.

---

<sup>26</sup> Existen pocos trabajos que analizan el origen del Estado de Bienestar en nuestro país y es por ello que nos vamos a guiar en este apartado por los trabajos realizados por Luis Moreno y Sebastià Sarasa, y en concreto en "Génesis y desarrollo del Estado de Bienestar en España". *Documento de trabajo del Instituto de Estudios Sociales Avanzados* 92-13.

<sup>27</sup> Corriente de pensamiento que se desarrolló durante la segunda mitad del siglo XIX, apenas reconocida en Alemania, tuvo gran resonancia en España gracias a Julián Sanz del Río; esta corriente influyó en la ideología de la joven intelectualidad liberal que frecuentó la Universidad y el Ateneo madrileño durante el periodo anterior a la Iª República. Esta forma de pensar fue duramente atacada por los monárquicos y por los tradicionalistas.

Los católicos sociales, sector minoritario dentro de la Iglesia española, aspiraban a una justicia social<sup>28</sup> basada en la idea de que no todas las desigualdades tienen un origen natural.

El sindicalismo no mantuvo una postura homogénea ante la política social. Junto al sindicalismo socialista se encontraba el anarquismo antiestatal y radical, de mayor peso militante y con gran influencia en la historia social de España, pero reticente a formar parte de las instituciones, motivo por el cual estuvo al margen de las propuestas reformistas.

Los dos primeros grupos coincidieron en la necesidad de instaurar un sistema de previsión privado, voluntario y promovido desde el Estado, aunque el punto de discordancia más importante en torno a la protección social se encontraba en la aspiración krausista de sustituir la beneficencia tradicional, en manos de órdenes religiosas, por un sistema de seguros sociales comprensivo.

A comienzos del siglo XX (en 1908) surge la propuesta de crear el Instituto Nacional de Previsión<sup>29</sup>, cuya finalidad inicial es la de promover un sistema voluntario<sup>30</sup> de seguros de vejez y accidentes en donde jugarían un papel destacado las cajas de ahorro. Después de la crisis de 1917 el gobierno, tras comprender las limitaciones de un sistema de seguros voluntarios, proyecta construir un modelo obligatorio que cubra la jubilación, la enfermedad, el desempleo y la maternidad. La oposición de empresarios, terratenientes, de un amplio sector de la Iglesia así como la del colegio de médicos y las compañías de seguros hizo que no se aceptara

---

<sup>28</sup> Este incipiente movimiento democristiano estuvo sometido al acoso tanto por parte de los conservadores integristas como por parte de los jesuitas.

<sup>29</sup> Este nuevo instituto viene a sustituir al anteriormente creado en 1905, Instituto de Reformas Sociales, y en ambas instituciones se contó con la presencia activa de los socialistas, con Largo Caballero al frente.

<sup>30</sup> En el proyecto inicial se establece la creación de un sistema de previsión voluntario y privado de manera que no sufriera merma la influencia social de la Iglesia que continuaría con su beneficencia eclesiástica orientada a los ciudadanos con pocos recursos como para asegurarse una cobertura ante la enfermedad o vejez.

la idea de un seguro obligatorio de enfermedad, quedando de esta manera congelado el proyecto durante toda la dictadura de Primo de Rivera.

Con la IIª República, el gobierno socialista retomó la idea de construir un sistema de seguros obligatorios pero excluyendo al seguro de desempleo<sup>31</sup>. Las reformas sociales que se tomaron durante esta época fueron importantes, la mayoría de ellas siguieron al modelo alemán y al de los países de la Europa continental frente al desarrollado por los escandinavos y anglosajones. La debilidad de las clases medias, la división en el movimiento obrero, la lucha entre religiosos y anticlericales,..., hizo imposible una alianza entre las clases medias urbanas, los obreros y los jornaleros del campo.

Tras la guerra civil, y con una dictadura militar en el poder, la política social es una mezcla de previsión social y acciones caritativas y de beneficencia. El fuero del trabajo, de 1937, es un híbrido entre dos modelos de Estado: uno corporativo tradicionalista, apoyado por los católicos y los carlistas y otro corporativo fascista apoyado por los falangistas; la principal diferencia entre ambos modelos era el papel otorgado al Estado. Los seguros sociales se orientaban a la protección de los trabajadores cotizantes<sup>32</sup> con actividad profesional, quedando desprotegidas las mujeres y menores si sus progenitores no estaban asegurados<sup>33</sup>.

En esta época, década de los años cuarenta, los seguros públicos se combinan con el mutualismo laboral voluntario de capitalización; de esta manera los seguros obligatorios de vejez, de invalidez (el SOVI) así como el seguro de enfermedad, con prestación de duración limitada, cubren

---

<sup>31</sup> Ni en 1931 con el gobierno socialista ni en 1936 con el gobierno del frente popular se incluyó en el programa puesto que se debía pensar que con las reformas económicas serían suficientes para reabsorber el paro.

<sup>32</sup> Un aspecto a resaltar es el papel otorgado a la mujer en el fuero "el nuevo estado debe sacar a la mujer del taller y retornarla al hogar", para ello y para mantenerla en el hogar se estableció el subsidio familiar; la mujer quedaba desprotegida fuera del ámbito familiar y subordinada a la figura del hombre como padre o como marido.

<sup>33</sup> El derecho a la protección no es del menor sino de sus padres casados.



únicamente a un sector de trabajadores. Para los ciudadanos sin recursos existe una sanidad asistencial público-benéfica de escasa calidad.

## **CAPÍTULO 2.- CONCEPTO Y MODELOS DE ESTADO DE BIENESTAR**

Una de las grandes dificultades con que nos encontramos en un primer momento es la de encuadrar, de manera más o menos precisa, nuestro objeto de estudio. No solo nos encontramos con problemas para establecer los límites de nuestro campo de acción sino que además nos encontramos con que existen distintas acepciones para un mismo concepto y, por si fuera poco, se utilizan diferentes términos para su definición<sup>34</sup> (B. Lautier, 1995; pp.483), según el idioma que se utilice: Estado de Bienestar<sup>35</sup> en inglés, español y en portugués; Estado Providencia en francés, Estado Social en alemán,...

### **2.1-Diferentes aproximaciones al concepto de Estado de Bienestar**

Un Estado de Bienestar se caracteriza al menos por poseer y estar dotado de unos mecanismos elementales básicos de protección hacia su ciudadanía contra ciertos riesgos que les pueden sobrevenir a lo largo de su vida como son la vejez, la enfermedad, el paro, la pobreza, etc. Todo este conjunto de medidas y políticas son las que quedan recogidas dentro del término de protección social en su doble vertiente, tanto en su faceta de seguridad social como bajo la óptica asistencial.

La expresión de Estado de Bienestar (quizá por su influencia anglosajona) se ha generalizado y consolidado, de manera que en la

---

<sup>34</sup> Bruno Lautier "L'Etat et le Social" in Bruno Thèret (1995) "*L'Etat, la finance et le social*". La Decouverte. Paris.

<sup>35</sup> Es la traducción del welfare state, expresión que apareció hacia 1939 como oposición al warfare state.

actualidad, cuando hablamos de Estado de Bienestar nos referimos a un modo de organización social y político que es a la vez una reacción y un complemento al Estado liberal y se caracteriza, *"por un lado por la intervención del Estado en la economía con el objetivo de mantener el pleno empleo mediante la regulación del mercado y la creación de un sector público económico y, por otro lado, por la prestación de una serie de servicios sociales de carácter universal"* (M. J. Rubio; 1991, pp. 20-21)<sup>36</sup>.

Tal y como señala Flora<sup>37</sup> (P. Flora y A. J. Heidenheimer; 1986; pp.22) el crecimiento del moderno Estado del Bienestar puede ser entendido como una respuesta a dos desarrollos fundamentales: la formación de los Estados nacionales y su transformación en democracias de masas después de la Revolución Francesa, y el desarrollo del capitalismo, que se convirtió en el modo de producción dominante después de la revolución industrial. Esta perspectiva más amplia, en donde se introducen en el análisis los elementos históricos constitutivos, nos permite profundizar en las distintas formas que adoptará el Estado Social integrando las diferentes realidades sociales e históricas.

Aunque es absurdo analizar la fecha de aparición del término como si estuviese ya predeterminado y a la espera de que lo adopte un país, sí se puede discutir su implantación no solo como un mecanismo de asistencia sino como un *"sistema articulado de políticas de bienestar tras la primera o tras la segunda de las guerras mundiales. A favor de la primera opción se encontraría la puesta en marcha de políticas públicas de ayuda que empezarían ya a sustituir más que a complementar a la filantropía privada. A favor de la segunda opción se encontraría la idea de que es tras la Segunda Guerra Mundial cuando se cuestiona -por ejemplo en la obra de T.H. Marshall en 1949- la idea de la ayuda social como tal ayuda pasando a*

---

<sup>36</sup> Ma Josefa Rubio (1991): *"La formación del Estado Social"*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

<sup>37</sup> Peter Flora y Arnold J. Heidenheimer (1986): *"The Development of Welfare States in Europe and America"*, Transaction Books, New Bruswick and London.

*verse como resultado del ejercicio por parte de quienes la reciben de un derecho como ciudadanos*" (F. Esteve<sup>38</sup>; 2000; pp.351).

Existe una amplia variedad de definiciones sobre el término de Estado de Bienestar, con un alto grado de heterogeneidad entre ellas. No es nuestra intención realizar un catálogo exhaustivo de las distintas concepciones que nos podemos encontrar sino, más bien, plasmar únicamente aquellas que puedan ser las más representativas desde una óptica socioeconómica.

Una de las definiciones que podemos utilizar para designar, de forma general, al Estado de Bienestar es la utilizada por J. Picó (1996; pp.39)<sup>39</sup> que establece que *"el Estado de Bienestar es un tipo específico de sociedad -la capitalista- en la que el Estado interviene en el proceso económico de producción, reproducción y distribución de bienes y servicios para reasignar (redistribuir) las oportunidades de vida entre los individuos y las clases sociales"*.

Entre las más completas, no sólo por las referencias históricas sino también por las dialécticas, es la realizada por Peter Flora<sup>40</sup> (1986; pp.XII-XXIX) que analiza el Estado de Bienestar teniendo en cuenta las bases del consenso teórico. Según este autor, esta invención europea, es una respuesta a un problema (la condición de la clase obrera de la época de la industrialización) en un marco político nuevo (la democracia de masa dentro del estado-nación consolidado). A partir de la comparación internacional, P. Flora extrae unas "condiciones históricas comunes" a nivel del Estado, de la familia, de las organizaciones obreras, e introduce la noción de los "derechos sociales" sobre el Estado. Además muestra las condiciones tanto

---

<sup>38</sup> Fernando Esteve Mora (2000) "Bienestar y crisis del Estado de Bienestar. Elementos para una economía de la felicidad". PP. 351-401; in Rafael Muñoz Bustillo (ed.) (2000) *"El Estado de Bienestar en el cambio de siglo"*; Alianza Editorial. Madrid.

<sup>39</sup> Josep Picó "Modelos sobre el Estado de Bienestar. De la ideología a la práctica"; in Ramón Casilda Bejar y Jose María Tortosa (eds.) (1996) *"Pros y contras sobre el Estado de Bienestar"*. Editorial Tecnos.

<sup>40</sup> Peter Flora (ed.) (1986) *"Grow to Limits: the Western European Welfare States since World War II"*. Walter de Gruyter. Berlin.

económicas como políticas del desarrollo del Estado de Bienestar para, posteriormente, llegar a las causas que han originado las diferencias internacionales debidas fundamentalmente a los procesos históricos de la esfera de la política (el proceso de formación de la nación, el nivel de centralización política, el momento de la creación de las instituciones y su grado de fragmentación, las relaciones entre Iglesia y Estado y las características de la clase obrera –grado de homogeneidad y las relaciones con la clase agrícola y los white collars-).

De entre las definiciones sobre el Estado de Bienestar que hacen referencia al ideario keynesiano estaría la realizada por Rafael Muñoz Bustillo<sup>41</sup> (1993; pp.25) cuando establece que *"el Estado de Bienestar se entiende como aquel conjunto de actuaciones públicas tendentes a garantizar a todo ciudadano de una nación, por el mero hecho de serlo, el acceso a un mínimo de servicios que garanticen su supervivencia (entendida en términos sociales y no estrictamente biológicos)"*.

La aceptación de los principios keynesianos de política presupuestaria tiene el efecto de crear una "base económica" que permite la actuación del Estado en múltiples áreas. Así la política keynesiana es central al Estado de Bienestar no tanto por garantizar el pleno empleo sino por aumentar, y casi eliminar, el techo de la intervención económica del Estado sin el cual la política social sería meramente testimonialista.

Una serie de autores destacan la doble percepción que se puede tener del concepto de Estado de Bienestar: por una parte el término hace referencia a la responsabilidad última que posee el estado ante su ciudadanía para ofrecer una protección mínima ante circunstancias adversa; y por otra parte una concepción del Estado de Bienestar en sentido amplio con políticas que garanticen el pleno empleo a través de programas que requieren un cierto volumen de transferencias públicas de recursos. Para ello estos autores utilizan el término de "estatismo de bienestar" para reflejar *"de la forma más genérica posible el uso del poder estatal dirigido a proteger a los ciudadanos contra las adversidades económicas y asegurar*

---

<sup>41</sup> Rafael Muñoz Bustillo "Economía de mercado de Estado de Bienestar" in R. Muñoz Bustillo (comp.) op.citada.

*cierto nivel de prosperidad al conjunto de la población” (A. Pfaller, I. Gough, G. Therborn (comps.); 1993, pp. 24)<sup>42</sup>.*

De esta forma se presenta esta noción de estatismo de bienestar como la manera que tiene la economía industrial capitalista de hacerse compatible con ciertos objetivos de carácter social. Pero el “estatismo de bienestar” también se ha utilizado para llevar a cabo otras funciones que son importantes para el sistema de producción capitalista como la reproducción de la fuerza de trabajo, la formación de capital humano o la estabilidad de la demanda.

Además podemos observar como I. Gough profundiza en el análisis del Estado de Bienestar analizando los límites que va estableciendo el modo de producción capitalista a la política estatal; *“el Estado de Bienestar se caracteriza por la utilización del poder estatal para modificar la reproducción de la fuerza de trabajo y para mantener a la población no trabajadora en las sociedades capitalistas” (I. Gough; 1982; pp. 111)<sup>43</sup>.* Estas son las dos actividades principales que debe realizar el estado para conseguir el bienestar<sup>44</sup>.

Mientras que G. Therborn (1993; pp.85)<sup>45</sup> profundiza en la necesidad de diferenciar entre Estado keynesiano de bienestar (o pacto keynesiano) y Estado de Bienestar (como elemento crucial del anterior) puesto que, desde un punto de vista histórico, las instituciones modernas tienen sus orígenes antes de que se adoptaran las teorías keynesianas y las políticas

---

<sup>42</sup> Alfred Pfaller, Ian Gough, Göran Therborn (comps.) (1993): *“Competitividad económica y Estado de Bienestar. Estudio comparativo de cinco países avanzados”*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

<sup>43</sup> Ian Gough (1982): *“Economía Política del Estado de Bienestar”*. H. Blume Ediciones, Madrid.

<sup>44</sup> Para llevar a cabo la primera de las actividades, la reproducción de la fuerza de trabajo, I. Gough destaca que el estado posee un mecanismo fundamental como es la familia, en donde se producen una serie de valores de uso, sobre todo en forma de servicios, y donde la mujer es un elemento importante a considerar.

<sup>45</sup> Göran Therborn “Los retos del Estado del Bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio” in Rafael Muñoz Bustillo. Op. Cit.

macroeconómicas de control de la demanda<sup>46</sup>: *"El concepto de Estado Keynesiano de Bienestar es estéril y poco afortunado desde un punto de vista teórico, ya que recoge de forma conjunta la política social del Estado de Bienestar, la dirección macroeconómica keynesiana y el compromiso con el pleno empleo, tres cosas que, tanto desde un punto de vista lógico como en la práctica, están separadas"*.

Una visión sobre la intervención del estado capitalista, es la realizada por J. O'Connor (1981)<sup>47</sup>. El estado debe asegurar dos funciones, que además son contradictorias: una función de acumulación y una función de legitimación. El Estado de Bienestar debe facilitar las condiciones de acumulación, financiando inversiones, además de asumir parte de los costes de reproducción de la fuerza de trabajo intentando resolver los problemas de legitimación y promoviendo empleos públicos y gastos sociales. De esta forma el estado asegura las condiciones económicas que posibilitan la acumulación del capital además de crear unas condiciones necesarias para garantizar la armonía social.

Por último, una definición operativa del término es la realizada por Ramses Mishra<sup>48</sup> (1993; pp.56): *"El Estado de Bienestar hace referencia al sistema social desarrollado en las democracias capitalistas industrializadas, como Gran Bretaña, después de la Segunda Guerra Mundial y permaneció más o menos intacto hasta mediados de los setenta"*. Los principales rasgos que establece Mishra para caracterizar al Estado de Bienestar se pueden resumir en las siguientes:

---

<sup>46</sup> No solo la legislación de Bismarck se adelanta a Keynes sino también la seguridad social americana de los años treinta.

<sup>47</sup> James O'Connor (1981): "La crisis fiscal del estado". Editorial Península, Barcelona.

<sup>48</sup> Ramses Mishra "El Estado de Bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá" in Rafael Muñoz Bustillo (comp.) (1993) "Crisis y Futuro del Estado de Bienestar". Alianza Universidad. Madrid.

1. intervención estatal en la economía para mantener el pleno empleo o, al menos, para garantizar un alto nivel de ocupación.
2. provisión pública de una serie de servicios sociales universales, incluyendo transferencias para cubrir las necesidades humanas básicas de los ciudadanos de una sociedad compleja y cambiante (educación, asistencia sanitaria, pensiones, ayudas familiares y vivienda). La universalidad significa que los servicios sociales están dirigidos a todos los grupos de renta y para poder acceder a ellos no es necesario pasar ningún tipo de control de ingresos. Estos servicios tienen por objetivo la provisión de seguridad social en un sentido más amplio.
3. responsabilidad estatal en el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, entendido como un derecho social, es decir, no como caridad pública para una minoría sino como un problema de responsabilidad colectiva hacia todos los ciudadanos de una comunidad nacional moderna y democrática.

Todas estas definiciones, entre otras muchas existentes, tratan de interpretar las distintas realidades y representaciones existentes, el diferente grado de profundización y desarrollo del término, así como la mayor o menor implicación, compromiso y/o consenso político existente para respaldar el establecimiento de políticas redistributivas propias de un Estado de Bienestar. De esta forma podemos decir que *“el éxito del Estado de Bienestar solidario e igualitario en ciertos países, así como su fracaso en otros lugares, se explica recurriendo a la mayor o menor fortuna del movimiento obrero y de la izquierda”* (P. Baldwin; 1992; pp. 187); así como de la capacidad que tengan todos ellos para marcar la pauta de las posibles reformas.

## **2.2-Pros y contras de realizar tipologías de los diferentes modelos de Estado de Bienestar.**

A finales de los años setenta y en especial durante la década de los ochenta, se produce una amplia literatura que intenta "tipologizar"<sup>49</sup> los distintos modelos de Estado de Bienestar desarrollados en los países, fundamentalmente occidentales. Este tipo de análisis es el que se conoce como el "enfoque de los regímenes" o la "teoría de los regímenes".

Esta modelización de los Estados de Bienestar proporciona, para ciertos autores, unos resultados beneficiosos puesto que permite establecer, entre un amplio número de factores, las variables que influyen en los programas de protección social para, posteriormente, entender y explicar las relaciones que se establecen entre ellas. Así para Peter Taylor-Gooby (1997; pp.68)<sup>50</sup> *"esta interpretación ha servido para dirigir la atención no solo a la interacción de los diferentes factores que producen modelos particulares de bienestar, sino también a la forma en la que, una vez instalado, un régimen de bienestar tiende a consolidar intereses que actúan como una fuerza de continuidad más que de cambio"*.

En los últimos años se ha abierto un amplio debate sobre la conveniencia de modelizar puesto que en ocasiones se tiene la sensación de que las diferentes tipologías de los regímenes de bienestar esconden más que revelan (Peter Abrahamson 1995; pp.118)<sup>51</sup> desde el momento en que

---

<sup>49</sup> Concepto utilizado por Peter Baldwin (op.cit.)

<sup>50</sup> Peter Taylor-Gooby (1997): "Transformaciones y tendencias en la provisión del bienestar europeo: euroesclerosis, teoría de los regímenes y la dinámica de cambio" in Luis Moreno (comp.) *"Unión Europea y Estado de Bienestar"*. Ministerio de Asuntos Sociales y CSIC. Madrid.

<sup>51</sup> Peter Abrahamson (1995): "Regímenes Europeos del Bienestar y Políticas Sociales Europeas: ¿Convergencia de Solidaridades?, in Sebastián Sarasa y Luis Moreno (comp.): *"El Estado de Bienestar en la Europa del Sur"*. CSIC y Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.



cada tipología elige cuales son los criterios que van a caracterizar a cada modelo y no siempre están bien delimitados ni definidos<sup>52</sup>.

Uno de los problemas más usuales de las clasificaciones reside en que algunas ofrecen una visión reduccionista, puesto que a veces dan la impresión de que lo más importante es encontrar aquellas variables que nos permitan establecer las analogías y ocultar aquellas otras que son específicas a cada realidad o país. *"El enfoque de los regímenes parte de una cierta premisa de continuidad y estaticidad, en detrimento de las explicaciones que afectan al cambio social y a las transformaciones institucionales"* (Luis Moreno, 2000; pp.7). A pesar del papel clarificador que poseen las tipologías, ayudándonos a entender los distintos enfoques de bienestar social que se han establecido, no están claras las características esenciales que deben aparecer en los modelos de los Estados de Bienestar; así, tal y como establece Teresa Montagut, el primer problema de las tipologías es que *"no pueden incluir totalmente todas las naciones, pues muchos países no están bien incluidos en estos modelos. Otro problema es la dificultad de elegir entre las distintas tipologías ya que hay países que pueden ser clasificados de forma distinta dependiendo de la tipología que se utilice"* (T. Montagut; 2000; pp.77)<sup>53</sup>.

A pesar de encontrar sobrados motivos en contra, el análisis de los regímenes del bienestar sigue siendo válido a la hora de estudiar las distintas realidades de bienestar existentes, sus orígenes y sus desarrollos diversos.

---

<sup>52</sup> Aunque como cita el mismo autor en "la discusión de las perspectivas de bienestar europeo es, sin embargo, inevitable introducirse en la tarea de identificar modelos de bienestar, ya que se discuten las figuras solidarias con referencia a los diferentes regímenes, por ejemplo, el sistema Beveridge versus sistema Bismarck" (Chassard y Quintín, (1992) "Social protection in the European Community: Towards a Convergence of Policies". Paper presented at the *Conference Fifty Years After Beveridge*. University York, UK, Sep., mimeo, DG V, Commission of the European Communities.

<sup>53</sup> Teresa Montagut (2000) *"Política Social. Una introducción"*. Editorial Ariel. Barcelona

Las tipologías no se pueden considerar como verdaderas o falsas en términos absolutos, no deben limitarse a analizar las características específicas de un país en concreto, ni tampoco deben concebirse como una construcción que permita clasificar a todos los posibles casos existentes.

Estas modelizaciones de los Estados de Bienestar tienen que ser consideradas únicamente como un instrumento de referencia, como un punto de partida para cualquier análisis o investigación nueva que se quiera realizar; una tipología debe reflejar lo mejor posible a los países más representativos de cada configuración; así a partir de este marco de referencia podremos situar al resto de los Estados de Bienestar que queramos analizar.

### **2.3-R. M. Titmuss: primera contribución a la modelización del bienestar.**

Todas las caracterizaciones del Estado de Bienestar que se han realizado hacen referencia a Richard M. Titmuss puesto que es de los primeros esfuerzos<sup>54</sup> de modelización que encontramos. Para Titmuss<sup>55</sup> el objetivo de construir un modelo "*no estriba en admirar la arquitectura de la obra, sino ayudarnos a descubrir orden en todo el desorden y confusión de hechos, sistemas y elecciones referidos a determinadas áreas de nuestra vida económica y social*" (R. M. Titmuss 1981; pp.37-38). Así vemos que, teniendo en cuenta un principio organizativo y analizando las consecuencias para sus ciudadanos, distingue tres modelos diferentes de política social: el

---

<sup>54</sup> Wilensky, H.L. y Lebeux, C.N., con "Industrial society and social welfare" de 1965, fueron los primeros en realizar una tipología, aunque se limitaron a analizar los distintos estados de bienestar americanos, estableciendo un modelo de política social residual y otro de política social institucional; en el primero el Estado interviene si fallan las estructuras normales de provisión (el mercado y la familia); en el segundo modelo los servicios de bienestar se consideran como funciones normales dentro de una sociedad industrial moderna. Para ellos, el Estado de Bienestar ha sido posible gracias a un cierto nivel de desarrollo económico que ha permitido desviar recursos escasos de uso productivo hacia el bienestar social.

<sup>55</sup> Richard M. Titmuss (1981): "*Política Social*" Editorial Ariel. Barcelona. [Social Policy. An introduction. (1974) George Allen & Unwin. Londres].

modelo residual de bienestar (*residual welfare model*), el modelo de logro personal-cumplimiento laboral (*industrial achievement-performance model*) y el modelo institucional redistributivo (*institutional redistributive model*). Estas diferentes formas de Estado de Bienestar se caracterizan por los siguientes elementos:

a) El modelo residual de bienestar es aquel en el que el Estado se limita a intervenir de manera ocasional y, siempre y cuando fallen los dos canales "naturales" que cubren las necesidades de los individuos como son la familia y el mercado. Este sistema residual otorga un mínimo papel al Estado en la provisión de servicios, limitando sus obligaciones a los grupos sociales marginados o necesitados. Titmuss puso como ejemplo de este modelo subsidiario de asistencia pública a Estados Unidos.

b) El modelo de logro personal – cumplimiento laboral<sup>56</sup> asigna a las instituciones de bienestar social una función importante como auxiliares de la economía. Las necesidades sociales se deben atender en función del mérito, de los logros alcanzados en el puesto de trabajo y la productividad. Estos programas tienen su origen en las mutualidades obreras, iglesias,..., y a medida que se van generalizando en la sociedad tiende a asumirlos el sector público y a disminuir la relación existente entre lo que se cotiza y lo que se obtiene. Dentro de este modelo industrial nos encontramos a Alemania y a Francia.

c) El modelo institucional redistributivo considera los programas de bienestar social una institución fundamental, integrada en la sociedad. El Estado proporciona prestaciones universales independientemente del mercado guiándose por el principio de necesidad; además extenderá su compromiso de bienestar a todas las áreas que son esenciales para la sociedad. Tanto Escandinavia

---

<sup>56</sup> También llamado modelo industrial meritocrático adquisitivo, de desarrollo industrial, profesional o simplemente de logro-cumplimiento.

como el Reino Unido forman parte de este modelo institucional redistributivo.

Estos tres modelos de política social nos proporcionan un marco ideológico; *"constituyen únicamente aproximaciones muy amplias a las teorías e ideas de economistas, filósofos, estudiosos de la ciencia política y sociólogos"* (R. M. Titmuss; 1981; pp. 39. Estos modelos constituyen un marco que nos permite resaltar las principales diferencias sobre los medios y los fines de la política social; unos modelos opuestos con criterios distintos en cuanto a la elección de alternativas.

Ahora bien, estos modelos o sistemas de bienestar no están exentos de valores, *"la construcción de cualquier modelo o la elaboración de cualquier teoría que tenga algo que ver con la política ha de preocuparse de modo inevitable por lo que es y lo que podría ser; con lo que nosotros (miembros de la sociedad) queremos (los fines) y por la forma de alcanzarlos (los medios)"* (R. M. Titmuss; 1981; pp.183). A la hora de abordar cuestiones de política social habrá que tener en cuenta la elección de valores a las que se enfrenta la sociedad, que entrañan relaciones sociales y sistemas de creencias, proporcionándonos de esta manera un marco ideológico.

Estos sistemas de bienestar no pueden plantearse como sistemas cerrados y separados entre sí, los servicios sociales<sup>57</sup> no son un simple sistema de bienestar con un único objetivo sino, por el contrario, contienen una variedad de objetivos, algunos en armonía y otros no, Así nos encontramos<sup>58</sup> con que *"existen esencialmente tres sistemas distintos de servicios sociales: el bienestar social, el bienestar fiscal y el bienestar laboral"* (Titmuss, 1981; pp.190).

---

<sup>57</sup> Bienestar social y servicios sociales pueden considerarse, según Titmuss, como términos sinónimos (1981; pp.62).

<sup>58</sup> Titmuss tomó como referencia a Gran Bretaña a la hora de estudiar la división social del bienestar, aunque su análisis se puede extender a cualquier país en especial, cuando se realizan comparaciones entre unos y otros.

Cuadro nº 2.1: Los Tres Modelos del Bienestar de R. M. Titmuss.

|                                | <b>Residual</b>     | <b>Logro personal<br/>Cumplimiento</b> | <b>Institucional<br/>Redistributivo</b> |
|--------------------------------|---------------------|--|---|
| <b>Cobertura</b>               | Marginal            | Ocupacional                            | Universal                               |
| <b>Destinatarios</b>           | Pobres              | Trabajadores                           | Ciudadanos                              |
| <b>Gama de prestaciones</b>    | Limitada            | Media                                  | Extensa                                 |
| <b>Estructura (1)</b>          | Ad hoc              | Contributiva/<br>Retributiva           | Suma fija<br>homogénea                  |
| <b>Requisitos</b>              | Prueba de<br>medios | Participación en la<br>prestación.     | Ciudadanía                              |
| <b>Financiación</b>            | Fiscal              | Contributiva                           | Fiscal                                  |
| <b>Nivel de gasto público</b>  | Bajo                | Medio                                  | Elevado                                 |
| <b>Programas de prevención</b> | Ausentes            | Modestos                               | Amplios                                 |
| <b>Papel del Estado</b>        | Mínimo              | Complementario                         | Sustitutivo                             |
| <b>Redistribución (2)</b>      | Poca/vertical       | Media/horizontal                       | Alta/vertical                           |

Fuente: Joseph Picó (1996; pp. 44)<sup>59</sup>.

(1) Estructura:

- Ad hoc: en función de las características específicas del individuo
- Contributiva/retributiva: más o menos lo que paga el individuo
- A suma fija homogénea: para todos igual; vinculada a la ampliación de los derechos

(2) Redistribución:

- Poca/vertical: de los pocos que tienen mucho a los pocos que no tienen nada
- Media/horizontal: redistribución dentro del estrato que contribuye.

<sup>59</sup> Joseph Picó (1996): "Modelos sobre el Estado de Bienestar. De la ideología a la práctica"; in R. Casilda Béjar y J. M. Tortosa (ed.) "Pros y Contras del Estado de Bienestar". Editorial Tecnos. Madrid.

- Alta/vertical: todos reciben lo mismo pero hay gente que contribuye mucho y otros muy poco.

El bienestar social comprendería los servicios sociales tradicionales: mantenimiento de ingresos, cuidado de la salud, trabajo social y otros servicios sociales como vivienda, educación y empleo. El bienestar fiscal incluiría una amplia gama de subsidios y desgravaciones sobre el impuesto de la renta<sup>60</sup>. El bienestar ocupacional (o laboral) implicaría prestaciones y beneficios originados por el propio trabajo como los planes de pensiones, los servicios de salud, las ayudas para los gastos de colegio, comidas económicas, diversiones sociales y deportivas,...

Esta tipología, tal y como queda reflejada en el cuadro nº 2.1, ha sido de gran utilidad para posteriores reflexiones realizadas acerca del Estado de Bienestar<sup>61</sup>, puesto que va más allá de la mera descripción, realizando un estudio no solo centrado en el nivel de gasto social<sup>62</sup> sino analizando su contenido; forzando *"a los investigadores a trasladarse desde la caja negra de los gastos al contenido de los Estados de Bienestar: programas específicos frente a programas universales, condiciones para ser beneficiario, calidad de los subsidios y de los servicios, y quizá lo más importante, hasta qué punto el empleo y la vida laboral están siendo integrados en la ampliación por el Estado de los derechos de la ciudadanía"* (G. Esping-Andersen; 1993; pp.40).

---

<sup>60</sup> Aunque la lista no es completa estarían comprendidos los subsidios sobre las primas del seguro de vida, las cotizaciones para la jubilación, subsidios con relación a las personas ancianas, a las personas incapacitadas y dependientes, subsidios por convenios, subsidios para las personas con niños a su cargo,....

<sup>61</sup> Aunque hoy en día esté obsoleta debido fundamentalmente a su excesiva rigidez y a sus referencias históricas.

<sup>62</sup> Un enfoque centrado en el volumen de gasto puede resultar erróneo puesto que se considera que todo gasto es igual.

## **2.4-Los tres mundos de G. Esping-Andersen: referencia obligada para la década de los noventa.**

Si el análisis de las tipologías del bienestar de Titmuss es la referencia para las investigaciones realizadas en los años ochenta, la obra de G. Esping-Andersen marcará un hito en aquellas realizadas durante la década de los noventa.

La tipología de los "tres mundos" de Esping-Andersen (1993)<sup>63</sup> está realizada sobre la base de los "regímenes del Estado de Bienestar", concepto organizador de la obra<sup>64</sup>, ya que, como nos lo explica su autor "el concepto del Estado del Bienestar va unido demasiado estrechamente a la política convencional de mejora social" y lo que él intenta, a través de esta clasificación, es agrupar a los diferentes países "no solo en relación a cómo están constituidas sus políticas tradicionales de bienestar social sino también en relación a cómo dichas políticas influyen en el empleo y en la estructura social general" (G. Esping-Andersen 1993, pp.18).

El gasto público deja de ser el elemento utilizado para clasificar los Estado de Bienestar; las variables utilizadas para diferenciar los regímenes del Estado de Bienestar son el grado de desmercantilización, la estratificación social, y la interrelación que se establece entre el Estado, el mercado y la familia en la provisión de los servicios de bienestar<sup>65</sup>, puesto que "son los tres principios fundamentales a los que hay que dotar de

---

<sup>63</sup> Gosta Esping-Andersen (1993): "Los Tres Mundos del Estado de Bienestar". Editions Alfons el Magnànim-IVEI, Generalitat Valenciana, Valencia. "The Three Worlds of Welfare Capitalisme", Polity Press – Basil Blackwell, 1990.

<sup>64</sup> En una obra posterior aclarará lo que entiende por régimen para que no dé lugar a más confusiones. El término "régimen", base de elaboración de la tipología; "se refiere a los modos en que se reparte la producción de bienestar entre el estado, el mercado y las familias" (G. Esping-Andersen; 2000; pp.102), y por tanto no debe confundirse ni con los estados de bienestar ni con las políticas sociales individuales. (Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Ariel, Barcelona, 2000)

<sup>65</sup> En definitiva, la mezcla entre lo público y lo privado constituye el principal eje analítico que sustenta la tipología de los tres mundos. Aunque en realidad analiza las interrelaciones entre Estado y mercado, olvidándose de la familia tal y como reconocerá con posterioridad en Gosta Esping-Andersen, (1999): "Fundamentos sociales de las economías postindustriales". Editorial Ariel. Barcelona.

*contenido antes de realizar alguna especificación teórica sobre el Estado de Bienestar"* (G. Esping-Andersen, 1993, pp.41).

Uno de los criterios fundamentales en la obra de Esping es el diferente grado de desmercantilización<sup>66</sup> ("*decommodification*") que realizan los distintos Estados de Bienestar y que va debilitando la dependencia del individuo con el mercado, es un indicador del "*grado en que los individuos o las familias pueden mantener un nivel de vida socialmente aceptable independientemente de su participación en el mercado*" (G. Esping-Andersen; 1993; pp.60). Así pues, en la relación entre mercado y estado<sup>67</sup>, el primero actúa como mercantilizador mientras que el segundo lo hace como desmercantilizador. El grado de desmercantilización se encuentra íntimamente relacionado con los derechos sociales de la ciudadanía y su poder emancipador de la dependencia del mercado; por ello Esping opina que sería aconsejable establecer un índice que mida la desmercantilización de las políticas sociales no ya a partir de los niveles de gasto social sino teniendo en cuenta una serie de normas y de dimensiones fundamentales.

La primera dimensión sería aquella que tiene en cuenta "*las normas que rigen el acceso de las personas a los subsidios, las normas para ser beneficiarios y las restricciones sobre los derechos*" (G. Esping-Andersen; 1993; pp.71), de esta manera cuanto más fácil sea el acceso a un programa que garantiza el derecho a un nivel de vida adecuado sin necesidad de tener en cuenta el empleo anterior, las cotizaciones o las necesidades, mayor potencial desmercantilizador tendrá dicho programa, pero por el contrario si el programa solo garantiza un subsidio restringido en el tiempo su grado de desmercantilización se reduce considerablemente. La segunda dimensión hace referencia al nivel de las rentas de reemplazamiento que

---

<sup>66</sup> Esping-Andersen se inspira en Karl Polany y considera los derechos sociales (no solo se fija en si aumentan o no), en función de su capacidad o grado de desmercantilización, es decir, cuando se presta un servicio como un asunto de derecho y cuando una persona puede ganarse la vida sin depender del mercado. La desmercantilización la entiende Esping-Andersen como las posibilidades de subsistencia que los Estados de Bienestar permiten a los ciudadanos como un asunto de derecho social.

<sup>67</sup> El concepto de desmercantilización responde fundamentalmente a la situación del trabajo asalariado.



ofrecen las políticas de forma que cuanto más cercanas estén a la renta de actividad más alto será el índice desmercantilizador. Y por último la tercera dimensión se refiere a las condiciones necesarias para poder acceder a dichas rentas, es decir el alcance de los derechos a la protección contra los riesgos sociales como el desempleo, la invalidez, la enfermedad o la vejez.

Una vez construido el índice de desmercantilización, confeccionado a partir de las tres dimensiones anteriores, es evidente la ordenación en distintos grupos que realiza Esping-Andersen de los Estados de Bienestar. Así puede llegar a distinguir hasta tres grupos de países, tal y como queda reflejado en el cuadro nº 1.2: los anglosajones nuevos, es decir los liberales, concentrados en la parte más baja del índice, los escandinavos agrupados bajo la denominación de socialdemócratas, en la parte superior y entre estos dos extremos se encuentran los países europeos continentales (los corporativistas) algunos de ellos muy próximos de los nórdicos.

Cuadro nº 2.2: Ordenación de los Estados de bienestar en relación al índice de desmercantilización.

| <b>Liberal</b> | <b>Corporativista</b> | <b>Socialdemócrata</b> |
|----------------|-----------------------|------------------------|
| Australia      | Italia                | Austria                |
| Estados Unidos | Japón                 | Bélgica                |
| Nueva Zelanda  | Francia               | Holanda                |
| Canadá         | Alemania              | Dinamarca              |
| Irlanda        | Finlandia             | Noruega                |
| Reino Unido    | Suiza                 | Suecia                 |

Fuente: G. Esping-Andersen (1993; pp. 77).

Observando los grupos de países que se establecen a partir del índice establecido, Esping-Andersen llega a la conclusión de que, a pesar de haber una gran cantidad de casos dudosos, se registra un nivel de desmercantilización muy bajo en aquellos países que poseen una historia dominada por el liberalismo mientras que, por el contrario, en el grupo con una alta desmercantilización se encuentran los estados del bienestar

dominados por la socialdemocracia; y por último los países europeos continentales con una fuerte influencia católica y estatalista tienden a ocupar el grupo intermedio de los corporativistas.

La explicación de la desigual capacidad desmercantilizadora de los diferentes Estados del bienestar se encuentra, según Esping, en la interacción entre las variables del poder político y el legado histórico de los países; *"los resultados de una desmercantilización relativamente alta encontrados en los países europeos continentales no son solo el producto de una movilización política de izquierdas sino también de una larga tradición de reformismo conservador y católico. Por el contrario, los resultados de una desmercantilización sumamente baja, encontrados en países con movimientos obreros comparativamente poderosos como Australia y Nueva Zelanda, pueden encontrar una explicación en el legado de un liberalismo institucionalizado dominante históricamente"* (G. Esping-Andersen; 1993; pp.78).

El concepto de estratificación social<sup>68</sup> está relacionado con la estructura capitalista y su división en clases sociales, es por ello que cada Estado de Bienestar definirá su grado de estratificación en función de su orientación hacia una mayor igualdad o desigualdad social. Basándose en el hecho de que una teoría que quiera explicar agrupamientos no debe construirse en función de una única fuerza causal sino que debe identificar los efectos interactivos sobresalientes, Esping-Andersen considera que *"la naturaleza de la movilización de las clases (sobre todo de la clase obrera), las estructuras de la clase política y el legado histórico de la institucionalización del régimen"* (G. Esping-Andersen; 1993, pp.50-51) son los tres elementos especialmente importantes que caracterizan a los Estados de Bienestar. Dichos Estados, además de proporcionar una serie de servicios y de garantizar unos ingresos, son unas instituciones clave en la estructuración de las clases y del orden social puesto que *"los rasgos de organización del Estado de Bienestar ayudan a determinar la articulación de*

---

<sup>68</sup> El Estado de Bienestar no es solo un mecanismo que interviene en la estructura de la desigualdad sino que es un sistema de estratificación en sí mismo, una fuerza activa en el ordenamiento de las relaciones sociales.

*la solidaridad social, las divisiones de clase y la diferenciación del status”* (G. Esping-Andersen; 1993; pp.81).

Los países difieren entre ellos a la hora de establecer su sistema de estratificación social; así los países de tradición liberal se basan en el dualismo social, estableciendo barreras entre los pobres beneficiarios de la asistencia social y las clases medias que se aseguran principalmente en el mercado. La tradición corporativa contribuye a crear una identidad de clase pero partiendo de una cantidad de planes diferentes según el tipo de ocupación, de forma que se reconozcan y se mantengan las diferencias de status. El modelo universalista escandinavo crea una sociedad más igualitaria además de fomentar un individualismo basado en la confianza en sí mismo. En otras palabras *“los Estados de bienestar pueden ser igualmente amplios o completos, pero pueden tener efectos totalmente diferentes sobre la estructura social; uno puede cultivar la jerarquía y el status, otro los dualismos y un tercero el universalismo; en cada caso se producirá un tejido propio de solidaridad”* (G. Esping-Andersen; 1993; pp.85). De esta manera, se pueden identificar y comparar los tres tipos o modelos ideales de estratificación y de solidaridad con los regímenes descritos con respecto a la desmercantilización.

En cuanto a la interrelación entre el mercado, el estado y la familia para asegurar la provisión de bienestar, podemos asegurar que es un elemento importante para poder identificar los regímenes de los estados de bienestar y conocer si se suministran los derechos sociales de forma pública o a través de la iniciativa privada; *“en todos los países avanzados se encuentra una mezcla de provisión pública o privada para el bienestar social y es en la existencia de esta relación donde descubrimos algunas de las propiedades estructurales más importantes de los Estados del bienestar”* (G. Esping-Andersen; 1993; pp. 109). Así observamos que tanto el estado como el mercado han influido continuamente para producir una peculiar mezcla de provisión social que va a definir los sistemas de los Estados de Bienestar.

En definitiva *“la división de la protección social entre lo público y lo privado proporciona el contexto estructural de la desmercantilización, de los derechos sociales y del nexo de estratificación de los sistemas del Estado de*

*bienestar*” (G. Esping-Andersen; 1993; pp. 111). El estado se encuentra en el mismo centro de la definición de los tipos de regímenes puesto que los Estados de Bienestar se identifican, además de por lo que hacen, gastan o legislan, por la forma que tienen de interactuar con el mercado; en definitiva *“es la interacción lo que define la estructura distributiva global, la relación entre los derechos sociales y los contratos privados, las desigualdades de clase, género o status, lo que define los regímenes del Estado del Bienestar”* (G. Esping-Andersen; 1993; pp. 138).

Así podemos observar que a la hora de analizar las variaciones internacionales existentes tanto a nivel de los derechos sociales reconocidos como en la estratificación del bienestar, y en la difícil separación entre mercado y estado, nos encontramos con un Esping-Andersen que distingue tres regímenes del Estado de Bienestar: un régimen liberal, un régimen conservador y un régimen socialista (tal y como quedan reflejados en el cuadro nº 2.3), retomando el plano descriptivo y dándoles una interpretación política a los modelos propuestos por Titmuss con anterioridad.

- a) El Estado de Bienestar liberal. Este grupo se caracteriza porque predominan las ayudas a personas después de realizar una comprobación de los recursos, realizándose dicha ayuda bien a través de transferencias universales, bien a través de planes de seguros sociales, y siendo todas ellas modestas. Los subsidios están orientados principalmente hacia la clase obrera con ingresos bajos y dependientes del Estado que por lo general son modestos. A su vez, el Estado estimula el mercado de manera pasiva -garantizando un mínimo<sup>69</sup>- y de manera activa -subvencionando planes privados de protección social-. Como consecuencia, *“este tipo de régimen minimiza los efectos de desmercantilización, limita con efectividad el alcance de los derechos sociales y construye una estratificación que es una mezcla de una relativa*

---

<sup>69</sup> Si el estado únicamente garantiza un mínimo a la población, las personas que tengan más recursos acudirán al mercado para complementar su protección.

*igualdad de pobreza entre los beneficiarios de la protección social, de un bienestar social para las mayorías diferenciado por el mercado y un dualismo político de clase entre los dos*" (Esping-Andersen, 1993, pp.47-48). Estados Unidos, Canadá y Australia son los países prototipos de este modelo, fuertemente influidos por el liberalismo y con un alto grado de confianza en los mecanismos de mercado.

- b) El Estado de Bienestar corporativo. Los países que forman parte de este grupo (Alemania, Francia, Austria e Italia) nunca dieron excesiva importancia a la eficiencia del mercado ni a la mercantilización. El eje central de articulación de este modelo gira en torno a *"la conservación de las diferencias de status, por lo tanto los derechos fueron vinculados a la clase y al status social"* (G. Esping-Andersen; 1993; pp. 48). El corporativismo desplaza al mercado como proveedor de bienestar social, es por ello que los seguros particulares y los beneficios adicionales en el empleo juegan un papel muy marginal. Este régimen, fuertemente influido por la Iglesia, está comprometido con la conservación de la familia tradicional<sup>70</sup>. El principio de la "subsidiaridad" sirve para destacar que el Estado únicamente intervendrá en los casos en que la familia no tenga suficiente capacidad para atender a sus miembros.
- c) El Estado de Bienestar socialdemócrata. Este régimen es el característico de los países nórdicos, en especial de Suecia, países que han extendido la universalidad y la desmercantilización de los derechos sociales hacia las nuevas clases medias. Al contrario de los dos anteriores regímenes que toleran un dualismo entre Estado y mercado, entre clase obrera y clase media, este régimen promueve la igualdad de los ciudadanos en los estándares más elevados, al contrario de una igualdad en las necesidades mínimas tal y como tienen otros modelos como objetivo. La clase obrera posee los mismos derechos sociales (con los mismos niveles y las mismas prestaciones) que los que disfrutaban las clases más

---

<sup>70</sup> Las mujeres que no trabajan quedan excluidas de la seguridad social.

favorecidas. En definitiva, *“es una mezcla de elevada desmercantilización y de programas universalistas que, sin embargo, se adaptan a expectativas diferenciadas”* (G. Esping-Andersen; 1993; pp. 49). Todos tienen subsidios, todos son dependientes y, probablemente, todos se sentirán obligados a pagar. La política de emancipación del régimen socialdemócrata se dirige tanto al mercado como a la familia tradicional. En contraste con el modelo subsidiario-corporatista, el principio es no esperar hasta que se agote la capacidad de ayuda de la familia, sino socializar prioritariamente los costes de la familia. El Estado se compromete a sobrellevar la carga de los servicios sociales, tanto para atender a las necesidades de la familia, como para permitir que las mujeres puedan elegir el trabajo en lugar del hogar. Quizá la característica más notable del régimen socialdemócrata sea la fusión entre el bienestar social y el trabajo<sup>71</sup>. El Estado está obligado a garantizar el pleno empleo<sup>72</sup> y por tanto a depender de dicho fin para garantizar la universalidad de sus prestaciones.

---

<sup>71</sup> Por una parte, el derecho al trabajo tiene una categoría igual al derecho de protección de los ingresos y, por otra parte, los enormes costes del mantenimiento de un sistema de bienestar social solidario, universalista y desmercantilizador significan que debe minimizar los problemas sociales y maximizar los ingresos por salarios. Obviamente como mejor se hace esto es con el mayor número de gente trabajando y el menor número posible de personas viviendo de transferencias sociales.

<sup>72</sup> En ninguno de los dos modelos descritos con anterioridad al socialdemócrata se defiende el pleno empleo como una parte integral de su compromiso con el bienestar social. El modelo conservador desanima a las mujeres a que trabajen mientras que en el ideario liberal los problemas de género apenas tienen importancia frente a la supremacía del mercado.

Cuadro nº 2.3: Visión general resumida de las características de los diversos regímenes

|   | <b>liberal</b>                  | <b>socialdemócrata</b>          | <b>conservador</b>                        |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---|
| 1. Papel de :<br>La familia<br>El mercado<br>El estado        | Marginal<br>Central<br>Marginal | Marginal<br>Marginal<br>Central | Central<br>Marginal<br>Subsidiario        |
| 2. Estado de bienestar<br>Modo de solidaridad<br>predominante | Individual                      | Universal                       | Parentesco<br>Corporativismo<br>Estatismo |
| 3. Lugar de solidaridad<br>predominante                       | Mercado                         | Estado                          | Familia                                   |
| 4. Grado de<br>desmercantilización                            | Mínimo                          | Máximo                          | Alto<br>(para el cabeza de familia)       |
| 5. Ejemplos modales   | Estados Unidos                  | Suecia                          | Alemania<br>Italia                        |

Fuente: G. Esping-Andersen (2000; pp.115)

La tipología de los “tres mundos” –liberal, conservador y socialdemócrata- tiene su origen en la economía política europea clásica, y refleja la evolución y la maduración de los Estados de Bienestar hasta las décadas de los años 70 y 80. Pero, con independencia de sus orígenes políticos, la tipología se vuelve estática en el sentido de que *“refleja las condiciones socioeconómicas que prevalecían entonces; a saber: una economía dominada por la producción industrial masiva; una estructura de clase en la que el trabajador manual masculino era el ciudadano prototípico, y una sociedad en la que la familia prototípica era del tipo estable y con una sola fuente de ingresos”* (G. Esping-Andersen; 2000; pp.103).

## **2.5-Deficiencias y/o críticas realizadas a los tres regímenes de Esping-Andersen.**

El análisis de las tesis de los "tres mundos" de G. Esping-Andersen es un paso obligado en las discusiones sobre la situación actual de los Estados de Bienestar. Por ello, y dada la importancia adquirida, no está exenta de una extensa literatura crítica que intentaremos reagrupar en distintos bloques: las críticas centradas en la clasificación por países y las realizadas desde la perspectiva feminista.

### **2.5.1- Críticas centradas en la clasificación de los países.**

Este primer bloque de críticas cuestionan la validez de los reagrupamientos por países que realiza el autor; centrándose en el hecho de que más que una clasificación que facilita y agiliza la comprensión, es una tipología que obstaculiza y esconde las diferencias que existen entre países que pertenecen al mismo nivel (F. X. Merrein; 2000; pp.90). No se trata aquí de proponer o realizar clasificaciones alternativas<sup>73</sup>, sino de cuestionar la inclusión de ciertos países en uno u otro modelo de bienestar.

De esta forma, si nos fijamos en los países pertenecientes al grupo liberal, nos encontramos con que Canadá y Estados Unidos están clasificados dentro de este modelo a pesar de existir profundas diferencias entre los dos países<sup>74</sup>; Canadá tiene el principio de universalidad mucho más desarrollado y su protección social es menos desigual y menos dualizada, acercándose más a los principios universalistas establecidos por Beveridge que a la filosofía individualista de mercado que predomina en Estados Unidos.

---

<sup>73</sup> Cuestión que analizaremos en otro apartado, más adelante.

<sup>74</sup> Estudio realizado por Gerard Boismenu "Protection sociale et strategie defensive au Canada et aux Etats-Unis" in Dorval Brunelle et Christian Deblock *"L'Amérique du Nord et l'Europe communautaire, intégration économique, intégration sociale?",* Sainte-Foy, Presse de l'Université du Québec, 1994, pp. 403-419.



De la misma manera, también es bastante contestada la inclusión de Australia y de Nueva Zelanda en dicho grupo liberal (F. Castles, D. Mitchell; 1993). Esping-Andersen les atribuye un bajo índice de desmercantilización basándose en el número de derechos que ofrecen después de realizar la comprobación de recursos<sup>75</sup>, pero no tiene en cuenta que en estos países se trata menos de controlar a los más pobres que de negarles los derechos a las rentas más altas. Además este autor considera la indemnización por enfermedad como único elemento que determina el grado de desmercantilización y no tiene en cuenta el sistema sanitario del país (F. X. Merrien; 2000; pp. 92). Tanto Canadá como Nueva Zelanda disponen de un sistema de salud público cuasi gratuito y de alto nivel, característico más de otros modelos de Estado de Bienestar.

Si nos centramos en los países nórdicos, también es cuestionada la existencia de un modelo escandinavo de Estado de Bienestar (P. Abrahamson; 1994), más bien se debería de hablar de un modelo sueco puesto que se aplica mal en Finlandia y parcialmente en Dinamarca; pero además en este mismo grupo se incluye a Holanda que, a pesar de una reciente evolución progresista, está marcada por una ideología familiarista y conservadora que la aleja del modelo original socialdemócrata y cuya política de prestación social se basa fundamentalmente en la oferta de rentas de reemplazamiento<sup>76</sup>, mientras que en el modelo escandinavo predomina la oferta de servicios.

Otros autores critican la inclusión de Francia dentro del bloque del Estado de Bienestar corporativo - conservador debido a la importancia que tienen los subsidios universales en dicho país y en especial el peso específico de sus prestaciones familiares. Alemania y Francia aparecen

---

<sup>75</sup> Si se realizara una clasificación atendiendo a la tasa de imposición y al grado de progresividad Australia, Canadá, Nueva Zelanda e incluso Gran Bretaña, no se incluirían en el mismo grupo que Estados Unidos, estos países se caracterizarían por un bajo nivel de transferencias sociales pero con un nivel relativamente alto de presión fiscal.

<sup>76</sup> Las rentas de reemplazamiento son prestaciones monetarias cuyo objetivo es el mantenimiento de un cierto nivel de ingresos para aquellas personas que soportan un riesgo (vejez, enfermedad, invalidez,..); el volumen de estas rentas se establecen en función de las cotizaciones anteriormente realizadas.

clasificados en un modelo que está fuertemente influido tanto por la Iglesia como por el Estado, pero las políticas llevadas en estos dos países son significativamente diferentes (MIRE; 1996)<sup>77</sup>. El modelo francés es más favorable a la igualdad de sexos y aplica una política redistributiva, a través de sus políticas familiares, que hace que se acerque al modelo universalista de Estado de Bienestar.

### 2.5.2- Críticas realizadas desde la perspectiva feminista.

El segundo y más amplio bloque de críticas realizadas a la tipología de Esping-Andersen, se centran en el hecho de no considerar la categoría del género en su análisis<sup>78</sup>. Cada vez se hace más evidente la necesidad de establecer una nueva tipología de los Estados de Bienestar que tenga en cuenta el papel específico que tienen las mujeres en la sociedad. Las políticas sociales deben introducir el análisis de género para tener en cuenta la división sexual del trabajo. Para ello es indispensable incluir en dicho análisis la organización social del trabajo doméstico y del trabajo de cuidados para poder comprender la situación de la mujer, puesto que su papel a nivel social viene condicionado tanto por la forma en que participa en el mercado de trabajo como por el distinto acceso que tiene a los servicios sociales, bien sea a través de su condición familiar (esposa y madre) como por ser poseedora de derechos individuales.

La tipología realizada por Esping Andersen se establece a partir de considerar que son tres los elementos que definen cada una de las configuraciones de Estado de Bienestar: las relaciones entre estado,

---

<sup>77</sup> Comparación franco alemana realizada por la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) et la Mission de Recherche (MIRE) du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, MIRE-DREES (1996): "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*". vol. 2. Rencontres de Berlin. Rencontres et Recherches. MIRE-DREES, Paris.

<sup>78</sup> Aquí nos dedicaremos a analizar los puntos débiles de la clasificación realizada por Esping-Andersen desde una perspectiva de género y no a presentar modelos de Estados de Bienestar desde la óptica feminista (que lo realizaremos en un apartado posterior).

mercado y familia para dotar de bienestar a la población, el impacto del estado social sobre la estratificación social y la desmercantilización de la fuerza de trabajo en función de los derechos sociales otorgados a la ciudadanía. A pesar del avance que supone esta elaboración teórica sobre los Estados de Bienestar, el autor olvida analizar el distinto impacto que tienen sus tres variables centrales en las mujeres y en los hombres de forma diferenciada, puesto que al ser distinta la actuación y la aportación que realizan cada uno de ellos, serán diferentes las necesidades de bienestar que tendrá cada uno de dichos colectivos.

Si tomamos las tres dimensiones utilizadas por Esping-Andersen para realizar su tipología de los Estado del Bienestar y las analizamos en función de su posible repercusión e impacto sobre las mujeres, nos encontramos con que:

- A) A través de la primera dimensión el autor intenta observar la provisión de bienestar que se realiza desde el estado, el mercado y la familia hacia la ciudadanía; pero aunque ésta es su primera idea, Esping-Andersen se limita a analizar las interrelaciones que existen únicamente entre el estado y el mercado en materia de provisión de prestaciones sociales, olvidándose de la importante aportación que realiza la familia (es decir, fundamentalmente la mujer) en materia de servicios sociales y bienestar. De hecho *"aunque la familia haya transferido algunas funciones, continúa siendo en todas las sociedades la principal proveedora de cuidados...y a pesar de ello sólo se la tiene en cuenta cuando falla, cuando no cumple con su rol de cuidadora, precisamente porque en esa situación debe actuar la política social"* (C. Carrasco; 1998; pp. 177)<sup>79</sup>. De esta forma queda totalmente al margen el trabajo no remunerado que realizan las mujeres, centrándose exclusivamente en el análisis de la producción y distribución de bienestar que se realiza desde el estado y desde el mercado. En este análisis comparativo debe introducirse un

---

<sup>79</sup> Cristina Carrasco (1998) "Mujeres, Estado y Bienestar" in X. Vence y X. L. Outes *"La Unión Europea y la crisis del Estado de Bienestar"*. Editorial Síntesis, Madrid.

componente esencial, como es la familia-hogar-mujer, para completar el perfil de los Estados de Bienestar de cada país. Además es importante que el análisis no se detenga en la familia *"sino que también debiera distinguir entre los roles y las actuaciones de sus distintos miembros; un aspecto importante es la relación de poder entre mujeres y hombres dentro de la institución familiar y el análisis de la actuación de las políticas sociales en cuanto a si se orientan a consolidar o a cambiar dicha situación desigual"* (C. Carrasco; 1997; pp. 31)<sup>80</sup>.

- B) El segundo indicador hace referencia al nivel de estratificación social, proporcionándonos información acerca de las desigualdades originadas por la estructura de clase del sistema capitalista; pero no tiene en cuenta otros tipos de desigualdades como es el originado si se incluye la dimensión sexual en la estratificación. Para ello, tendría que utilizarse un concepto<sup>81</sup> que fuera capaz de medir tanto el trabajo remunerado como el trabajo no remunerado de forma que se pudiera reflejar la situación social de las personas que los realizan. Sin embargo y siguiendo el análisis elaborado por Esping-Andersen *"parece que las mujeres pudieran tener una vida unidimensional eligiendo entre ser trabajadoras asalariadas o permanecer en el hogar, cuando es obvio que la posible elección está entre dedicarse a ser madres y esposas y realizar sólo trabajo familiar o combinar ambos tipos de trabajos"*<sup>82</sup> (C. Carrasco; 1998; pp. 178). Si se considera la división sexual del trabajo en la estratificación sale a luz el modelo dualista de protección social que funciona en la inmensa mayoría de los estados de bienestar; los hombres, por ser asalariados, se benefician de los derechos sociales basados en el trabajo mientras que las mujeres, en un gran número, se benefician de unos derechos derivados de su papel

---

<sup>80</sup> Cristina Carrasco, Anna Alabert, Maribel Mayordomo, Teresa Montagut (1997): *"Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español"*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

<sup>81</sup> Un indicador que reflejara la complicada situación de las mujeres como trabajadoras asalariadas, madres y esposas. (C. Carrasco; 1997; op. cit.)

<sup>82</sup> Hay que tener presente que aún persiste la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico lo continúan realizando en su mayor parte las mujeres.

dentro de la familia, como esposa, como madre, o como viuda, y en su mayoría son beneficiarias de la ayuda social. De esta manera, la inclusión del trabajo no remunerado significa dotar de derechos de ciudadanía a aquellas personas que se dedican a dichas tareas; así *"el análisis simultáneo de los regímenes de política social, junto con las pautas y características del trabajo familiar y del trabajo remunerado pueden ofrecer un mayor potencial para entender las relaciones de género"* (C. Carrasco; 1998; pp. 179).

- C) Como último indicador tenemos el grado de desmercantilización, que nos informa acerca del nivel de dependencia que tienen las personas con respecto al mercado o al estado; Esping-Andersen construye sus mundos pensando en un modelo masculino de trabajo asalariado que les otorga a los hombres unos derechos sociales de ciudadanía y que les proporciona una independencia frente al mercado. Pero esta ciudadanía social así establecida, no se asigna de igual manera a las mujeres que a los hombres, desde el mismo momento en que las oportunidades de acceso de las personas a la mercantilización es todo menos igualitario; mientras que a ellos se les otorgan unos derechos que les permiten beneficiarse de una subsistencia ajena al mercado, ellas no pueden desmercantilizarse puesto que en la gran mayoría de los casos no han llegado ni a mercantilizarse<sup>83</sup>. "Antes de poder beneficiarse de las distintas prestaciones sociales que ofrece el Estado de Bienestar, las mujeres y los hombres deben mercantilizarse, es decir, ser fuerza de trabajo, "valor", y no es un secreto para nadie que esta exigencia no significa lo mismo para todos; la división del trabajo en función del sexo confina a las mujeres mucho más que a los hombres a la esfera del hogar manteniéndolas alejadas del mercado de trabajo, y aumentando la disponibilidad de los hombres en el mercado" (I. Ostner, S. Lessenich; 1996, pp.184)<sup>84</sup>. De esta manera se advierte

---

<sup>83</sup> Tal y como lo describe C. Carrasco, las mujeres o no se han mercantilizado y dependen de la renta que perciben los hombres, o si lo han hecho, en la mayoría de los casos es de forma precaria.

<sup>84</sup> Ilona Ostner, Stephan Lessenich (1996): "Droits de la citoyenneté sociale, capacité de gain et attachés familiales. La politique de protection sociale dans les Etats-Providence catholiques" in MIRE-DREES « Comparer les Systèmes de

que este indicador no sirve cuando se introducen las diferencias de género, puesto que si nos centramos en *"los beneficiarios de los distintos programas sociales: las mujeres se encuentran más relacionadas con las ayudas asistenciales y de tareas de "cuidados", en cambio los hombres figuran más en todo lo que tiene que ver con la seguridad, es decir, beneficios basados en derechos"* (C. Carrasco; 1998; pp.181,). En definitiva el término de desmercantilización es inadecuado para comprender el efecto que tiene el conjunto de las prestaciones que ofrece el Estado de Bienestar sobre las personas, en función del sexo. Por ello hay autoras (A. S. Orloff, 1993)<sup>85</sup> que están a favor de introducir otra dimensión en la formación de las tipologías de los regímenes de Estados de Bienestar que tenga en cuenta la organización social del trabajo doméstico y del trabajo de cuidados. Dicha dimensión podría ser, por ejemplo, la capacidad de formar y de mantener un hogar de forma autónoma, es decir, poder vivir y poder satisfacer las necesidades de los hijos sin necesidad de tenerse que casar para tener acceso a los derechos derivados del esposo; y para ello es fundamental poder complementar dicho término de desmercantilización con el concepto de desfamiliarización<sup>86</sup>. "Desfamiliarizar" la política social se entiende como un compromiso para colectivizar las necesidades familiares, o más concretamente, como una mayor responsabilidad del conjunto de la sociedad para dotar de bienestar y satisfacción vital a los miembros de las familias; así se presenta como condición primera para que las mujeres puedan armonizar trabajo y maternidad.

---

*Protection Sociale en Europe* ». vol. 2, Rencontres et Recherches, Rencontres de Berlin. MIRE-DREES, Paris.

<sup>85</sup> Citada en F-X. Merrien et all. (2005) op. cit. (pp.185)

<sup>86</sup> El propio Esping-Andersen recoge la sugerencia realizada por la autora y en una obra posterior las introduce en su análisis: *"Frente al término familiarismo que implica un intento cristiano y conservador de restaurar los valores familiares tradicionales, se utiliza el término desfamiliarización para referirnos a aquellas políticas que reducen la dependencia individual de la familia, que maximizan la disponibilidad de los recursos por parte del individuo independientemente de las reciprocidades familiares o conyugales"* (G. Esping-Andersen; 2000, pp.66).

El propio Esping-Andersen, en una obra posterior, recogerá y asumirá las objeciones realizadas desde esta perspectiva feminista, centradas en el hecho de no reconocer las diferencias de sexo y en el deficiente análisis realizado sobre la familia; esta crítica *"será objeto de bastante más atención debido ante todo a que resulta urgentemente necesario recordar que el núcleo familiar es un componente fundamental de cualquier régimen del bienestar;...puesto que durante décadas se ha partido del supuesto de dejar a la familia, tanto en su calidad de institución social como en su condición de sujeto que adopta decisiones, al margen"* (G. Esping-Andersen; 2000; pp. 22-23). Hoy en día es fundamental conocer y analizar la forma en que la familia produce y consume bienestar puesto que su actuación influirá en la provisión que haga tanto el mercado como el estado. Esta interrelación entre las tres instituciones: la familia, los mercados de trabajo y los Estados de Bienestar, será la que defina a los diferentes regímenes del bienestar.

## **2.6- Una nueva aportación europea: el Estado de Bienestar de los países del sur de Europa.**

Tomando como referencia los regímenes de "los tres mundos del bienestar" planteados por Esping-Andersen, se han realizado con posterioridad ampliaciones, modificaciones o precisiones con el fin de integrar, o de mejor representar, a países o a tipos de regímenes que, o bien se ignoraban o bien estaban mal delimitados. Nos centraremos en las nuevas aportaciones que se han esforzado fundamentalmente en analizar una nueva categoría de Estado de Bienestar, el correspondiente a la Europa del Sur.

Una de las aportaciones más recientes al estudio de las tipologías del Estado de Bienestar es aquella que ve la necesidad de ampliar el campo de estudio incorporando nuevos modelos al análisis puesto que en ninguna

clasificación importante realizada en la década de los ochenta se incluyó a la Europa Meridional en sus modelos, salvo los casos de Francia e Italia.

En la década de los noventa se realizan nuevos estudios que consideran a los países europeos del sur (S. Leibfried, 1992<sup>87</sup>; M. Ferrera, 1993, 1995; P. Abrahamson, 1997) como un nuevo "régimen"<sup>88</sup> que habrá que añadir como un cuarto integrante en las tipologías de los Estados de Bienestar. Nos encontramos con una evidente dificultad a la hora de integrar a estos países en las clásicas visiones de los sistemas de protección social, tanto dentro del modelo enteramente universalista basado en el ciudadano, propio del norte de Europa, como dentro del modelo totalmente profesional basado en los seguros sociales, característico de los países continentales europeos. Por ello, estos países del sur de Europa "*pueden ser calificados como una "vía media" u opción intermedia entre los regímenes bismarckianos, de mantenimiento de rentas ocupacionales, y los beveridgeanos, de cobertura universalística*" (L. Moreno; 1999; pp.2)<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Stephan Leibfried (1992): "Towards a European welfare state: On integrating poverty regimes in the European Community" in Ferge, Z.; Kolberg, J. E. (eds.) "Social Policy in a changing Europe", Frankfurt, Campus Verlag, EEUU, 1992, p 245-280 (citado por F.-X. Merrien; 2005, pp. 189). Este autor realiza una tipología parecida a Esping pero añadiendo una cuarta categoría: el régimen de los países latinos o Estado de Bienestar rudimentario caracterizado básicamente por un desarrollo débil del bienestar.

<sup>88</sup> Mauricio Ferrera (1996) "The "southern model" of welfare in social europe", in *Journal of european social policy* nº 6(1), (pp.17-37) sugiere además, otras características específicas de los países de Europa del sur y establece la denominación de modelo meridional para dichos Estados de Bienestar (consistiría en una mezcla entre las características del modelo bismarckiano y beveridgeano además de la persistencia del clientelismo). Aunque, por el contrario, en los encuentros de Florencia este mismo autor considera que este grupo específico de la Europa del Sur no es más que una simple variante del grupo de la Europa continental (M. Ferrera, 1997, pp. 24, Rencontres MIRE Florence).

<sup>89</sup> Luis Moreno (1999) "La vía media española del régimen de Bienestar mediterráneo". *Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). Documento de trabajo 99-05*. <http://www.iesam.csic.es/doctrab/dt-9905.htm> (21/02/2002).



Grecia, Italia, España y Portugal<sup>90</sup> presentan una serie de rasgos afines que les hacen diferentes al resto, el modelo de bienestar del sur de Europa "se caracteriza por un modo peculiar de funcionamiento político que le distingue no sólo de los más homogéneos, uniformes y universalistas Estados del Bienestar del norte, sino también de los más fragmentados y corporativos sistemas continentales" (M. Ferrera, 1995, pp. 103)<sup>91</sup>. Los cuatro países que integran este régimen, aunque no han tenido ni los mismos orígenes ni tampoco se han desarrollado en el mismo grado, poseen una serie de características comunes que hacen que se pueda hablar de un modelo latino, mediterráneo, meridional o del sur de Europa. Estos países han conocido "una industrialización tardía, la persistencia de muchas áreas atrasadas y de mercados dualismos económicos, lo extremadamente abigarrado de sus estructuras ocupacionales, largos periodos de autoritarismo, la fuerza de la Iglesia católica y de las instituciones corporativas tradicionales, el bajo "estatismo" y elevado "partidismo", el radicalismo de izquierdas y los antagonismos entre subculturas" (M. Ferrera, 1995, pp. 104).

Estos elementos comunes bastan para que algunos autores declaren la existencia de un cuarto modelo de Estado de Bienestar, aunque otros autores lo traten como un modelo bastardo que toma la mayoría de sus elementos de los otros regímenes (F.X. Merrien; 2000). Si tenemos en cuenta esta nueva configuración denominada mediterránea, latina o del sur, la clasificación de los distintos modelos de Estados de Bienestar europeos quedaría tal y como se refleja en el siguiente cuadro nº 2.4. Las prestaciones monetarias son bastante generosas y se establecen en función de la situación de empleo (y por tanto, son financiadas a través de las cotizaciones sociales) aunque, por otro lado, no exista una protección tradicional mínima de base. Sin embargo observamos que el acceso a la

---

<sup>90</sup> En los encuentros de la MIRE celebrada en Florencia en 1996 se analizó la posibilidad de que Francia quedara integrada en este grupo puesto que poseía más notas en común con el llamado modelo mediterráneo que con el régimen continental.

<sup>91</sup> Mauricio Ferrera (1995): "Los Estados del Bienestar del sur en la Europa social" in Sarasa, S. y Moreno, L. "El Estado de Bienestar en la Europa del sur". CSIC y Ministerio de Asuntos Sociales.

salud está basado únicamente en la ciudadanía y por tanto se distribuye de forma universal. Además, los trabajadores asalariados disponen de ventajas sociales que en ocasiones son considerables (fundamentalmente en materia de pensiones de jubilación) aunque aquellas personas que se encuentran débilmente integradas en la sociedad asalariada no pueden contar más que con la ayuda de las redes familiares del sector informal.

Cuadro nº 2.4: Clasificación de los cuatro modelos de Estado de Bienestar.

|                        | ESCANDINAVO   | BISMARCKIANO   | ANGLOSAJÓN   | LATINO   |
|------------------------|---|--|--|--|
| <b>Régimen</b>         | <b>Moderno</b>  | <b>Institucional</b>                                   | <b>Residual</b>  | <b>Rudimentario</b>                                |
| <b>Características</b> | Pleno empleo, Estado empleador en 1ª instancia, Estado indemnizador en 2ª instancia | Alto crecimiento, Estado compensador, Estado empleador | Alto crecimiento, Estado compensador, Refuerzo del trabajo | Atrasado, en vías de constitución                  |
| <b>Derechos</b>        | Trabajo, Ciudadanía social  | Seguridad social, Ciudadanía social                    | Transferencias no  | Trabajo y bienestar garantizados de manera parcial |

Fuente: S. Leibfried, 1992.

En definitiva, todas estas particularidades resumen brevemente el carácter específico y original del modelo propio de los países del sur. La construcción de este modelo ha sido incompleta y defectuosa y ha engendrado numerosas contradicciones y efectos perversos, a pesar de

todo ello, dicho proyecto legitima la adopción de una perspectiva en términos de modelo de Europa del sur<sup>92</sup>.

### **2.7- Otras tipologías y clasificaciones del Estado de Bienestar.**

Tanto la modelización realizada por Titmuss, como la construida por Esping-Andersen han servido de punto de partida para otras muchas que se han formalizado a lo largo de la década de los ochenta y de los noventa. Algunos autores realizan únicamente pequeñas variaciones en los modelos de referencia y otros nos presentan modelos alternativos; unos optan por presentarnos modelos con dos tipos de bienestar y otros nos presentan propuestas de tres y hasta cuatro tipos diferentes.

En algunos casos, tal y como hacen F. Castles y D. Mitchell en el cuadro nº 1.5; nos encontramos con que dividen alguna categoría de las establecidas por los anteriores autores, como es el caso más común de diferenciar dentro del modelo de Estado de Bienestar liberal el correspondiente al Estado de Bienestar laborista<sup>93</sup> del Reino Unido y el Estado de Bienestar Liberal de Estados Unidos.

Esta nueva clasificación de los países, que surge al introducir dos nuevos criterios como son las transferencias sociales y la fiscalidad, les sirve a estos autores para resaltar el modelo de Estado de Bienestar

---

<sup>92</sup> Esping-Andersen se niega a considerar al sur como un tipo de régimen distinto si la clasificación sigue realizándose atendiendo solo a un único programa como es el de la asistencia social. Otra cosa sería, como el mismo ha reconocido, que la clasificación se realizara teniendo en cuenta que el carácter residual de la asistencia social se debe a su marcado familiarismo "a diferencia de otros lugares la asistencia social no fue nunca mejorada debido a dos presuposiciones: se suponía que las familias constituían el lugar más importante de la provisión de ayuda social, y se suponía que normalmente las familias no fallaban" (G. Esping-Andersen, 2000, pp.122).

<sup>93</sup> La tipología que presentan estos autores se corresponde con la de Esping-Andersen salvo que añaden un nuevo tipo llamado modelo radical de Bienestar para distinguir Australia (además de Nueva Zelanda y el Reino Unido) de los regímenes liberales.

australiano. Dicha configuración vendría caracterizada por un nivel relativamente bajo de transferencias sociales aunque por el contrario, posee un nivel relativamente alto de prestaciones sociales (en especial, políticas reguladoras y de igualdad salarial)<sup>94</sup>.

Cuadro nº 2.5: La tipología de los Estados de Bienestar de Castles y Mitchell.

|                       |                   | <b>Transferencias sociales en % PIB</b>                           |   |
|-----------------------|-------------------|---|---|
|                       |                   | <b>Bajo nivel</b>   | <b>Alto nivel</b>                                   |
| <b>Presión fiscal</b> | <b>Bajo nivel</b> | Irlanda<br>Japón<br>Suiza<br>USA                                  | Austria<br>Francia<br>Alemania<br>Italia<br>Holanda |
|                       | <b>Alto nivel</b> | Australia<br>Canadá<br>Finlandia<br>Nueva Zelanda<br>Gran Bretaña | Bélgica<br>Dinamarca<br>Noruega<br>Suecia           |

Fuente: Castles, Mitchell, 1993<sup>95</sup>.

Otros autores optan por presentarnos una tipología basada en dos únicos modelos (C. Jones<sup>96</sup>, citado por N. Johnson, 1990, pp. 30), a partir de las categorías desarrolladas por Titmuss y utilizando como variables

<sup>94</sup> Es una clasificación que no ha tenido mucho eco porque entre otras cosas, estas características pertenecen al pasado puesto que las políticas sociales en estos dos países han sufrido una profunda remodelación con la llegada al poder de gobiernos con ideas neoliberales.

<sup>95</sup> Tomado de F-X. Merrien et all. (2005), op. cit. pp. 189.

<sup>96</sup> C. Jones (1985): "Types of welfare capitalism", *Government and opposition*, vol. 20, núm. 3, pp. 328-342. In Norman Johnson (1990): "El Estado de Bienestar en transición. La teoría y la práctica del pluralismo de bienestar". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

tanto los niveles de gasto social como la orientación del bienestar. El concepto central de este análisis es el "welfare capitalism" (capitalismo del bienestar), una combinación de valores y prácticas competitivas y de cambio, con valores y prácticas indemnizadoras y de regalo y donación. Examinando los países, en unos se pondría más el énfasis en el bienestar mientras que en otros predominaría más el término de capitalismo. De esta manera se distingue entre Estados de Bienestar con mayor o menor gasto social y Estados capitalistas con programas de bienestar social.

En aquellos en donde se hace más hincapié en el capitalismo implica dar prioridad a la política social de la "sociedad primero", cuyo objetivo es apoyar y reforzar el sistema capitalista, defendiendo la provisión social vinculada con el trabajo estando entre sus objetivos la igualdad de oportunidades y el estímulo a la competencia. Alemania con su alto desembolso social, y Estados Unidos con su escaso presupuesto social, entrarían en esta categoría.

Por el contrario cuando se resalta más el bienestar aparece un modelo institucional redistributivo que da prioridad a la política social de los "individuos primero", una provisión social basada en la ciudadanía, cuyo objetivo es alcanzar una sociedad más justa e igualitaria. La política social de los "individuos primero" entiende al capitalismo como un mal necesario, un generador de recursos para la redistribución sin tener que guiarse por los criterios de mercado o de antimercado. Suecia y Gran Bretaña con su alto y bajo presupuesto respectivamente pertenecen a esta categoría.

Otra clasificación que nos proporciona una tipología bidimensional es la realizada por R. Mishra, que diferencia entre los Estados de Bienestar Diferenciados y los Estados de Bienestar Integrados (R. Mishra; 1990)<sup>97</sup>. En esta propuesta nos encontramos con países como Estados Unidos y Gran Bretaña incluidos en el primer grupo<sup>98</sup>; en dichos países con una marcada economía de mercado, existe un sistema político plural en donde cada

---

<sup>97</sup> Ramses Mishra (1990): *"El Estado de Bienestar en crisis"*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

<sup>98</sup> La gran diferencia entre la clasificación de Mishra y la de Titmuss es la inclusión de Gran Bretaña en el mismo grupo que Estados Unidos.

grupo ejerce su poder para influir en las decisiones políticas. Por el contrario, la mayoría de los países europeos estarían incluidos dentro del grupo de los Estados de Bienestar integrados, países con un fuerte corporativismo, donde se establecen las políticas de bienestar en base a la cooperación entre clases. Así, neoconservadurismo y corporativismo socialdemócrata presentarán diferencias sustanciales en su acción política, una intentando reducir el ámbito del Estado de Bienestar y otra defendiéndola puesto que *"estos dos tipos de regímenes representan distintos grupos de valores e intereses asociados a los principales grupos de clase en la sociedad capitalista -capital y trabajo-"* (R. Mishra; 1993; pp.20)<sup>99</sup>.

Además también nos encontramos con clasificaciones que prefieren distinguir entre cuatro tipos de estados; tal es el caso de Göra Therborn<sup>100</sup> que clasifica a los países *"en función de dos aspectos o dos dimensiones: Sus prestaciones sociales y su orientación en lo referente al mercado de trabajo y al pleno empleo"* (G. Therborn; 1993; pp.86); puesto que para este autor<sup>101</sup>, existen profundas diferencias entre los países en su concepción de la relación entre la política social pública y la economía de mercado y en sus instituciones. De esta manera se distinguen cuatro tipos generales<sup>102</sup> de estados socioeconómicos:

---

<sup>99</sup> Ramses Mishra (1993): *"El Estado de Bienestar en la sociedad capitalista. Políticas de desmantelamiento y conservación en Europa, América del Norte y Australia"*. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

<sup>100</sup> Göran Therborn (1993) "Los retos del Estado de Bienestar" in Rafael Muñoz Bustillo (comp.) *"Crisis y futuro del Estado de Bienestar"*. Alianza Editorial, Madrid.

<sup>101</sup> Este autor desecha el concepto de Estado Keynesiano de Bienestar para realizar la distinción entre los modelos de bienestar puesto que lo considera estéril, e incorrectos tanto desde un punto de vista histórico, puesto que tiene sus orígenes antes de que se establecieran las políticas macroeconómicas de control de la demanda, como desde un punto de vista teórico, puesto que dicho concepto agrupa a la política social del Estado de Bienestar, la dirección macroeconómica keynesiana y el compromiso con el pleno empleo, tres conceptos que están separados.

<sup>102</sup> Para realizar esta clasificación, el autor utilizó el volumen del gasto en política social tomando las estadísticas de la OCDE del año 1985 y considerando la media de la OCDE como la línea de demarcación y la orientación con respecto al empleo.

1. Estados de Bienestar intervencionistas fuertes, con una política social generalizada y un compromiso institucional con el pleno empleo. Suecia, Noruega, Austria y también podemos incluir a Finlandia son países con un gasto medio en política social (un poco por encima de la media de la OCDE) y con una política de empleo muy activa, aunque no siempre eficaz.
2. Estados de Bienestar compensatorios blandos, tienen prestaciones sociales generosas para compensar la existencia de desempleo, con poca influencia en el mercado de trabajo. Bélgica, Dinamarca, y Holanda quedan encuadrados dentro de este grupo. También pertenecen a esta categoría países como Francia, Italia, Alemania e Irlanda, a pesar de poseer un menor nivel en sus prestaciones.
3. Estados orientados al pleno empleo con escasa política de bienestar, con pocas prestaciones sociales pero con un compromiso institucional para mantener el pleno empleo. Japón y Suiza aparecen como ejemplos de este grupo.
4. Estados orientados al mercado con escasa política de bienestar, con provisión limitada de servicios sociales y poca intervención pública en lo referente al empleo: Australia, Canadá, Nueva Zelanda y Estados Unidos.

E incluso, y por último, se puede llegar a distinguir cuatro modelos de Estado social a partir de dos únicas variables. J. Palmer<sup>103</sup> utiliza la seguridad de base y la seguridad de renta para establecer su tipología y reducir de esta manera una gran cantidad de divergencias.

De esta forma aparecen los siguientes cuatro modelos de bienestar, tal y como están recogidos en el cuadro nº 2.6.

---

<sup>103</sup> En F.-X. Merrien et al (2005; 188).

Cuadro nº 2.6: Los cuatro modelos teóricos de Estado social de J. Palme.

|                           |           | <b>Seguridad de base</b> |                                  |
|---------------------------|-----------|--------------------------|----------------------------------|
|                           |           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                        |
| <b>Seguridad de renta</b> | <b>No</b> | Modelo residual (I)      | Modelo de seguridad de base (II) |
|                           | <b>Si</b> | Modelo de renta (III)    | Modelo institucional (IV)        |

Fuente: J. Palme (1998).

- I. El modelo residual, que ofrece pocos o ningún derecho social.
- II. El modelo universalista de seguridad social de base que ofrece a todos una prestación de base igual.
- III. Un modelo de seguridad de rentas relativamente generalizado basado en la participación en el mercado de trabajo y en el nivel de rentas.
- IV. Un modelo institucional que representa una combinación entre el 2º y el 3º modelo.

### **2.8-El Estado de Bienestar en otras áreas del mundo.**

La mayor parte de las tipologías existentes sirven para caracterizar el grado de desarrollo del estado de bienestar en Europa, a medida que vamos ampliando nuestro campo de análisis y vamos incorporando nuevas experiencias internacionales a nuestro estudio advertimos que este tipo de clasificaciones basadas en tres o cuatro modelos no recogen otras realidades sociales, resultando demasiado reduccionista. Es preciso tener presente que la mayor parte de los intentos en modelizar y caracterizar a los diferentes modelos de bienestar se han esforzado fundamentalmente en enmarcar las diferencias y las coincidencias que se aprecian entre los países europeos, pero en el momento en que ampliamos el campo de estudio observamos que no es fácil trasladar a otros ámbitos y en muchos



ocasiones, no sirven para analizar y catalogar otras experiencias ajenas a la propia realidad europea<sup>104</sup>.

A medida que nos alejamos de Europa van modificándose, reduciéndose e incluso desapareciendo algunos elementos que han caracterizado los diferentes regímenes del Estado de Bienestar. La universalidad de los programas, especialmente los sanitarios, la cobertura de los riesgos, el nivel de las prestaciones sociales, la existencia de una asistencia social son, entre otros muchos, elementos que nos proporcionan información acerca de la situación y del nivel de desarrollo de los programas de protección social en otras áreas geográficas.

### **CAPITULO 3. EL ESTADO DE BIENESTAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Una vez analizadas las críticas feministas realizadas a la tipología dominante de Esping-Andersen podemos advertir que las categorías utilizadas para catalogar a los Estados de Bienestar no son las adecuadas para introducir una perspectiva de género. La mayoría de los estudios sobre los sistemas de protección analizados se centran en el papel que juega el hombre y su relación con el mercado y el estado. Cuando incorporamos a la mujer en el análisis<sup>105</sup> debemos tener en cuenta que su papel y su situación es totalmente diferente a la que asume el hombre y esto va a hacer que se

---

<sup>104</sup> No se trata tanto de ir ampliando las clasificaciones existentes a cinco, seis o siete modelos más de bienestar para que queden registradas todas las variaciones observadas, sino más bien queremos analizar brevemente otras experiencias de estado de bienestar que han aparecido y que poseen algunos elementos propios dignos de mención.

<sup>105</sup> Para desarrollar este capítulo dedicado al estudio de los estados de bienestar desde un enfoque de género, nos hemos basado en gran medida en el análisis realizado por C. Carrasco et al. (1997) tal y como lo iremos reflejando oportunamente.

obtengan unos modelos de Estados de Bienestar totalmente diferentes: *"así, países que parecen análogos bajo cierta tipología resultan ser muy distintos si se consideran las características particulares de las mujeres"* (C. Carrasco; 1997; pp. 38)<sup>106</sup>.

Por ello, se deben desechar todos aquellos estudios que estén basados en un modelo masculino de trabajo asalariado (en donde prevalece el empleo a tiempo completo) y en su relación con un Estado de Bienestar que le protege de los riesgos cuando la familia, es decir la mujer, es incapaz de proporcionar la protección necesaria a cada uno de sus miembros. Debemos tener en cuenta que dicho modelo, basado en una división sexual del trabajo en donde las mujeres siguen asumiendo el trabajo no remunerado, les hace estar a ellas en una situación de desventaja y de desigualdad frente a los hombres, no solo a la hora de participar en el mercado laboral sino porque además les va a condicionar su relación con el estado desde el mismo momento en que el estado de bienestar no tiene en cuenta el desigual acceso de la mujer y el hombre a las políticas sociales. Dicho de otra manera *"la división del trabajo por sexo establece un conjunto de dependencias que hace que la supervivencia de la mujer se garantice fundamentalmente por tres fuentes de ingreso: los hombres, el trabajo asalariado y el estado"* (C. Carrasco; 1997; pp. 41).

Los análisis de las políticas sociales deben tener en cuenta que existen tres ámbitos de provisión de bienestar: la familia, el estado y el mercado, y deben considerar el trabajo en su globalidad: el trabajo asalariado y el trabajo no remunerado realizado en su gran mayoría por las mujeres. De esta forma vemos que es fundamental introducir la variable género en el análisis para comprender los mecanismos del Estado de Bienestar.

Introduciendo la variable género en el estudio de los Estados de Bienestar, descubrimos una gran variedad de investigaciones dentro del

---

<sup>106</sup> Por ejemplo, dentro de los países escandinavos existen diferencias en la provisión de cuidados públicos y en la participación de la mujer en el mundo laboral. Noruega trata a la mujer siguiendo más al modelo liberal, mientras que Dinamarca y Suecia las considera como trabajadoras remuneradas más que como madres y esposas. Cristina Carrasco (1997) obra ya citada.

área que se ha venido en denominar como *gendered regims*. Así, y siguiendo a C. Carrasco (1997), podemos establecer dos líneas de investigación bien diferenciadas entre ellas a nivel metodológico y conceptual. La primera línea surge de la crítica a los modelos dominantes e introducen la categoría de género en las tipologías ya construidas con el objetivo de mejorarlos. La segunda línea busca nuevas variables y propone alternativas teóricas utilizando otros criterios con el fin de poder superar las tipologías convencionales<sup>107</sup> existentes.

### **3.1-La incorporación del género en las tipologías convencionales del Estado de Bienestar.**

Dentro del primer enfoque, el intento más claro de reinterpretar y adaptar las tipologías convencionales desde una óptica feminista, y de esta manera poder analizar la situación concreta de las mujeres en los diferentes regímenes considerados, es el llevado a cabo por M. Lagan e I. Ostner (1991)<sup>108</sup> que se dedican a reexaminar los modelos anteriormente establecidos de A. Leibfried "añadiendo" la variable género, para analizar las condiciones económicas y políticas concretas que tienen las mujeres. A partir de la clasificación realizada por S. Leibfried<sup>109</sup>, estas autoras van examinando el grado de dependencia y/o independencia que poseen las mujeres frente a los hombres. Así podemos diferenciar entre:

---

<sup>107</sup> Aunque no siempre consiguen diferenciarse mucho de la tipología realizada por Esping-Andersen.

<sup>108</sup> M. Lagan e I. Ostner (1991): "Gender and welfare towards a comparative framework" in Room (ed.): "Towards a European welfare state?" Saus, Bristol. Obra citada por C. Carrasco (et all.) (1997).

<sup>109</sup> La clasificación se realiza en base a los cuatro modelos tal y como quedan recogidos en el cuadro 2.4 perteneciente al apartado 2.6 de esta primera parte. Aunque aquí, en esta versión, aparece ampliada la clasificación con el modelo postautoritario señalado por Lessenich, tal y como lo realizan las autoras en las que basamos nuestro análisis.

A) El modelo liberal (anglosajón o residual). Se considera que existe una total igualdad en el mercado de trabajo, aunque en la práctica sea únicamente formal puesto que existe desigualdad en el ámbito privado de la familia. La familia en estas condiciones depende de la ciudadanía masculina considerando a las mujeres como madres, esposas y por tanto ausentes de la vida pública. Su subsistencia se asegura a través del salario familiar masculino, que aparece como el modelo ideal, y si no es posible, a través de beneficios y servicios de bienestar residuales. Desde estos regímenes se niegan a reconocer que existan diferencias entre mujeres y hombres, algunas de ellas cruciales: una mujer es menos libre que un padre para acceder a un trabajo asalariado, o en el caso de "madres solas" siempre hay problemas tanto si son tratadas como trabajadoras (igual que los hombres) o como madres asalariadas (diferentes a los hombres). En definitiva estos regímenes son indiferentes a las relaciones de género, dejando la provisión de servicios al mercado.

B) El modelo conservador (bismarckiano o institucional) prioriza, por una parte, la integración en el mercado de trabajo de los hombres y, por otra, el rol de la familia como la institución básica proveedora de servicios para mujeres. La forma en que actúa la seguridad social a través del hombre cabeza de familia tiene diversas consecuencias negativas para las mujeres: por una parte las amas de casa que tienen un empleo remunerado quedan excluidas y tratadas como dependientes de sus maridos y, por otra parte, todos los miembros de las familias que dependen de un hombre con un trabajo asalariado estable tienen derecho a la seguridad; aunque por el contrario, si consideramos a las mujeres como personas individuales, tienen mínimas ayudas si están ellas solas. Es por ello que este modelo se pueda caracterizar como "régimen de política social que mantiene un status de género" ya que ofrece seguridad al hombre como "trabajador normal" y a la mujer únicamente si actúa como "esposa normal", lo cual implica riesgos para las mujeres.

C) El modelo socialdemócrata (escandinavo o moderno) aparece como el que ha liberado a las mujeres de su dependencia de los hombres porque tienen la posibilidad real de participar en el mercado de trabajo. Para ello, el Estado de Bienestar se ha convertido en el principal empleador de las mujeres. Éstas están básicamente en trabajos de servicios (cuidados)

y la mitad aproximadamente con jornadas parciales. El modelo se puede caracterizar como de "universalización de una economía de servicios sociales femeninos": son las mujeres asalariadas las que permiten que otras mujeres puedan ser también asalariadas. Pero las mujeres o bien siguen dependiendo en parte de sus maridos o bien subsisten con menores ingresos que los hombres. Las mujeres han cambiado su dependencia personal por una dependencia estatal, así lo que se presenta como una sociedad altamente igualitaria es en realidad una sociedad altamente segregada: los hombres trabajan en la industria privada y las mujeres en los servicios públicos. De hecho el modelo presenta algunas ventajas para las mujeres pero presenta un alto grado de segregación no solo en el mercado de trabajo sino en las relaciones de poder tanto familiares como políticas.

D) El modelo rudimentario (de marco latino o rudimentario) es el régimen típico de los Estados de Bienestar de los países mediterráneos. Las mujeres tienen un peso importante en la economía; las autoras analizan el caso de Italia (mercado laboral muy segregado) donde la participación laboral de las mujeres en empresas pequeñas y en economías sumergidas se utiliza para reducir costes laborales y ganar en competitividad. El sistema de políticas públicas es análogo al régimen conservador, con programas de protección para las madres aunque sin ningún tipo de servicios de cuidados para las madres asalariadas, es decir, con tratamiento específico para las mujeres relegadas a las funciones de madres y esposas.

E) El régimen postautoritario (utilizado por Leibfried para analizar el caso español) también presenta desventajas para las mujeres. Aunque se ha ampliado el campo de la protección social, el principio contributivo de las políticas sociales aún se mantiene; ello unido a la existencia de un mercado de trabajo que se presenta cada vez más segregado en dos sectores, uno estable y otro precario y además este último, con una presencia importante de mujeres, tiene como consecuencia la ausencia de un derecho igualitario y universalista en perjuicio de las mujeres.

Estos análisis, aunque bien argumentados por las autoras, son insuficientes para abarcar la problemática a la que se enfrenta la mujer en sus múltiples facetas (como madre, como esposa, como trabajadora, como

ciudadana...) y plasmar las diferencias que aún persisten entre las mujeres y los hombres tanto en la esfera pública como en la privada.

### **3.2-Nuevas aportaciones al Estado de Bienestar desde el ámbito feminista.**

Desde este enfoque se intentan desarrollar unas tipologías alternativas que permitan incorporar el género dentro de una estructura de este análisis comparativo, con el objetivo de comprender y llegar a transformar las relaciones existentes entre el Estado de Bienestar y las mujeres.

Desde esta línea de investigación no se trata de ampliar (más bien se rechazan) las modelizaciones añadiendo explícitamente a las mujeres y a los hombres en el análisis pero sin detenerse a observar de la forma en que el Estado de Bienestar les afecta de distinta manera a cada uno de ellos; sino más bien se potencia la incorporación del género como el eje central del cuál debe partir todo análisis acerca del Estado de Bienestar. Para ello se buscarán otros indicadores que incorporen la igualdad de sexo, abandonando la tradicional estratificación por clases sociales y resaltando, entre otros aspectos, la división social y sexual del trabajo, la importancia que tienen las fronteras entre lo público y lo privado, así como el papel que juega la ideología familiar a la hora de estructurar las políticas sociales.

Así, una de las tipologías más completa que nos encontramos, dentro de este segundo enfoque, es la que nos ofrece J. Lewis (1992); el indicador que le sirve de base a esta autora es el del hombre "cabeza de familia"<sup>110</sup> (*male breadwinner* o el hombre ganador de pan) para posteriormente desarrollar una tipología en función del tratamiento que recibe la mujer dentro los sistemas de seguridad social con respecto a la provisión de

---

<sup>110</sup> En este indicador, el hombre es el principal proveedor de ingresos y la mujer está excluida del mercado de trabajo, subordinada al marido (en cuanto beneficiario de la seguridad social) y dedicada a las tareas de cuidados como madre y esposa sin ninguna ayuda pública.

servicios, en particular los referidos a los niños y sus cuidados, con respecto a la posición que tienen las mujeres casadas en el mercado de trabajo. Esta modelización ha sido ampliada posteriormente por D. Sainsbury (1994)<sup>111</sup> para analizar el impacto que tiene el Estado de Bienestar, cuando suministra empleos y servicios para la mujer en su papel de trabajadora, consumidora, madre y clienta; así establecerá una distinción entre dos modelos en función de la unidad de referencia que considera cada una de las dos ideologías familiares consideradas, para establecer y otorgar los derechos económicos y sociales. Por último cabe destacar un nuevo intento basado en los *caring regimes* (J. Jenson; 1997)<sup>112</sup>; este análisis se presenta como una alternativa a la hora de realizar comparaciones entre sistemas de protección social, en función de las distintas modalidades de cuidados así como de su reparto y estudiando sus efectos sobre los derechos sociales, en especial de las mujeres.

Así J. Lewis, considerada como la pionera en este ámbito, a la hora de abordar las relaciones entre el Estado de Bienestar y las mujeres, no ha intentado incorporar la variable género a los modelos dominantes sino que más bien ha denunciado el carácter incompleto de dichas comparaciones creando para ello un nuevo marco analítico basado en las relaciones de género y su institucionalización en los sistemas de protección social. Esta tipología alternativa utiliza como indicador de partida, el grado de compromiso de un estado "con un modelo social que descansa en una fuerte distinción de género: la actividad profesional reservada al hombre y la actividad doméstica a la mujer" (J. Lewis; 1992, pp. 162).

Las relaciones entre las mujeres y los hombres se establecen en función de la importancia que alcance la división sexual del trabajo, representado por un "*male breadwinner*" proveedor económico de la familia y su esposa, como proveedora de los cuidados y de la educación, responsable de la reproducción. De esta forma se llegan a diferenciar los

---

<sup>111</sup> Diane Sainsbury (1994): "Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States" en D. Sainsbury (ed.) "*Gendering welfare states*". Sage Publications. Londres.

<sup>112</sup> Jane Jenson (1997): "Who cares? Gender and Welfare regimes", *Social Politics, International Studies in Gender, State and Society*; vo.4, nº2, pp.182-187.

Estados de Bienestar en función del mayor o del menor grado de compromiso que tengan con el modelo de familia masculino: fuerte, moderado o débil.

La caracterización de estos modelos, y su diferenciación entre ellos, se realiza a partir de una serie de elementos como:

- La forma en que tratan a las mujeres en los sistemas de protección social y en los sistemas tributarios.
- El nivel de desarrollo de los servicios públicos y las prestaciones sociales establecidos para el cuidado de los niños.
- El grado de compromiso de las mujeres en el mercado de trabajo y en especial, las características del empleo en su condición de madres y de esposas.

Para ello, J. Lewis analiza cuatro países europeos (Gran Bretaña, Irlanda, Francia y Suecia) teniendo en cuenta la delimitación entre la vida pública y privada además de las relaciones entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, llegando a configuraciones distintas a otras que se realizan sin la perspectiva de género.



Cuadro nº 3.1: Modelos en función del grado de implantación del “male breadwinner” de J. Lewis.

| Modelo fuerte   | Modelo moderado   | Modelo débil  |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Baja participación laboral de las mujeres y además es a tiempo parcial</li> <li>● Desigual protección social para los hombres y mujeres</li> <li>● No existen servicios de cuidados infantiles ni derechos de maternidad</li> <li>● Las mujeres son personas dependientes del marido y asumen el trabajo no remunerado</li> <li>● Gran Bretaña, Irlanda</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Participación a tiempo completo en el mercado de trabajo.</li> <li>● La protección prioriza la distribución horizontal entre familias con o sin hijos y no ricos-pobres.</li> <li>● La maternidad es una función social</li> <li>● Amplios servicios para los cuidados</li> <li>● Prestaciones familiares ligadas al salario</li> <li>● Francia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dos proveedores de salarios, más o menos simétricos</li> <li>● Mujeres trabajadoras y compensadas por el trabajo no remunerado</li> <li>● Provisión de servicios para articular trabajo remunerado y no remunerado</li> <li>● El trabajo no remunerado sigue siendo responsabilidad de la madre.</li> <li>● Suecia.</li> </ul> |

Fuente: Elaboración propia

De esta forma, distingue entre tres modelos, tal y como quedan reflejados en el cuadro nº 3.1: el modelo de fuerte implantación del “*male breadwinner*”, el modelo moderado y el modelo débil.

1. El modelo fuerte del *male breadwinner*, viene representado por Irlanda y Gran Bretaña. En estos países los derechos sociales de las mujeres son casi exclusivamente derechos derivados del marido o bien son prestaciones catalogadas de segunda clase (es decir, asistenciales frente a las prestaciones contributivas consideradas como de primera clase). Esta situación genera desigualdades especialmente graves cuando comparamos la situación de los ancianos y las ancianas. Se constata una baja

presencia de las mujeres en el mercado laboral, que además se encuentra sobrerrepresentada en los contratos a tiempo parcial; en su papel de asalariadas las mujeres siguen asumiendo las responsabilidades familiares; apenas existen servicios infantiles y no se reconocen o son insuficientes los derechos de maternidad.

2. En el modelo moderado, representado por Francia que se encuentra en la mitad de la escala, predomina la participación de la mujer en el mercado laboral a tiempo completo, existiendo unos servicios de guardería infantil que están muy desarrollados; en este modelo se reducen las desigualdades entre el marido y la mujer en materia de seguridad social, sistema que además prioriza la distribución horizontal entre familias con y sin hijos más que entre pobres y ricos. La maternidad se considera una función social más que un asunto privado; de esta manera las mujeres ganan estatus como madres y trabajadoras. Sin embargo, aún se encuentran muchos beneficios familiares ligados a los salarios y por tanto no siempre les corresponde percibirlos a las mujeres.
3. El modelo débil se identifica con Suecia, que se sitúa en la parte más baja de la escala, y se orienta hacia un modelo caracterizado porque los dos cónyuges contribuyen con sus ingresos, más o menos simétricos, a la renta familiar (*"a dual-breadwinner model"*). Se fomenta el trabajo remunerado de las mujeres y se les compensa por el trabajo no remunerado, para ello se introduce un sistema impositivo individualizado, se establecen permisos parentales existiendo una importante provisión de servicios (para el cuidado de los niños). En definitiva, resulta fácil combinar trabajo remunerado con trabajo no remunerado, aunque de todas formas las tareas del hogar continúan siendo responsabilidad de las mujeres no habiendo variado apenas el comportamiento masculino.

El modelo del "hombre ganador de pan" es solo una referencia teórica que utiliza la autora para realizar la clasificación, pero reconociendo que en su estado más puro no se ha llegado a implantar nunca en ningún país. Aunque en los últimos tiempos parece haber una mayor implicación

de los estados para desarrollar unas políticas sociales que promuevan la igualdad, sin embargo tampoco parece que se haya debilitado dicha referencia de tal forma que se considere superado, habiéndose alcanzado un nuevo modelo único de "persona trabajadora adulta autónoma". En la inmensa mayoría de los países europeos se ha registrado un aumento importante de la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral, pero dicho aumento no se ha traducido en una generalización del modelo de familia compuesta por dos activos con dos salarios; por el contrario podemos observar en ocasiones, como por ejemplo en Gran Bretaña u Holanda, que la participación laboral de la mujer es diferente a la del hombre, tanto en las horas trabajadas, en empleos ocupados y en salarios, apareciendo como modelo dominante en países el de una "familia a un activo y medio".

Por todo ello podemos decir que, aunque el modelo de dos personas activas se esté convirtiendo en el modelo de referencia europeo, no quiere por ello decir que se esté implantado un modelo de familia con doble carrera profesional; "a pesar de la progresión profesional de las mujeres, las diferencias en la inversión profesional<sup>113</sup> sostienen una desigualdad fundamental en cuanto a acceso a ciertos derechos sociales personales" (M. T. Lanquetin et al.; 2003; pp. 69)<sup>114</sup>; y así se entiende que, en muchos países, haya un vivo debate acerca de un desigual acceso a los derechos sociales, y en especial a las prestaciones de jubilación, ocasionado por un menor compromiso profesional de las mujeres porque asumen el trabajo no remunerado.

Un segundo bloque de análisis feministas sobre el Estado de Bienestar se centran en los distintos accesos que tienen las mujeres para acceder a los derechos sociales y a la ciudadanía, en función de la ideología familiar dominante. D. Sainsbury a través de sus modelos intenta

---

<sup>113</sup> Estas autoras miden la inversión profesional a partir del tiempo que dedican las mujeres al trabajo remunerado con respecto al dedicado por los hombres.

<sup>114</sup> Marie-Thérèse Lanquetin; A. Allouache; N. Kerschen; Marie-Thérèse Letablier (2003): "Individualisation et familialisation des droits en matière de protection sociale et droits fondamentaux". IRERP CNRS- Université de Nanterre, Centre d'Etudes de l'Emploi. *Dossier d'études. Allocations familiales* n° 49, octobre 2003.

demostrar que la unidad de referencia en los sistemas de protección social y tributarios no es la misma en todos los países. En aquellos en donde domine una lógica familiarista la unidad será la familia (Francia, Alemania, por ejemplo) mientras que aquellos países que se asienten en una base individualizada los derechos se establecerán sobre las personas (en Suecia, y en el caso de los niños británicos). Además el tipo de ideología familiar va a influir “en otros campos de la política pública que pueden contribuir a reforzar la actual división del trabajo dentro de la familia; en la frontera entre la esfera pública y privada, y en la forma que son o no remuneradas las mujeres por el trabajo que efectúan” (D. Sainsbury; 1994, pp. 152)<sup>115</sup>.

Así, y teniendo en cuenta a quién se considera la unidad de origen y destino de las prestaciones, D. Sainsbury (1994; pp. 152-154) introduce nuevas dimensiones de análisis que han estado ausentes en trabajos anteriores, y establece dos prototipos ideales bien diferenciados: el modelo del *male breadwinner* (hombre ganador de pan) y el modelo individual.

Dentro del primero modelo (ver el cuadro nº 3.2) nos encontramos con una ideología familiar en donde se prima el matrimonio y una división de trabajo estricta entre el marido y la mujer. En esta concepción prevalece la complementariedad entre los miembros de una familia: el hombre como jefe de familia, debe cubrir las necesidades de su mujer e hijos ocupando un empleo a tiempo completo, la mujer se responsabiliza de su hogar y asegura los cuidados y la educación de sus hijos. Esta división del trabajo además de organizar la práctica cotidiana, fundamenta el derecho de la familia, la legislación social y laboral así como el sistema fiscal. El derecho a obtener prestaciones está asociado al trabajo del cabeza de familia que es el beneficiario mientras que la unidad de referencia para percibir las prestaciones, para cotizar, para pagar los impuestos e incluso marcar el nivel de los salarios mínimos, es la familia.

---

<sup>115</sup> Diane Sainsbury (1994): “Women’s and Men’s Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States” in D. Sainsbury (ed.): “*Gendering Welfare States*”. Sage Publications Ltd, London. (versión francesa: “Les droits sociaux des femmes et des hommes: les dimensions du genre dans les Etats-Providence” in Thanh-Huyen Ballmer-Cao (et all.) (2000): “*Genre et Politique. Débats et Perspectives*”, ed. Gallimard, Paris).

Cuadro nº 3.2: Variaciones entre el modelo del hombre cabeza de familia y del individual en distintas dimensiones de las políticas sociales.

| <b>Dimensión</b>                        | <b>Modelo<br/>"male breadwinner"</b>  | <b>Modelo<br/>Individual</b>  |
|---|---|---|
| Ideología familiar                      | División estricta del trabajo<br>Marido=preceptor de la renta<br>Mujer=cuidados de la familia | Roles compartidos<br>Padre=perceptor renta/cuidado familia<br>Madre=perceptor renta/cuidado familia |
| Titularidad prestaciones                | Diferenciación entre los cónyuges   | Uniforme  |
| Bases de titularidad                    | Cabeza de familia   | Otros (Ciudadanía o residencia)   |
| Receptor beneficios (sociales)          | Cabeza de familia   | Individual  |
| Unidad de la prestación                 | Cabeza de familia o familia   | Individual  |
| Unidad de la cotización                 | Familia (proveedor)   | Individual  |
| Impuestos sobre ingresos                | Declaración conjunta y Deducciones por dependientes   | Declaración separada y deducciones fiscales iguales   |
| Política de empleo y salarial           | Prioritariamente al hombre  | A ambos sexos   |
| Ámbito de los cuidados                  | Principalmente privado/doméstico  | Fuerte compromiso estatal   |
| Trabajo de cuidados de otros familiares | No remunerado   | Remunerado en parte (componente de la remuneración)   |

Fuente: D. Sainsbury (1994; pp. 153).

El hombre y la mujer poseen derechos distintos a la hora de percibir las prestaciones; dicha diferencia se basa en el reconocimiento de derechos al jefe de familia como tal y por su obligación de mantener a su familia, mientras que a las mujeres, los derechos que se les reconoce para obtener prestaciones, en su mayoría, son derivados por su condición de personas dependientes dentro de la familia y por el derecho que posee su marido a percibir una prestación. La familia, o el hogar, es la unidad de cotización de

los seguros sociales y de los impuestos fiscales; y además se beneficia a la familia con unas deducciones fiscales como forma de compensarla por el mantenimiento de sus miembros.

La división del trabajo realizada desde esta perspectiva familiar tiene también una incidencia sobre las políticas de regulación del mercado de trabajo y de los salarios, dando prioridad a los empleos y a los salarios masculinos. Por último, la frontera entre la esfera pública y la esfera privada se aplica de manera estricta; las tareas de mantenimiento y reproducción están asignadas a la esfera doméstica así como el trabajo no retribuido.

La ideología familiar del modelo individualista preconiza que cada uno de los cónyuges es individualmente responsable de su propio mantenimiento, tanto el marido como la mujer contribuyen al presupuesto familiar así como al cuidado de los hijos. La unidad de las prestaciones, de las cotizaciones y del sistema impositivo es también individual; además no existe ninguna deducción o prestación por personas a cargo. La política de empleo está orientada sin distinción hacia los dos sexos y es muy frágil la delimitación entre lo público y lo privado; muchas tareas relacionadas con la reproducción se efectúan en el sector público; el trabajo de cuidados de personas dependientes puede estar remunerado y dar derecho a prestaciones de la seguridad social, aunque se realice dentro del hogar.

La introducción de estas nuevas dimensiones en el análisis comparativo trastoca la posición que poseían ciertos países en las clasificaciones convencionales; así mientras que para Esping-Andersen Suecia y Holanda poseían un alto grado de desmercantilización y formaban parte del mismo grupo de países dentro del modelo socialdemócrata, con los nuevos elementos de género introducidos por Diane Sainsbury estos mismos países aparecen en grupos totalmente opuestos, pasando Holanda a pertenecer al modelo representado por el "*male breadwinner*" mientras que Suecia se ubica dentro del modelo individual.

Esta forma de presentar los modelos de referencia, aunque muy esquemática<sup>116</sup>, así lo reconoce la propia autora, es una manera útil que permite analizar la dimensión del género en los Estados de Bienestar.

En la actualidad se ha abierto una importante línea de investigación alrededor del término "*care*", es decir "cuidados"; término en gran parte asociado a los estudios comparativos realizados sobre los sistemas de protección social desde la crítica feminista. Estudios que ubican a la familia como suministradora de bienestar, en el mismo nivel que el estado o el mercado, siendo las mujeres las principales proveedoras.

A pesar de la importancia adquirida, no existe unanimidad en estos debates para determinar el contenido del "*care*"; el concepto puede orientarse hacia los cuidados que requieren tanto la infancia como las personas adultas y/o dependientes, puede centrarse en el análisis de sobre quien recae el trabajo de cuidados, puede interesarse sobre la existencia de servicios públicos de ayuda a las personas dependientes, o puede referirse conjuntamente a los tres. Sin intención de proponer una definición, y siguiendo a M.-T. Letablier (2001; pp.21)<sup>117</sup> podemos decir que el "*care*" designa la acción de ayudar a la infancia o a una persona adulta o anciana dependiente para que pueda desenvolverse y que tenga bienestar en su vida cotidiana. Además también nos permite analizar el trabajo de cuidados (quién asume la carga material), su coste (quién asume su valor económica) y su carga emocional y afectiva. Este último es el carácter que mejor puede ilustrar el trabajo del "*care*", tanto cuando sea realizado dentro o fuera de la familia: dentro porque puede aparecer como obligatorio o desinteresado para sus miembros, y fuera por la estrecha relación que se establece entre dos personas en donde el bienestar de una de ellas depende de la otra.

---

<sup>116</sup> Para D. Sainsbury es mejor utilizar esta tipología puesto que la realizada por J. Lewis es especialmente problemática a la hora de plantear el modelo con ideología de hombre ganador de pan débil; se analizan las características que están ausentes en la política de un país pero no se precisan las que están presentes.

<sup>117</sup> Marie-Thérèse Letablier (2001): "Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe"; en la revista *Travail, Genre et Sociétés* nº 6- octubre 2001.

Pero lo que verdaderamente define y caracteriza la noción de "care" es que son mayoritariamente las mujeres las que realizan y asumen este tipo de trabajo, ya sea en el interior de la familia como miembro de dicha familia o bien sea cuando se exterioriza dicho trabajo bajo la forma de servicios a las personas. De ahí la importancia que posee este concepto para abarcar todo un campo de investigación alrededor de una teoría de servicios a las personas, que tenga en cuenta las diferencias institucionales entre los países y las distintas relaciones que se establecen a nivel de reparto de responsabilidades entre la familia, el estado, el mercado y el sector voluntario. Un concepto que se sitúa no solo en la intersección de la familia y las políticas sociales sino que es mucho más rico puesto que se cuestiona el reparto de los cuidados a dos niveles "el reparto de los cuidados entre el estado y la familia, entre el mercado y la sociedad civil, y el reparto que se realiza dentro de la familia entre hombres y mujeres e incluso, entre generaciones; así le permite demostrar el aporte que realizan las mujeres al *Welfare State*" (M.-T. Letablier; 2001; pp. 27).

Además la noción del "care" ha impulsado el debate sobre la individualización de los derechos sociales como una vía para lograr mayor igualdad entre mujeres y hombres. Los sistemas de protección social aún otorgan distintos derechos en función de las obligaciones familiares que asumen las mujeres y en función del bienestar que suministran a los miembros de la familia; además son las mujeres las que de forma mayoritaria aseguran este tipo de trabajo de cuidados limitando sus posibilidades de hacer una carrera profesional.

Si confrontamos la situación que viven los hombres y las mujeres como consecuencia de la oposición existente entre familia y trabajo remunerado observamos que, en realidad, solo aseguran el "care" las mujeres, y es por ello que "los trabajos están diseñados de manera que se da por supuesto que los trabajadores se ven exonerados de las tareas del hogar por alguien que trabaja en silencio en segundo plano (pero las mujeres que salen a trabajar, en vez de verse exoneradas de dichas tareas, tienen que cargar con ellas, y no sólo en provecho propio, sino también en



*provecho del marido y los hijos)*" (U. Beck, E. Beck-Gernsheim; 2003; pp. 139)<sup>118</sup>.

Este hecho hay que analizarlo con sumo cuidado puesto que una individualización de los derechos sociales podría suponer para la mujer una situación de riesgo económico, provocando una reducción de ingresos y por tanto ser una fuente de pobreza, si la sociedad le reconoce y le remunera por asumir y realizar dicho trabajo; "¿cómo hacer que la individualización de los derechos sociales no suponga un empobrecimiento para las mujeres y no se vean perjudicadas teniendo en cuenta sus biografías profesionales incompletas o discontinuas, o su menor compromiso en la actividad profesional asumiendo un trabajo a tiempo parcial o en precario?. Por ello la reflexión sobre la individualización debe ir pareja con los medios económicos a aplicar" (M.-T. Lanquetin et all.; 2003; pp. 66). Esta situación de riesgo puede ser la otra cara de la individualización que es necesario evitar a toda costa.

Una de las autoras que mejor caracteriza esta línea de investigación acerca del "care" es Jane Jenson (1997, 1998)<sup>119</sup>. Según ella, la cuestión principal se centra en el propio *caring* y la elaboración de los *caring regimes* a partir del reparto y de la remuneración de dicho trabajo; dejando a un lado el trabajo remunerado y sus relaciones tanto con el trabajo no remunerado como con el Estado de Bienestar. Desde esta perspectiva se abandonan los intentos de crear tipologías de los sistemas de protección social teniendo en cuenta elementos como el nivel de las rentas de reemplazamiento que se ofrecen o las garantías que tienen las mujeres para acceder a un empleo remunerado, y se van a centrar en las transformaciones que pueden surgir en los regímenes de protección si se

---

<sup>118</sup> Ulrich Beck; Elisabeth Beck-Gernsheim (2003): "*La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*". Editorial Paidós Ibérica, S.A., Barcelona.

<sup>119</sup> Jane Jenson (1997): "Who cares? Gender and Welfare Regimes". *Social Politics, International Studies in Gender, State and Society*, vol.4, nº 2, 1997; pp. 182-187.

Jane Jenson; Mariette Sineau (dir.) (1998): "*Qui doit garder le jeune enfant?. Mode d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*", LGDJ, coll. Droit et société, Paris.

tienen en cuenta el reparto de las tareas del *caring*<sup>120</sup> además de los modos de intervención pública que se pueden vislumbrar.

El "*care*" se puede asociar a una alta actividad femenina en el mercado de trabajo con una alta participación parental en los trabajos de cuidados (como puede aparecer en Suecia); pero la socialización del "*care*" no siempre tiene efectos positivos sobre las mujeres si, por ejemplo, se realiza dicha socialización utilizando empleos precarios, mal remunerados y mal protegidos; además la profesionalización del trabajo de cuidados no tiene por qué tener siempre efectos positivos para las mujeres: en ocasiones la profesionalización supondrá la creación de empleo con garantías, pero puede dar lugar a un cuasi-trabajo (con cuasi-empleos precarios y desvalorizados) o un no-trabajo (invisible y gratuito).

En definitiva existen múltiples modalidades de socialización y de profesionalización del *care* teniendo en cuenta, tal y como propone C. Martín (1997)<sup>121</sup> las características de cada país y en función de los tipos de problemas sociales identificados. De esta forma podemos encontrarnos con situaciones que establecen prestaciones dirigidas a los cuidadores "*carers*" bajo la forma de permisos remunerados o de beneficios fiscales, hasta un salario en reconocimiento de una remuneración para el cuidador "*carer*", normalmente mujer, reconociendo que es un trabajo eminentemente femenino. También nos podemos encontrar con situaciones que conceden las prestaciones a las personas que necesitan y reciben los cuidados utilizando dicha prestación para comprar el servicio, en el mercado o dentro de su familia; e incluso podemos encontrarnos con casos que potencian los servicios públicos para las personas que requieren cuidados.

Todas estas posibles modalidades del "*care*" tienen efectos sobre derechos sociales y, en especial, en términos de género. Jane Jenson

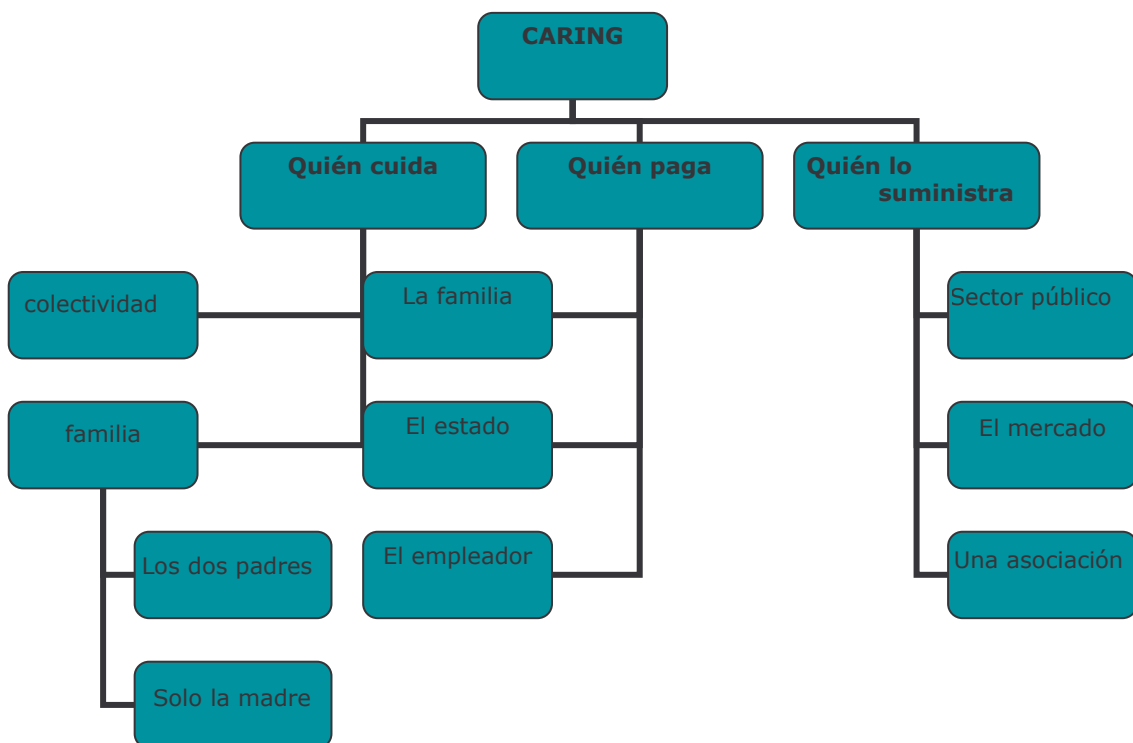
---

<sup>120</sup> Analizar los sistemas a partir del *caring* significa analizar única y exclusivamente el trabajo de cuidados (en sus variadas acepciones) pero no tiene en cuenta el resto del trabajo englobado como no remunerado. Es importante tener siempre presente que el trabajo de *care* no es equivalente al trabajo no remunerado.

<sup>121</sup> Claude Martín (1997): "La comparaison des systèmes de protection sociale en Europe. De la classification à l'analyse des trajectoires d'Etat-Providence". *Lien Social et Politiques-RIAC*, nº 37, printemps.

propone plantear tres cuestiones simples para poder construir los regímenes de cuidados (“*caring regimes*”) y plantear alternativas.

Gráfico nº 3.1: Los Caring Regimes de Jane Jenson



Fuente: Elaboración propia a partir de los caring regimes de J. Jenson.

Estas tres cuestiones, independientes entre ellas, serían:

1. ¿Quién asume el cuidado (*care*)?: ¿la colectividad o la familia? (con o sin el soporte de la colectividad) y dentro de la familia ¿los dos progenitores o la madre solamente?.
2. ¿Quién paga?, ¿La familia, el estado o el empleador?
3. ¿De qué manera y dónde se proporciona el *care*?, ¿ A través de un servicio público, del mercado o de una asociación?.

Jane Jenson considera que respondiendo a todas estas cuestiones se podrá alcanzar una verdadera alternativa en materia de análisis comparativos entre los sistemas de protección social y así poder proponer cambios y transformaciones dentro de los regímenes.

Este nuevo planteamiento no solo permite conocer los efectos, tanto los positivos como los negativos, que puede tener la socialización y/o profesionalización de las tareas del "care" en las mujeres, sino también podemos percibir los efectos de estas políticas en la opinión de los beneficiarios y de los usuarios "si consideran que ciertas medidas son más o menos legítimas o aceptables, si se respetan los sentimientos de obligación a una historia familiar y una ética de "care", si se someten a unas obligaciones legales, si se preserva su propia autonomía o se delega en profesionales o semiprofesionales,..." (C. Martín; 1997)<sup>122</sup>. Todos estos elementos nos permiten conocer más en profundidad las diferentes trayectorias del Estado de Bienestar.

En definitiva, nos encontramos con situaciones tan distintas que no es posible aplicar un único remedio para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres; no solo es necesario implantar una verdadera política de empleo que garantice la participación de la mujer en las mismas condiciones que los hombres, sino que además es necesario tener presente la diversidad cultural e institucional que existe entre los países a la hora de analizar y comprender las políticas sociales que aplican puesto que cada proceso histórico dará lugar a soluciones concretas diferentes.

La noción del Estado de Bienestar no puede entenderse en su totalidad si no se tienen en cuenta las relaciones de género sobre las que se sustenta. No basta con realizar una revisión metodológica en profundidad, no es suficiente con incluir y tener presente a la familia en los análisis situándola al mismo nivel que el estado o el mercado en la provisión de bienestar a la ciudadanía; es necesario considerar, tanto en el interior de la familia como en la relación que se establece entre ésta con las otras dos

---

<sup>122</sup> Claude Martín (1997): "Régulation politique, régulation domestique dans les trajectoires d'Etat-providence". Presentation au seminaire Restructuration de l'Etat. CERAT/CNRS de Grenoble, 1997. <http://www.reds.msh-paris.fr>. (10/03/2003).

instituciones proveedoras de bienestar, la división sexual del trabajo que se lleva a cabo entre las mujeres y los hombres, el reparto que se realiza entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, condicionando en gran parte la situación de la mujer ante el estado y el mercado. Solo así será posible superar el modelo de *male breadwinner* que ha sustentado durante tanto tiempo la base del Estado de Bienestar y poder alcanzar un nuevo modelo basado en el reconocimiento de los derechos sociales de toda la ciudadanía, teniendo en cuenta el distinto papel que poseen cada uno de sus miembros.

#### **CAPÍTULO 4.- LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN EUROPA**

Las políticas sociales que se han implementado en Europa han tenido al hombre como el beneficiario principal de las medidas por su relación permanente con el mercado de trabajo mientras que las mujeres eran las grandes ignoradas del sistema, solo tenidas en cuenta como perceptoras de beneficios derivados de la situación alcanzada por el hombre.

Pero en parte, gracias al desarrollo de las políticas sociales, las mujeres han podido socializar el trabajo de reproducción, desplazando las fronteras entre lo público y lo privado; este hecho les ha dado la oportunidad de incorporarse a un trabajo asalariado consiguiendo a cambio un salario; además les ha permitido que se logre visualizar y remunerar un trabajo gratuito que quedaba dentro del ámbito familiar, pudiendo así obtener unas transferencias de rentas o bien beneficiarse de unos servicios sociales, con independencia de la situación en la que se encuentre con respecto al hombre.

Dentro de todo el conjunto de medidas que engloba el término de políticas sociales, estimamos que es fundamental hacer especial hincapié en

la llamada, de una manera genérica, política familiar; porque entendemos que es capaz de reducir las desigualdades que se originan en este campo entre las mujeres y los hombres.

La familia, y en especial la mujer, continúa siendo la gran suministradora de bienestar y de cuidados que necesitan los distintos miembros de una familia; por ello es importante examinar la relación que se establece entre el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado y con las prestaciones sociales. En dicha relación es donde se detectan las grandes desigualdades entre las mujeres y los hombres, a partir del análisis de las medidas adoptadas en los sistemas de protección social y de los objetivos que persigan, en especial su compromiso con la igualdad, podremos observar la responsabilidad y el compromiso que asume el estado en la reducción de dicha desigualdad.

La política familiar es un concepto demasiado amplio, de forma primaria podemos establecer que la política familiar es el conjunto de medidas destinadas a ayudar a las familias. Así concebida es una noción que engloba una amplia gama de medidas: aquellas orientadas a la política de cuidados y de atención a la pequeña infancia, a personas mayores, a personas dependientes, inválidas, enfermas,...

Nuestro objetivo es introducirnos en el estudio de las políticas familiares en Europa; entendiéndola como una política social orientada hacia la familia, y considerando a la familia desde su concepción más genérica (a diferencia de la unidad estadística o económica) de manera que recoja las más diversas formas de familia que puedan existir y capaz de irse adaptando a los cambios. Así la familia se considera un concepto abierto y en continua evolución, adaptándose constantemente a las transformaciones habidas tanto a nivel social, a nivel demográfico como a nivel de estructura familiar; transformaciones provocadas en gran parte por la incorporación de la mujer al mundo laboral: diversificación en las formas de cohabitación, parejas de hecho, familias monoparentales, aumento de los divorcios, descenso de la natalidad, aumento de la edad de la primera maternidad, descenso de las familias numerosas, etc.

La política familiar que nos va a interesar a partir de ahora, y que va a ser objeto de nuestra investigación, es aquella que se centra en el conjunto de mecanismos e instrumentos que requiere y necesita una familia vista como una unidad reproductiva, es decir, teniendo menores a su cargo. Aunque consideramos igualmente importantes otras facetas y aspectos incluidos dentro de dicho término, como son los cuidados a las personas que son dependientes por enfermedad o por edad, la política familiar que vamos a analizar es aquella que se centra en la infancia, tanto desde el punto de vista de su sostenimiento económico como de su mantenimiento, cuidado y educación, además de interesarnos en conocer la situación de la madre y del padre dentro de la unidad familiar.

De esta forma distintas expresiones aparecen semejantes entre ellas: política familiar, política de protección a la familia, políticas de la infancia, políticas de apoyo a la familia, políticas parentales "*parenting policies*" e incluso políticas amigables para la familia "*family friendly policies*".

Este enfoque tan simple a primera vista conlleva una reflexión mucho más profunda. El análisis de una política familiar centrada en la infancia conlleva una política familiar cuyas medidas permitan un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre la madre y el padre en el cuidado y en la educación de los hijos; para ello habrá que dotar, entre otras cosas, de los equipamientos y servicios públicos que sean necesarios para ello, así como de otras medidas tales como permisos parentales para que puedan ser los propios padres y madres quienes asuman su cuidado.

Además esta política familiar que estamos considerando, también comporta una política que fomente el empleo asalariado de las mujeres, estableciendo una nueva dimensión en la relación trabajo-bienestar que incluya la igualdad dentro de sus objetivos.

Una política familiar que se interese por el bienestar de la infancia pero también que establezca los mecanismos necesarios para permitir a las mujeres-madres participar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres-padres. Una política que, en definitiva, refleje

el interés de una sociedad en eliminar las diferencias entre mujeres y hombres.

#### **4.1-Aproximación al concepto de política familiar.**

La expresión de política familiar la debemos precisar puesto que no existe una única concepción que sea compartida y reconocida por todos, y ello se debe fundamentalmente al alto grado de pluralidad que posee la propia noción de familia, además de aspectos ideológicos, políticos e incluso religiosos que también influyen sobre ella.

La delimitación de la política familiar nos la va a dar la propia consideración que tengamos de la familia; según P. Strobel "para unos la familia constituye una institución específica basada en la preferencia por el matrimonio y en donde sus intereses como institución deben estar argumentados y preservados. Para otros la familia es una noción neutra y desinstitucionalizada de unidad o de forma de vida primaria con una clara reticencia a inmiscuirse en los asuntos privados" (P. Strobel; 2000, pp. 169)<sup>123</sup>.

La noción de familia que se utiliza en Eurostat es la formulada por la ONU en 1978, que posteriormente fue revisada en 1987 para la Conferencia de la Población de 1991; esta definición se basa en la noción de familia conyugal, así tenemos que "la familia será definida en sentido estricto del núcleo familiar, es decir, que comprenda a las personas de un hogar privado o institucional en donde los lazos son del marido y mujer o de padre e hijos no habiéndose casado jamás (y viviendo en casa de sus padres sin hijos), el hijo puede ser adoptivo. El núcleo familiar se compone de una pareja sin hijos o con uno o varios hijos no habiéndose casado nunca, sea cual sea su edad, o del padre o de la madre con uno o varios hijos jamás casados. La expresión pareja casada debería aplicarse siempre que sea posible a las

---

<sup>123</sup> Pierre Strobel (2000): "¿Quelle place pour la famille dans la construction européenne?"; in M. Chauvière, M. Sassier, B. Bouquet, R. Allard, B. Ribes (sous la dir.) *Les implicites de la politique familiale. Approches historiques, juridiques et politiques*. Editorial Dunod, Paris.



parejas que indican que viven en unión consensuada” (Comisión de Estadísticas de Naciones Unidas y Comisión Económica para Europa; 1988, pp.131)<sup>124</sup>.

Así observamos que mientras en la primera definición formulada en 1978 no se realizaba ninguna distinción entre parejas casadas legalmente y las que vivían en unión libre, la versión revisada de 1987 tiene en cuenta la importancia creciente de la cohabitación fuera del matrimonio ya que incluye en su definición las parejas que viven en unión libre.

Sin embargo, estas recomendaciones realizadas desde la ONU no se han llevado a la práctica en muchos países de la Unión Europea; tal y como lo analizan L. Hantrais y M.T. Letablier (1996; pp.11-12)<sup>125</sup>, en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) las personas solteras se les considera como una familia, y en Bélgica se incluye en la familia a las personas casadas que viven con sus padres pero sin su cónyuge ni sus hijos; además las uniones consensuadas no se consideran una familia en Alemania, Bélgica, Grecia y Holanda, y en Dinamarca hasta 1991; pero además a aquellos niños que viven con sus abuelos se les incluye en la familia en Alemania, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido; aunque donde mayor divergencia existe es en la consideración del hijo a cargo, o dicho de otra forma ¿hasta qué edad se considera que el hijo sigue perteneciendo a la familia? A nivel europeo no existe unanimidad en el límite de edad aunque todos ellos se encuentran en una franja que va desde los dieciséis años que establecen Irlanda, Portugal, Suecia y el Reino Unido hasta los veinte años que fija Francia.

A pesar de los diferentes intentos de las instituciones internacionales, no existe una definición estandarizada que reconozca a la familia como

---

<sup>124</sup> Comisión de Estadísticas de Naciones Unidas y Comisión Económica para Europa (1988): “Recommendations for the 1990 censuses of Population and Housing in the ECE Region: Regional Variant of the World Recommendations for the 1990 Round of Population and Housing Censuses”, *Statistical Standards and Studies* nº 40. Nueva York, Naciones Unidas.

<sup>125</sup> Linda Hantrais y Marie-Thérèse Letablier (1996): “Familles, travail et politiques familiales en Europe”, *Cahier du Centre d’Études de l’Emploi* nº 35, Presses Universitaires de France.

categoría de referencia; en la mayoría de los países europeos se utiliza la definición basada en la unidad presupuestaria, aunque Dinamarca, Finlandia, Suecia y Francia prefieren referirse a la unidad de vivienda<sup>126</sup>.

Si nos centramos en el tratamiento que se le hace a la unidad familiar desde el ámbito de la protección social, observamos que mientras la familia beneficiaria puede identificarse como la unidad compuesta por los padres y sus hijos, observamos que a nivel nacional encontramos diferencias en la forma en que se tiene en cuenta a la familia o a su composición a la hora de asignar y distribuir las prestaciones orientadas a sus miembros (a los padres o a los niños) tal y como se constata en la terminología utilizada.

Si analizamos los conceptos que va utilizando el MISSOC<sup>127</sup> para designar las mismas prestaciones en los diferentes países vemos que, para el norte de Europa el término de "prestación infantil", que refleja el subsidio que recibe el niño o la niña receptora, "se encuentra englobada dentro del concepto más amplio de prestaciones familiares en donde se plasman todo aquello que perciben cada uno de los miembros de la familia. En el sur de Europa, además de Francia, se utilizan el término de asignaciones o complementos familiares para reflejar que la unidad familiar es la beneficiaria de unas prestaciones que contribuyen a aumentar el ingreso familiar" (L. Hantrais; 2004; pp. 122)<sup>128</sup>.

Por ello, y a pesar de que a nivel europeo deberían ser similares los conceptos manejados, hay que tener cuidado al utilizar el término familia

---

<sup>126</sup> Si se considera como referencia familiar la unidad de vivienda se subestima el volumen de familias puesto que varias unidades presupuestarias pueden ocupar una misma vivienda. En Alemania las familias que ocupan dos viviendas por motivos profesionales se les cuenta dos veces siendo sobreestimadas las familias de una sola persona, mientras que en Irlanda y en Grecia se cuentan todas las personas presentes en la vivienda en el momento del censo y no las personas que habitualmente viven en ella.

<sup>127</sup> MISSOC pertenecen a las siglas en inglés del Sistema de Información Mutua sobre la Protección Social en los Países Miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

<sup>128</sup> Linda Hantrais (2004): *Family Policy Matters. Responding to family change in Europe*. The Policy Press, University of Bristol.

como unidad de estadísticas económicas y sociales y considerarlo mejor como un concepto genérico, que sea capaz de irse adaptando a los cambios y que tenga en cuenta las diversas formas de familia que puedan existir.

Tampoco es fácil delimitar el ámbito de la política familiar, puesto que por un lado la propia política familiar se encuentra en el cruce de la ciencia política, de la economía y de la sociología, y además son varios los ámbitos de la acción pública que incluyen asuntos relativos a la familia: la política demográfica, la política de empleo, la política de igualdad entre mujeres y hombres, la política de la vivienda, la política educativa, la política sanitaria, la política fiscal, etc.

Son varias las expresiones que nos encontramos para designar a este ámbito de intervención de la política social, como ya hemos visto con anterioridad (política familiar, política de protección a la familia, política de apoyo a la familia, políticas de la infancia, *parenting policies* e incluso *family friendly policies*). Estas diferentes expresiones pertenecen a distintas concepciones de las políticas públicas sociales aunque poseen todas ellas un mismo objetivo que es el de proteger especialmente a la infancia y proporcionar bienestar a todos los miembros de la unidad familia.

#### 4.1.1-Institucionalización versus desinstitucionalización de la familia

No existe una única política referida a la familia puesto que toda política familiar conlleva unas preferencias políticas y normativas que manifiestan el conflicto de objetivos entre distintas posiciones ideológicas. Así nos encontramos "con una política familiar de orientación conservadora que favorece el modelo tradicional y convencional de la familia conyugal en detrimento de nuevas formas de vida familiar y marital sin papeles, y por otro lado nos encontramos con una política familiar que tiende a una neutralidad normativa más o menos estricta frente a nuevos modos de vida familiar" (F. Schultheis, 1996; pp.217)<sup>129</sup>; de esta manera queda reflejada

---

<sup>129</sup> Franz Schultheis (1996): "La famille: une catégorie du droit social? Une comparaison franco-allemande"; pp. 203-234. MIRE, Rencontres et Recherches: "Comparer les systèmes de protection sociale en Europe", volume 2. Rencontres de Berlin.

la oposición existente entre un análisis institucional de la familia en donde se reconocen unas relaciones jerárquicas y organizadas en función de la diferenciación de funciones que se establecen entre sus miembros, frente a un análisis desinstitucionalizado con una orientación más flexible y más democrática de las diferentes formas de vida familiar basada en la autonomía de sus miembros y reconociendo unos derechos individuales en función del principio de igualdad que aparece como su objetivo principal.

Un análisis de la familia desde una perspectiva institucional supondría tener en cuenta una serie de indicadores como la fecundidad, la nupcialidad, la divorciabilidad, los nacimientos fuera del matrimonio y la cohabitación; es decir, un modelo de familia definido ante todo por el acto del matrimonio; aunque el aspecto institucional es sin ninguna duda importante "existen otras dimensiones que están totalmente ausentes, en especial las que constituyen las funciones sociales de toda la familia: la regulación de las relaciones de género (la evolución de la división del trabajo entre mujeres y hombres aparece curiosamente en las variables externas a la familia) o la regulación de las relaciones entre generaciones. La dimensión "institución" aunque importante sin ninguna duda, no puede ella sola acercarnos a la noción familia puesto que no dice nada sobre las variaciones observadas en ella" (F. de Singly, J. Commaille; 1997, pp. 13-14)<sup>130</sup>.

Por el contrario, la desinstitucionalización de la familia se caracteriza por la desaparición o el debilitamiento de una serie de juicios, normas, relaciones y valores sociales que estaban ratificadas anteriormente por la legislación, permitiendo de esta manera la apertura hacia otros tipos de organizaciones (monoparentales, recompuestas, homosexuales,...). Así aparecen todas las posibles figuras en un mismo plano, colocándolas a todas ellas bajo la denominación también de familia.

---

<sup>130</sup> François de Singly, Jacques Commaille (1997): "Les règles de la méthode comparative dans le domaine de la famille. Le sens d'une comparaison", in J. Commaille, F. de Singly (sous la dir.) "La question familiale en Europe". L'Harmattan.

#### 4.1.2-Distintas definiciones sobre el concepto de política familiar

Tal y como ya hemos reflejado con anterioridad, la política familiar centro de nuestro análisis, es aquella que se configura y define alrededor de los hijos; de esta manera, aunque las políticas difieran en su concepción y según los países, la política familiar gira, necesita y requiere la presencia de uno o varios niños para poderse implantar y ser llevada a cabo.

Una política familiar en sentido amplio serían "aquellos programas sociales que implican unos gastos directos e indirectos realizados por el Estado destinados para atender a las familias y a sus necesidades, bien en forma de transferencias monetarias o de beneficios (desgravaciones) fiscales" (J. Jenson, M. Sineau; 1994; pp. 24)<sup>131</sup>. Aunque también en un sentido amplio podemos encontrarnos con que "*una política social para la familia debe comprender una regulación de los derechos y deberes dentro de la familia, y de la familia con el resto de instituciones sociales y públicas, además de una oferta de servicios y prestaciones económicas*" (A. M. Guillén; 1997, pp.50)<sup>132</sup>.

Si analizamos a la familia desde una visión más restrictiva y más acotada, como una unidad de reproducción cuyo objetivo es la procreación, la crianza y la socialización de los hijos, entonces estamos descartando la atención a otras personas dependientes que pueden integrar dicha unidad familiar. De esta forma la política familiar se centrará en todas aquellas "*medidas públicas destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y las actividades derivadas de ellas, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes*" (Ll. Flaquer,

---

<sup>131</sup> Jane Jenson, Mariette Sineau (1994): "Family policy and womens's citizenship in miterrand's France". Ponencia presentada en el congreso "*Crossing Borders: International Dialogues on gender, social politics and citizenship*", Stockholm 27-29 mayo.

<sup>132</sup> Ana Maria Guillén (1997): "Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español". *Papers, Revista de Sociología* nº 53, 1997, pp.45-63.

2000; pp.12)<sup>133</sup>; descartando de esta manera aquellas otras medidas de política social que tengan otras finalidades aunque también estén orientadas hacia las personas que viven en familia, aunque tengan hijos.

Nuestro objeto de estudio además se puede abordar desde distintos enfoques, como por ejemplo, desde la disyuntiva existente entre políticas familiares en plural o política familiar en singular, o entre la denominación de política familiar o de política de la infancia.

#### **4.2-Políticas familiares versus política familiar**

No todos los analistas de política familiar coinciden en establecer una misma denominación, de esta forma nos encontramos su nombre tanto en singular como en plural; y ello es debido a que cada una de ellas parten y surgen de distintas configuraciones de las políticas públicas y en las diferentes formas de intervención del estado en materia social.

Políticas familiares en plural mejor que política familiar en singular, en un primer momento porque, tal y como lo indica LL. Flaquer (2002; pp. 13)<sup>134</sup>, de esta forma "*se resalta la pluralidad y la variedad de experiencias vitales propias de la sociedad actual, que se traducen en distintas formas y tipos de organización del hogar y que a menudo marcan potenciales niveles de bienestar para los niños que en ellos viven*". Así a partir de esta definición podemos realizar una serie de observaciones que hay que tener en cuenta con respecto a la existencia de:

---

<sup>133</sup> Lluís Flaquer (2000): "Las políticas familiares en una perspectiva comparada". *Colección Estudios Sociales* nº 3. Fundación La Caixa. <http://www.estudislacaixa.comunicacions.com>

<sup>134</sup> Lluís Flaquer (ed.) (2002) "*Políticas familiares en la Unión Europea*". Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona.

1. las familias con o sin hijos a cargo: dado el aumento del coste de la infancia parece razonable socializar parte de su gasto evitando la pobreza en la infancia transfiriendo recursos de las familias sin hijos hacia las familias con hijos dado que éstos son un bien colectivo.
2. las características de la familia según su composición: las familias biparentales con dos sustentadores potenciales y en una situación más favorable que la familia monoparental que requiere una atención especial y la familia numerosa con unos gastos y necesidades por encima de la media.
3. los modelos de organización familiar: un modelo tradicional con un varón sustentador y una mujer dedicada a los cuidados y al hogar, o un modelo de doble carrera en donde ambos padres trabajan fuera del hogar y mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, influyendo ambos en el bienestar familiar.

Políticas familiares en plural, en un segundo momento porque, según J. Damon (2004)<sup>135</sup>, "son programas que identifican a las familias como el objetivo de las acciones específicas establecidas para tener un impacto sobre los recursos y las estructuras familiares". De esta forma las políticas familiares pueden ser explícitas o implícitas, pueden estar integradas o fragmentadas, pueden ser de débil o de fuerte intensidad, e incluso pueden encuadrarse en el derecho civil o pertenecer al derecho social.

1. Una política familiar explícita caracterizada por la existencia de instancias específicas de intervención que permitan un pleno, real y coherente desarrollo de estas políticas en su término más amplio, y lograr de esta manera determinados objetivos explícitos en relación con la familia, frente a una política

---

<sup>135</sup> Julien Damon (2004): "Les politiques familiales en Europe: convergences et divergences". *Cahiers Français* n° 322, 2004, pp. 84-94.

implícita que solo se refiere a la familia más que a efectos no premeditados ni intencionados y cuyas medidas orientadas a su favor no se refieren ni a unos objetivos concretos ni coherentes.

2. Una política familiar en donde las acciones públicas aparezcan como un conjunto más o menos integrado frente a aquellas otras medidas fragmentadas, ambiguas y aisladas entre ellas, susceptibles de influir en la vida familiar. La distribución de competencias y la gestión de los asuntos que atañen a las familias se realiza en el interior de los países de forma divergente teniendo en cuenta su contexto institucional, la relación de fuerzas entre los distintos organismos estatales, paraestatales y organismos privados, y quedando reflejados los distintos procesos de modernización. Así mientras en unos países la política familiar es relativamente autónoma y encuadrada en instituciones especializadas, en otros aparece de forma subsidiaria repartida en diferentes organismos públicos e incluso delegada a instituciones privadas.
3. Una política familiar de baja intensidad representando un peso residual dentro del conjunto de medidas económicas relativas a las transferencias sociales, frente a una política familiar de fuerte intensidad dedicando una parte importante de recursos financieros a los objetivos de la política familiar.
4. Una política familiar en donde sus distintas disposiciones se hayan encuadradas dentro del ámbito del derecho civil regulando la vida privada (matrimonio, herencias, etc.) o como categoría de derecho social y por tanto, como un objetivo privilegiado de las acciones políticas.

De esta manera podemos observar que las políticas públicas aplicadas en los distintos países de la Unión Europea confirman las diversas y variadas concepciones que se tiene del término familia y de las distintas opciones que existen en este campo en cuanto a la intervención del estado en dicha área. No todos los países tienen designado un departamento o



ministerio gubernamental como el responsable máximo del conjunto de medidas que pretenden apoyar a las familias, ni poseen una agenda coherente de política familiar con los objetivos específicos bien definidos. Muy pocos son los países que han adoptado una política familiar de manera explícita y global. La mayoría de ellos han establecido todo un abanico de dispositivos, de medidas y de leyes orientadas hacia las familias con hijos y es por ello que hablamos de políticas familiares en plural (A. H. Gauthier; 2002, pp.458)<sup>136</sup>.

A nivel europeo y, tal y como analizan J. Commaille et all. (2002, pp.13)<sup>137</sup>, solo una minoría de países muestran unas políticas familiares explícitas: Francia, Bélgica, Alemania, Austria y Luxemburgo conceptualizan a la familia como una institución que el estado debe mantener, aunque dentro de este grupo hay que realizar una serie de matices como por ejemplo que, mientras Francia "todavía aparece como uno de los pocos estados miembros de la Unión Europea, junto con Luxemburgo y en menor medida Bélgica, que más consistente y explícitamente han fomentado una política familiar...y que nunca ha dudado en apoyar abiertamente políticas dirigidas a sustentar a la familia como una unidad social fundamental" (L. Hantrais; 2004; pp. 138); por el contrario en Alemania nos encontramos con una política familiar explícita pero en términos retóricos, todavía sustentada en la relación conyugal más que en la unidad familiar, a pesar de los esfuerzos realizados por eliminar el apoyo tradicional que se realizaba desde esta política a las amas de casa y al matrimonio.

En el polo opuesto con una política familiar subdesarrollada, y neutral e implícita se encuentran el Reino Unido, Irlanda (fuertemente influenciada por la iglesia católica), y en menor medida Holanda. Estos países muestran una clara reticencia a inmiscuirse en los asuntos privados (la privacidad de las familias individuales es un principio que se encuentra profundamente enraizado en estos países) y es por ello que únicamente se interviene a favor de la familia dentro de un marco de política social más amplio y,

---

<sup>136</sup> Anne Hélène Gauthier (2002): "Les politiques familiales dans les pays industrialisés: y a-t-il convergence?. *Population-F*, 57(3), pp. 457-484.

<sup>137</sup> Jacques Commaille, Pierre Strobel, Michel Villac (2002): "*La politique de la famille*". La Découverte, París.

fundamentalmente, para ofrecer una red de seguridad a las familias más pobres<sup>138</sup>.

Los países mediterráneos inscriben la ayuda a las familias en sus constituciones pero no disponen de los recursos necesarios para establecer una política consecuente en este ámbito.

Los países escandinavos poseen una política explícita, activa y diversificada, mucho menos centrada en la familia que en los derechos y necesidades de las diferentes personas que la componen, en especial de los niños y de las madres que trabajan; es por ello que evitan deliberadamente etiquetar a sus políticas como familiares puesto que desde ella no se fomenta la unidad familiar sino que se promueven unos valores individualistas.

Incluso el propio término de política familiar no posee un consenso en Europa; las prestaciones o subsidios son familiares en los países del sur en un sentido amplio (incluyendo a Austria) de mayoría católica, mientras que en los países del norte, mayoritariamente protestantes, el término que se utiliza refleja más bien un derecho individualizado orientado a la infancia.

---

<sup>138</sup> Con el Nuevo Laborismo, a partir de 1998, se realizan una serie de declaraciones políticas de alto nivel apoyando a la familia; los asuntos familiares se han reconocido como un campo político, promoviendo la familia con dos progenitores y ayudando a las familias a ser independientes y autónomos en materia de bienestar, en un contexto marcado por el retroceso del estado de bienestar (L. Hantrais; 2004; pp. 140).

### **4.3-Política familiar versus política de la infancia**

Esta distinción debe inscribirse en un campo más amplio, global, en unas concepciones diferentes de las políticas públicas tanto en lo que respecta a la orientación de las políticas sociales como en la intervención de la acción pública en el campo de las relaciones entre individuos, y principalmente entre mujeres y hombres.

Una primera diferencia en materia de política social separa a los países de inspiración beveridgiana, donde los derechos sociales basados en la residencia son los mismos para todos dentro de una concepción universalista, frente a los países de inspiración bismarckiana en donde es el empleo el que establece el derecho a la protección social y de esta forma los derechos sociales adquiridos por el trabajador tienen por vocación cubrir también a toda su familia. El primer modelo, presente en el Reino Unido y en Escandinavia, conduce más a atribuir los derechos sociales a los individuos aunque originando dos interpretaciones diferentes: mientras que en los países nórdicos la individualización se incluye dentro de un contexto igualitario, en Gran Bretaña se realiza en un marco de división sexual del trabajo. El segundo modelo se construye partiendo de los diferentes papeles que asumen mujeres y hombres en los regímenes de seguridad social, siendo éste el modelo que se ha generalizado en el continente europeo.

En unos países los derechos sociales y económicos se han establecido y otorgado a través de la familia, y más concretamente, en función de un modelo familiar en donde el hombre era la fuente de ingresos y de protección social mientras que la mujer y los niños se benefician de unos derechos derivados. En otros países el análisis de la familia se realiza desde la óptica de la igualdad, individualizando los derechos que se otorgan a cada uno de sus miembros; cada persona es titular de unos beneficios sociales propios con independencia de cual sea su posición dentro de la familia y sin hacer depender del contrato matrimonial el acceso a unos derechos.

Bajo esta reflexión es donde debemos encuadrar la diferencia que realizamos entre política familiar y política de la infancia<sup>139</sup> (u orientada a la

---

<sup>139</sup> Aunque cuando analicemos los distintos dispositivos de esta política utilizaremos indistintamente política familiar o política de la infancia.

infancia); una política familiar creada a partir de una combinación de derechos sociales propios y derivados que se otorgan en función de la relación que posea cada miembro con el empleo remunerado, frente a una política de la infancia que se establece a partir de unos beneficios sociales que se asignan a los individuos en su calidad de ciudadanos.

El análisis de la familia y de todas aquellas medidas e instrumentos que se establecen desde su política, debieran realizarse desde una óptica de la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma es importante poder percibir la lógica que inspira cada actuación de los entes públicos, el sentido de los objetivos que se persiguen, los derechos que se privilegian y la lógica que subyace en los distintos instrumentos empleados, en definitiva la concepción de familia (y en especial, el papel otorgado a la mujer) que se promueve; para así y de esta forma poder corregir, modificar, e implantar políticas que posean una visión más igualitaria entre las mujeres y los hombres que pueden formar una familia.

A pesar de que "la individualización de los derechos sociales no se corresponde con una concepción individualista de la sociedad sino más bien con una forma de reorganizar la solidaridad, teniendo en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres" (M.-T. Lanquetin et al.; 2003; p. 17) no todos apuestan claramente por este modelo basado en un concepto más democrático de la familia.

A favor de una visión familiarista nos encontramos con argumentos que defienden la voluntad libre de las familias de poner en común sus recursos económicos debiéndose ser respetado por los poderes públicos a la hora de establecer sus mecanismos fiscales y sociales "la familiarización permite realizar transferencias equitativas correctamente orientadas y gravar los impuestos que tienen en cuenta las capacidades contributivas" (H. Sterdyniak; 2004; p. 419)<sup>140</sup>. Desde este ámbito se fomenta un sistema fiscal que respeta las solidaridades familiares y las elecciones que se realizan dentro de la familia no penalizando a aquellos miembros que desean cesar su actividad o trabajar a tiempo parcial. En el caso concreto

---

<sup>140</sup> Henri Sterdyniak (2004): "Contre l'individualisation des droits sociaux"; *Revue de l'OFCE*, juillet, 90, pp. 419-460.

de las prestaciones familiares considera que el sistema familiarizado tiene más en cuenta la puesta en común de los recursos dentro de la familia y permite orientar mejor las prestaciones hacia las familias numerosas, hacia las familias con escasos recursos,...etc. Bajo esta visión, y en nombre de la equidad entre familias, se fomenta el cese de actividad laboral de las mujeres, o trabajar a tiempo parcial para ocuparse de los hijos, en vez de promover y fomentar la actividad laboral femenina y no penalizarlas con tasas impositivas más altas cuando deciden incorporarse al mercado de trabajo.

Desde una visión individualista se intenta establecer un sistema de protección social sobre una base igualitaria y adaptada a los cambios registrados en el comportamiento de la mujer, reflejando un modelo de una familia a dos activos. El principal problema con que se encuentra la individualización es el de poder "separar protección social y familia: al contrario que en la familiarización, se trata de hacer que las responsabilidades familiares que normalmente realizan las mujeres no se traduzcan en ventajas en la esfera de la protección social, ventajas que podrían constituir contrapartidas al no empleo y a desincentivar la actividad" (A. Eydoux; M.-T. Letablier; 2004, pp. 7)<sup>141</sup>. La individualización se encuentra además con el problema que no se pueden desconectar los derechos sociales de la situación familiar, puesto que la esfera familia, profesional y de protección social no son autónomas (hecho además no deseable), sin que se creen desigualdades entre mujeres y hombres; "la individualización de los derechos sociales se justifica cuando se trata de no penalizar el empleo de las mujeres...a condición de que no conlleve la supresión de las prestaciones que en el momento actual disminuyen las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres sin que su efecto desincentivador sobre el empleo sea importante" (A. Eydoux; M.-T. Letablier; 2004, pp. 8).

---

<sup>141</sup> Anne Eydoux, Marie-Thérèse Letablier "Le modèle familialisé de protection sociale à l'épreuve de l'injonction égalitaire: le cas française" Communication au colloque MATISSE "L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale", 16 et 17 septembre 2004.

A la hora de observar la implantación de los derechos sociales de forma individualizada advertimos que existen al menos dos vías: la vía liberal en donde, ante todo, prima la libertad individual limitando la intervención estatal como manera de proteger mejor a los individuos (el Reino Unido sería un modelo que mantiene unas prestaciones monetarias con una bipolarización más marcada del empleo femenino); la vía socialdemócrata con modelos de protección social más igualitarios y en donde los poderes públicos están comprometidos para garantizar el principio de igualdad (el modelo escandinavo regulado por el estado, ofrece un acceso universal junto con una calidad de servicios y de empleo). Lo que les diferencia a estos dos modelos individualizados es la forma que adopta el compromiso profesional de las mujeres, y más concretamente de las madres; son mucho más dependientes de las cargas familiares las mujeres en el Reino Unido que en Suecia.

A partir de estas dos filosofías que inspiran las distintas concepciones y los distintos principios de política familiar, y siguiendo a J. Commaille y C. Martín (1998; pp. 157-158) podemos establecer tres tipos distintos de políticas públicas orientadas a las familias:

1. una política pública con dominante familiarista, es decir, la familia en sí misma como entidad, como la unidad de cuenta de cualquier intervención pública utilizando mayoritariamente la figura de los beneficios financieros "universales" y de una política de equipamientos de servicios sociales.
2. una política pública familiar con dominante social, es decir, con una preocupación por reducir las desigualdades sociales y fomentar una política de redistribución absolutamente vertical, distinguiéndose de una política horizontal que quedaría encuadrada dentro de la opción anterior.
3. una política pública familiar con dominante individualista, es decir, en donde el individuo constituye efectivamente la unidad de cuenta de cualquier intervención pública, estando su objetivo

orientado hacia la igualdad entre los individuos y en especial desde el punto de vista de la edad o del sexo.

Con respecto a la primera concepción, la política familiarista tiene una honda preocupación natalista; el conjunto de las medidas familiares tienen como principal objetivo la de asumir la carga suplementaria que representa para una familia la llegada de un hijo; de esta forma se asume el coste del hijo, sea cual sea la renta de los miembros de dicha familia. Las prestaciones familiares son universales y se conceden sin necesidad de realizar un examen de los recursos familiares, rigiéndose por el principio de la redistribución horizontal; es decir, la cuantía de la prestación es idéntica para todos y no hay necesidad de tener en cuenta los distintos niveles de renta de las familias para otorgarlas de forma proporcional. Bajo esta filosofía natalista, el coste que representa la crianza de un hijo no debe afectar a las rentas de las familias pero además, la principal preocupación de esta concepción es que el coste de los hijos no les haga a las familias renunciar a tenerlos o a reducir su número.

La cuestión social es la principal preocupación de la segunda concepción de política familiar; esta vía concede una mayor importancia a la reducción de las desigualdades sociales entre las distintas clases sociales quedando relegada a un segundo lugar la promoción de la familia. Esta opción no se sustenta en la universalización de las prestaciones pagadas a todas las familias con independencia de sus rentas, tal y como sucedía en el anterior bloque, sino que se basa en el principio de la selectividad; el objetivo principal de esta política familiar con dominante social no es poder formar una familia, sino es poder eliminar la desigualdad de recursos existentes entre las familias o sustentar a las que se encuentran en una situación desfavorable. Los instrumentos familiares que configuran esta visión, regidos por el principio de la redistribución vertical, tienden a socializar la política familiar con el objetivo de luchar contra la pobreza.

El tercer tipo de política familiar es aquella basada en la individualización como vía para fomentar la equidad y la justicia, teniendo como objetivo alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Con motivo de la transformación del papel de la mujer dentro de la familia provocado a su incorporación en el ámbito laboral, sus intereses se yuxtaponen a los

intereses de la familia. El objetivo de igualdad significa lograr una igualdad en las condiciones sociales, y para ello habrá que buscar un compromiso entre la actividad profesional y la actividad doméstica de forma conjunta para los hombres y para las mujeres. Para poder alcanzar esta articulación entre la vida profesional y la vida laboral, se tendrán que establecer medidas dentro de una concepción más general de la actividad, que fomente e incite a los hombres a asumir la carga de los hijos de igual manera que las mujeres, además de implantar una política de equipamientos colectivos que pueda reemplazar a la familia en el cuidado de la infancia.

#### **4.4-Objetivos y orientaciones de las políticas destinadas específicamente a las familias.**

Existe una amplia literatura dedicada a analizar el Estado de Bienestar con todos y cada uno de los factores y elementos que les caracterizan, reorganizándolos en torno a una serie de modelos que ayuden a explicar el mayor o menor acercamiento que existe entre los países en cuestiones sociales. Por el contrario, apenas se han analizado las características específicas de las políticas familiares para poder posteriormente establecer los valores y elementos que hacen que las políticas de los distintos países tiendan a converger o a divergir de un modelo determinado. El problema fundamental radica en que no todas las medidas de política familiar responden a las mismas necesidades ni persiguen los mismos objetivos, puesto que en definitiva no parten de la misma ideología.

Entre los objetivos que puede perseguir una política familiar podemos destacar: la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la articulación entre la vida familiar y la vida profesional, una mejor redistribución de la renta y la riqueza para lograr la eliminación de la pobreza, una atención específica a las necesidades concretas de la infancia



para garantizar y mejorar el grado de bienestar de los pequeños, la renovación y el impulso demográfico, e incluso una institucionalización<sup>142</sup> de la familia como un valor sí mismo que hay que preservar, entre otros.

Algunos países de la Unión Europea establecen simultáneamente al menos tres de estos objetivos de forma conjunta: la redistribución de los ingresos, el fomento de la natalidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No obstante, cada país prioriza alguno de dichos objetivos sobre el resto en función de la ideología política del gobierno y del contexto económico del momento. Otros países se concentran en un sólo objetivo adaptando y modificando su trayectoria, en función de las circunstancias socioeconómicas (L. Hantrais; 2004, pp. 137)<sup>143</sup>.

Uno de los primeros objetivos que se le atribuyó a la política familiar, e incluso quizá su primera razón de existencia, fuera el fomento de la natalidad. Desde una perspectiva histórica siempre ha existido una gran preocupación por el descenso demográfico y a través de la implantación de medidas orientadas a la familia, se intentaba paliar en la medida de lo posible la llegada de una crisis poblacional.

El país por excelencia que más se ha comprometido en el pasado con una política familiar de enfoque meramente natalista es Francia e incluso aún hoy en día lo conserva; en este país curiosamente "el descenso de la natalidad es mucho menos acusado que en otros lugares de Europa y además el discurso natalista es legítimo tanto en la derecha como en la izquierda" (J. Jenson, M. Sineau; 1998; pp.58).<sup>144</sup> Por el contrario en otros

---

<sup>142</sup> Este objetivo de política familiar no lo vamos a desarrollar como tal puesto que es el que carece de interés para nuestro análisis (aunque desde ciertos ámbitos se quiera resaltar). Este objetivo es propio de una visión tradicional de la familia como una institución que trata de preservarla dentro de un universo privado y presuponiendo que toda medida realizada desde el ámbito público es una injerencia que intenta influir en el comportamiento de los individuos a través de incentivos monetarios.

<sup>143</sup> Linda Hantrais (2004): *"Family Policy Matters. Responding to family change in Europe"*. The Policy Press, University of Bristol.

<sup>144</sup> Jane Jenson, Mariette Sineau (sous la dir.) (1998): *"Qui doit garder le jeune enfant?. Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise"*. Librairie Général de Droit et de Jurisprudence, E.J.A; Paris.

países, la inexistencia de legislación alguna en esta materia se debe al fuerte intervencionismo llevado a cabo por antiguos regímenes autoritarios y a la utilización partidista que realizaron de la política familiar; tal es el caso de Italia, Grecia, Portugal, España y Alemania.

En general podemos decir que el objetivo de contener el descenso de fecundidad ha dejado de ser prioritario en las políticas familiares en la mayoría de los países; y ello se debe a que no se ha llegado a establecer una relación positiva entre un aumento de la fecundidad y un aumento en el gasto social orientado a las familias; *"los resultados de las políticas familiares en lo que respecta a la mejora de la fecundidad pueden ser bastante limitados, ya que su eficiencia no siempre obedece al carácter de las medidas en sí, sino a la naturaleza del régimen de bienestar y a su articulación con el resto de las políticas sociales"* (Ll. Flaquer; 2003; pp. 276)<sup>145</sup>. Por ello, este objetivo aparece casi siempre asociado, e incluso subordinado, al resto de objetivos puesto que, como ya hemos visto con anterioridad, a pesar de no estar clara la relación d entre política familiar y fecundidad si puede existir una influencia indirecta a través del resto de objetivos como la redistribución social, la igualdad entre mujeres y hombres o una mejora en las condiciones laborales de las mujeres que les permita articular la vida familiar y la vida profesional.

En cuanto al objetivo de la redistribución de recursos, todos los países han implantado, en mayor o menor medida, instrumentos que fomentan tanto una redistribución de compensación horizontal, de familias sin hijos a familias con hijos, como una redistribución de compensación vertical, de los más ricos hacia los más pobres con independencia del número de hijos; e incluso en muchos casos se establecen políticas que simultanean ambas redistribuciones.

De esta forma, se implantan medidas de política familiar que no requieren realizar un examen previo de recursos (ya sean universales o contributivas) puesto que se guían por el principio de la redistribución

---

<sup>145</sup> Lluís Flaquer (2003): "Un análisis comparado de las políticas familiares en la Unión Europea: conciliación entre vida laboral y familiar"; en *La evolución demográfica: impacto en el sistema económico y social*; *Ekonomi Gerizan* nº 10, 2003.

horizontal; a su vez también existen otros instrumentos que requieren una comprobación de rentas de las familias puesto que se rigen por el principio de la redistribución vertical. La política familiar en Suecia está basada en la justicia social siendo el país que mayor uso realiza de las prestaciones familiares con fines redistributivos<sup>146</sup>, mientras que en Francia y Bélgica, aunque también inspiradas en una redistribución horizontal, sus medidas familiares son menos progresivas; por el contrario en Gran Bretaña se otorgan las prestaciones en caso de necesidad y en función de los recursos económicos de la familia al igual que en España aunque de menor cuantía.

A través de este objetivo se persigue fundamentalmente eliminar el riesgo de pobreza infantil *"las políticas familiares, especialmente las transferencias monetarias a las familias, constituyen la mejor garantía en el combate a favor de la erradicación de la pobreza de los niños y ésta debería ser una de las principales piedras de toque a la hora de juzgar su eficiencia"* (Ll. Flaquer; 2003, pp. 278). Es por ello que, una parte importante de medidas familiares están orientadas a combatir aquellas situaciones que están más expuestas a padecer el riesgo de pobreza como pueden ser las familias numerosas, las familias monoparentales, etc.

Por último, es importante considerar la política familiar como un medio para lograr una igualdad entre mujeres y hombres. Desde la incorporación de la mujer al ámbito laboral se han ido desarrollando toda una serie de medidas e instrumentos encaminados a intentar articular la vida familiar con la vida laboral y lograr que de esta manera la mujer esté en igualdad de condiciones ante el hombre; pero en realidad podemos observar que existe un abismo entre el discurso y la práctica. No solo se trata de legislar y financiar medidas familiares sino que dichos instrumentos estén orientados y disponibles para que lo puedan utilizar ambos padres, tanto a la madre como el padre, y que no recaiga única y exclusivamente en la madre la carga y la responsabilidad de cuidar y educar a los hijos. Para ello *"es necesaria una reestructuración de la esfera privada que comporte una distribución más equitativa de las responsabilidades*

---

<sup>146</sup> En Suecia se estima que si la renta de una familia estándar (pareja con dos hijos en edad escolar) corresponde a un salario bajo, con los instrumentos de política familiar aumentará alrededor del 50% (J. Jenson y M. Sineau; 1998; pp. 58).

*familiares y domésticas” junto con “unas políticas públicas que permitan a los padres y a las madres compaginar su trabajo extradoméstico con las responsabilidades que asumen en el interior del hogar, en especial las que derivan del cuidado de los niños y de otras personas dependientes (Ll. Flaquer; 2003, pp. 279 y 280).*

El país que siempre aparece representando el paradigma de la igualdad es Suecia, puesto que su discurso acerca de la articulación y la conciliación se orienta hacia los dos padres por igual (aunque a veces los resultados no son del todo los deseados); Francia posee una política menos igualitaria que la sueca puesto que, a pesar de otorgar importantes ayudas para fomentar la conciliación, recaen en su mayoría sobre la mujer; mientras que en Italia por ejemplo, hay una ausencia total de este tipo de medidas que hace que la vida laboral y la vida familiar sean mundos totalmente extraños entre ellos.

En definitiva, a través de este objetivo de igualdad de género se trata, no solo que haya una intervención pública para que la mujer pueda compatibilizar el trabajo con la familia a nivel privado, sino que la articulación de estas dos esferas aparezca como un problema que compete a toda la sociedad y por tanto deben darse soluciones y recursos desde el ámbito público involucrando a todos sus miembros.

Partiendo del supuesto de que no existe unanimidad a la hora de establecer los objetivos de políticas familiares, Anne-Helène Gauthier realiza una de las modelizaciones más utilizada en esta materia; su análisis se centra en los países de la OCDE, limitándolo al período más reciente, y a partir de dicho estudio distingue cuatro modelos de políticas familiares (A. H. Gauthier; 1996, pp. 203-205)<sup>147</sup>:

- El modelo familiarista y natalista considera que el descenso de la natalidad constituye una cuestión suficientemente grave que justifica una intervención política en dicho ámbito. El gobierno se

---

<sup>147</sup> Gauthier, A. H. (1996): *"The state and the family: A comparative analysis of family policies industrialized countries"*. Clarendon Press, Oxford.

responsabiliza de dar un soporte a las familias, especialmente en lo referente al fomento de la fecundidad. En este modelo se otorga especial importancia a las prestaciones monetarias y a la necesidad de estimular el nacimiento de los hijos (en particular del tercero). Del mismo modo son también generosas las prestaciones que se conceden por los permisos de maternidad además de poseer una amplia oferta de plazas en las escuelas infantiles y guarderías. Todas estas medidas se encuadran dentro de un programa general que tiene como objetivo la reducción de los obstáculos a los que tiene que hacer frente la mujer ante la maternidad, especialmente aquellos que provienen de la escasa articulación entre las responsabilidades laborales y familiares. Esto no significa que exista una oposición a que la mujer participe en el mercado de trabajo. Aunque todo el mundo considera más deseables las familias numerosas, se respeta el principio de la maternidad voluntaria y es por ello que no está restringido el derecho al aborto. Francia y sería la genuina representante de este modelo.

- El modelo tradicionalista plantea como objetivo primordial la preservación de la institución familiar. Esta defensa de la familia significa estimular un modelo familiar tradicional basado en una diferenciación de roles entre hombres y mujeres y en el papel de un padre como sustentador principal de la familia y de una madre proveedora del bienestar y de los cuidados. El gobierno asume la responsabilidad de dar una ayuda media a las familias pero sin que suponga abandonar la confianza en el papel de la familia, de la comunidad y de la beneficencia. Si bien las madres que trabajan reciben prestaciones, todo está orientado a desincentivar su inserción en el mercado laboral incluso desde el régimen fiscal. La escasa oferta de plazas en las escuelas infantiles y en guarderías tampoco contribuye a la conciliación entre la vida familiar y laboral. La existencia de largas excedencias por maternidad, aunque se garantice el puesto de trabajo, no deja de ser una forma de fomentar la interrupción por parte de las mujeres de su carrera profesional. A diferencia del modelo

anterior la legislación sobre el aborto contiene ciertas restricciones al ejercicio de este derecho. Alemania es el país que corresponde de forma más fiel a este modelo.

- El modelo igualitario tiene como objetivo principal lograr la mayor igualdad posible entre las mujeres y los hombres. Las líneas centrales de este modelo contrastan fuertemente con el anterior. Su principal preocupación es avanzar hacia una familia más igualitaria en términos de asignación de roles conyugales. Así, el gobierno asume el compromiso y la responsabilidad de crear las condiciones necesarias que permitan a las madres compaginar de forma más fácil el trabajo remunerado y el familiar y a los padres tener una mayor implicación en el cuidado de los hijos y de la casa de forma que se pueda alcanzar la plena igualdad. Los permisos parentales (que no sólo incluyen los de maternidad) constituyen una de las piedras angulares de este modelo. Una generosa oferta de plazas en escuelas infantiles y de permisos para el cuidado de hijos enfermos completan las medidas orientadas a disminuir las desigualdades por razón de género. Es por todo ello que la legislación sobre el aborto es bastante liberal. Suecia y Dinamarca son dos de los países que se reconocen dentro de este modelo.
- Por último en el modelo familiarista pero no intervencionista, los gobiernos solo se comprometen a asumir la responsabilidad de conceder una ayuda a aquellas familias, que después de realizar una comprobación del nivel de sus recursos, se verifica que se encuentran en una situación de necesidad. Así desde este modelo se fomenta la utilización del mercado siempre que no sea un obstáculo en la regulación gubernamental. Además, aunque no se ponen obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, tampoco se concede un número excesivo de prestaciones ni de beneficios. El Reino Unido sería el país que mejor representa a este modelo.

Al igual que ocurre en la mayoría de las clasificaciones realizadas, ningún modelo existe en su estado más puro y sus características se

restringen a un número delimitado de países. La clasificación que realiza esta autora es muy cercana a la realizada por Esping-Andersen en 1990; de esta forma su régimen de bienestar socialdemócrata y el liberal corresponderían respectivamente con el modelo igualitario y el modelo familiarista-no intervencionista descrito por A. H. Gauthier, mientras que el modelo tradicional y natalista se asimilaría con el régimen conservador, tal y como lo denomina el autor danés.

Además cabe resaltar que ninguno de estos dos autores admiten la existencia de un modelo específico para los países del sur de Europa, aunque posteriormente A. H. Gauthier, y dentro de un análisis más estricto basado en los beneficios básicos asignados a las familias, llega a reconocer que dichos países sureños deberían estar ubicados dentro de una nueva categoría independiente del resto de modelos. Así, y en una etapa posterior, esta misma autora optará por clasificar las políticas familiares desde una óptica más amplia, basada en la suma total que perciben las familias como ayuda y adaptándola a la tipología de Esping-Andersen pero teniendo en cuenta las aportaciones críticas realizadas por otros autores a dicha tipología (A.H. Gauthier; 2002, pp.462)<sup>148</sup>.

---

<sup>148</sup> Gauthier, A. H. (2002): "Les politiques familiales dans les pays industrialisés: y a-t-il convergence?. *Revue Population-F*, 57 (3), 2002, 457-484.

Cuadro nº 4.1: Políticas familiares a finales de los 80 y principios de los 90.

| Régimen de política familiar | Características globales   | Prestaciones en dinero  | Ayuda a los padres con empleo remunerado   | Países  |
|------------------------------|--|---|--|---|
| Social-demócrata             | Prestaciones universales del estado a las familias y promoción de la igualdad entre sexos  | Nivel medio de las prestaciones dinerarias (prestaciones universales). Alto nivel en las otras ayudas, fruto de los bajos niveles de pobreza infantil | Nivel alto de las ayudas a los dos padres. Combina largos permisos parentales junto con guarderías, además de una abundante oferta de formas de cuidados | Dinamarca<br>Finlandia<br>Noruega<br>Suecia   |
| conservador                  | Ayudas a las familias que varía según el estatus de empleo de los padres; concepción más tradicional de la división sexual del trabajo       | Nivel, entre medio y alto, de las prestaciones dinerarias   | Nivel medio de ayuda. Permisos parentales y cuidados infantiles largos (en ciertos países), pero la oferta de cuidados y guardería es más limitada       | Alemania<br>Austria<br>Bélgica<br>Francia<br>Irlanda<br>Luxemburgo<br>Holanda           |
| Europa meridional            | Diferenciación según el estatus de empleo; mezcla de servicios y prestaciones públicos y privados. No hay una renta mínima garantizada       | Bajo nivel de las prestaciones en dinero, altos niveles de pobreza.   | Poca ayuda   | España<br>Grecia<br>Italia<br>Portugal  |
| Liberal                      | Bajo nivel de las ayudas, y solo para las familias necesitadas; el mercado ocupa un lugar dominante, sobre todo para los cuidados infantiles | Bajo nivel de ayuda aportada a las familias; ayuda un poco más alta para las familias necesitadas   | Poca ayuda. La responsabilidad de la guardería de los niños incumbe a los padres y al sector privado   | Australia<br>Canadá<br>Estados Unidos<br>Japón<br>Nueva Zelanda<br>Reino Unido<br>Suiza |

Fuente: A. H. Gauthier (2002, pp.463)<sup>149</sup>.

<sup>149</sup> Realizado por la autora, teniendo en cuenta los trabajos de Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1996; Flaquer, 2000; Gauthier, 1996; Rhodes, 1997.



De esta manera llega a construir un cuadro (tal y como queda reflejada en el cuadro nº 4.1) en donde analiza las ayudas acordadas a las familias en función de los recursos económicos establecidos (los gastos por familia, por ejemplo) o de los resultados obtenidos (la pobreza infantil, por ejemplo).

Nosotros entenderemos una política familiar como aquella que permite a través de una serie de instrumentos establecer una articulación entre la vida profesional y la vida familiar todo ello con el objetivo de garantizar y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y el bienestar de la infancia.

Teniendo en cuenta las distintas orientaciones y objetivos que puede conllevar una política familiar, podemos reagrupar a los países de la Unión Europea en función de la prioridad que hayan establecido a todos los posibles objetivos:

1. Europa del norte. Sus políticas ante todo están orientadas hacia la infancia y hacia la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres; poseen unos servicios sociales bien desarrollados, se fomenta la articulación entre la familia y el empleo, todo ello basado en el concepto de la "ciudadanía social".
2. Europa insular. Estos países establecen una política familiar liberal no intervencionista, dirigida a las familias pobres y a la infancia que se encuentran en una situación de riesgo social; tanto las prestaciones como los servicios públicos están poco desarrollados, siendo una política basada en la "autonomía individual"<sup>150</sup>.
3. Europa del sur. La política familiar que nos encontramos en estos países está basada en una frágil protección social de baja intensidad y con unos fuertes lazos parentales; en este marco las prestaciones y los servicios públicos no son importantes, basándose esta política en una gran solidaridad familiar.

---

<sup>150</sup> En este grupo se podría también contemplar a Holanda aunque, de la misma manera, también comparte características con el primer y el último grupo de países.

4. Europa continental. En este último apartado debemos distinguir dos grupos opuestos entre ellos:
  - a. Francia, Bélgica y Luxemburgo establecen una política familiar que combina elementos progresistas con otros más tradicionales; los servicios públicos y las prestaciones familiares son muy generosas siendo unas políticas centradas en el reconocimiento de la familia como una institución social.
  - b. Alemania y Austria poseen unas políticas menos desarrolladas y más conservadoras que las del grupo continental anterior; puesto que aunque se mantiene financieramente a la familia, los servicios públicos son muy limitados y existen menos posibilidades para poder articular la vida familiar y la vida profesional, en definitiva es una política familiar basada en el reconocimiento institucional de la familia.

# **PARTE SEGUNDA**

## **LA MUJER Y EL MUNDO LABORAL**

Uno de los fenómenos más importantes acaecidos en las últimas décadas en el mercado de trabajo de los países industrializados, es la creciente feminización de su fuerza de trabajo, proceso que aparece como irreversible en todos los países de la Unión Europea considerados en nuestro análisis, aunque con importantes diferencias entre ellos.

Dentro de esta segunda parte nos vamos a dedicar a analizar la situación de las mujeres europeas desde el momento que deciden incorporarse al mundo laboral<sup>151</sup>; por ello observaremos su entrada en el mundo laboral, las vías que utilizan para incorporarse a la vida activa, los sectores económicos y los puestos de trabajo en los que se encuentran mayoritariamente contratadas, los problemas con que se encuentran en sus puestos de trabajo, las circunstancias y los motivos que propician su retirada del mercado de trabajo, etc.

El estudio lo realizaremos teniendo en cuenta las relaciones de género que se establecen en el ámbito del trabajo mercantil, puesto que a pesar de la entrada masiva de la mujer en el mercado de trabajo y su contribución al crecimiento y enriquecimiento de los países, sigue persistiendo una discriminación hacia la mano de obra femenina con respecto a la mano de obra masculina. Aún hoy en día en algunos países, en mayor o menor grado, siguen cuestionándose la actividad profesional de la mujer a pesar de soportar un mayor grado de desempleo que los hombres, un menor reconocimiento de su formación y cualificación profesional, una segregación profesional tanto horizontal como vertical, un mayor volumen de empleo a tiempo parcial no siempre voluntario, un alto grado de precariedad en sus empleos además de unos salarios que siempre son inferiores.

---

<sup>151</sup> Por el momento únicamente vamos a analizar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, es decir, su relación con las actividades remuneradas y con el puesto de trabajo que ocupan, con independencia del trabajo no remunerado que continúan asumiéndolo ellas en su inmensa mayoría. Por tanto solo nos vamos a centrar en la relación entre las mujeres y el trabajo mercantilizado.

## CAPÍTULO 5. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La incorporación de la mujer al mundo laboral es uno de los fenómenos más relevantes de la segunda mitad del siglo veinte. Si la actitud generalizada de la mujer era la de ocupar un puesto de trabajo hasta la llegada de los hijos retirándose en ese momento completamente de la actividad laboral, a partir de los años ochenta se va a registrarse un cambio en el comportamiento de la mujer, optando por trayectorias profesionales continuadas, más parecidas a la del hombre.

La tasa de actividad de la mujer no ha dejado de crecer en los últimos tiempos. En la década de los 60 apenas representaba el 30% de la población total mientras que en la década de los ochenta llega a representar el 50% y en la actualidad en la década del 2000 supera levemente el 60%. Si la tendencia de la tasa de actividad femenina es ir aumentando con el tiempo, los hombres tienen una tendencia totalmente opuesta en su tasa de actividad; así en los últimos 25 años, las mujeres han aumentado su participación en el mercado de trabajo en 15 puntos porcentuales mientras que los hombres han reducido su actividad en 10 puntos<sup>152</sup>.

Así, a nivel europeo el crecimiento de la tasa total de actividad se debe al fuerte aumento de la actividad femenina a pesar de la disminución de la actividad masculina; además de esta evolución, común a todos, los países europeos presentan diferencias que es necesario matizar. La tasa de participación de las mujeres del Sur (salvo Portugal) se sitúa muy por debajo de la correspondiente a los países escandinavos, mientras que nueve de los

---

<sup>152</sup> Según datos del Eurostat, en "*L'emploi en Europe*" (varios años), mientras que las mujeres han pasado de una tasa de actividad del 46.4% en 1975 al 60.2% en el año 2001 los hombres han descendido desde un 88.4% de tasa en 1975 al 78.1% para el 2001.

quince países de la Unión Europea analizados se encuentran por encima de la media.

Según los datos representados en el cuadro nº 5.1, en los países del norte de Europa se registra una escasa diferencia entre las mujeres y los hombres, ya que la actividad de las mujeres sobrepasa el 70%, estando a menos de 10 puntos porcentuales de la actividad correspondiente a los hombres<sup>153</sup> los países continentales se situarían en una franja intermedia puesto que la participación de las mujeres se sitúa en una franja entre el 50 y el 60%, con una diferencia con respecto a los hombres entre 10 y 20 puntos, mientras que por el contrario en los países del sur (salvo Portugal) observamos una gran diferencia entre la actividad femenina y masculina ya que apenas las mujeres alcanzan el 50% de actividad, habiendo una gran diferencia (muy por encima de los 20 puntos porcentuales) con respecto a la participación masculina, a pesar de que ésta sea también baja si la comparamos con el resto de países.

Las bajas tasas de actividad que se registran en los países del sur y en algunos de los encuadrados en el área continental, reflejan el peso que tiene la población inactiva sobre la población activa; frente a ellos, en los países del norte, la alta tasa de participación femenina nos indica el menor grado de dependencia que tienen las mujeres con respecto a los hombres. Además “una alta tasa de actividad de las mujeres contribuye a disminuir el impacto del envejecimiento de la población y la dependencia del grupo de personas mayores en relación con los activos” (B. Majnoni d’Intignano; 2002, pp.12)<sup>154</sup>.

---

<sup>153</sup> Dinamarca es el país que posee la actividad femenina más alta de la Unión Europea con un 75.9% en el año 2001 seguida de Suecia con 73.4% y Finlandia con 72.4%, mientras la tasa masculina se sitúa en el 83.8%, 76.9 y 77.6% respectivamente.

<sup>154</sup> Béatrice Majnoni d’Intignano (2002): “L’iceberg féminin”. *Notes de Benchmarking International*. Institut de l’entreprise, Paris.

Cuadro nº 5.1: Diferencias absolutas (1) en la tasa de actividad entre mujeres y hombres.

| <b>Bajas diferencias</b>  | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Dinamarca                 | 24,3        | 14,7        | 8,8         | 11,4        | 8,6         |
| Finlandia                 | 10,7        | 6,4         | 7,1         | 6,9         | 5,4         |
| Suecia                    | 21,4        | 6,7         | 2,7         | 3,4         | 4,1         |
| <b>Países Intermedios</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
| Bélgica                   | 43,3        | 29,1        | 25,3        | 20,8        | 17,3        |
| Alemania                  | 35,1        | 30,2        | 24,4        | 18,3        | 15,6        |
| Francia                   | 35,5        | 22,6        | 18,0        | 14,2        | 12,8        |
| Irlanda                   | 53,8        | 44,2        | 35,6        | 28,8        | 19,8        |
| Luxemburgo                | 52,3        | 38,0        | 34,8        | 31,5        | 24,7        |
| Austria                   | 34,0        | 32,2        | 26,8        | 19,2        | 17,8        |
| Holanda                   | 58,0        | 36,9        | 27,1        | 21,3        | 18,1        |
| Portugal*                 | 37,4        | 30,8        | 23,7        | 16,7        | 15,5        |
| Reino Unido*              | 36,3        | 25,7        | 20,9        | 17,4        | 15,0        |
| <b>Altas diferencias</b>  | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
| Grecia                    | 50,7        | 41,3        | 34,7        | 32,9        | 27,2        |
| España                    | 57,0        | 46,4        | 37,1        | 29,4        | 26,5        |
| Italia                    | 49,7        | 39,4        | 34,8        | 30,8        | 27,7        |

(1) Las diferencias absolutas miden la relación que existe entre la tasa de actividad de las mujeres con respecto a la de los hombres.

Fuente: Eurostat, varios años y elaboración propia.

### **5.1-La actividad de las mujeres y el ciclo de vida laboral**

Si analizamos la tasa de actividad en función de la edad (cuadro nº 5.2) observamos que el ciclo de vida laboral de las mujeres continua siendo diferente si lo comparamos con el de los hombres; aunque las nuevas

generaciones de mujeres permanecen ahora un mayor tiempo en el mercado laboral, siendo su trayectoria más parecida a la de los hombres.

Cuadro nº 5.2: Diferencias Absolutas en las tasas de actividad de mujeres y hombres en función de los tramos de edad. Año 2000.

|                | <b>15-24 años</b> | <b>25-49años</b> | <b>50-64años</b> | <b>65 y +años</b> |
|----------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Bélgica        | 6,1               | 16,8             | 25,1             | 1,1               |
| Dinamarca      | 6,4               | 7,2              | 10,9             | 2,3               |
| Alemania       | 6,6               | 16,3             | 19,0             | 3,0               |
| Grecia         | 5,6               | 30,2             | 37,1             | 5,7               |
| España         | 7,1               | 27,5             | 41,6             | 1,5               |
| Francia        | 6,1               | 15,5             | 12,0             | 1,1               |
| Irlanda        | 9,2               | 25,0             | 37,7             | 11,8              |
| Italia         | 8,2               | 30,8             | 32,0             | 4,2               |
| Luxemburgo     | 6,8               | 27,7             | 29,7             | 1,1               |
| Holanda        | 2,5               | 19,0             | 27,1             | 2,9               |
| Austria        | 9,2               | 15,6             | 25,7             | 2,8               |
| Portugal       | 9,5               | 18,0             | 23,5             | 12,3              |
| Finlandia      | 3,0               | 6,9              | 2,1              | 3,3               |
| Suecia         | 0,7               | 3,8              | 5,7              | 5,1               |
| Reino Unido    | 7,6               | 16,2             | 17,9             | 4,5               |
| <b>Euro-15</b> | <b>6,9</b>        | <b>19,6</b>      | <b>23,0</b>      | <b>3,4</b>        |

Fuente: Eurostat 2001, Enquête sur les forces de travail y elaboración propia.

A través de los índices podemos analizar el proceso de incorporación y de abandono de las mujeres en el mercado de trabajo; "la tendencia general es una progresiva y continua incorporación a la actividad de la mujer; aunque



también en este caso se aprecian matices entre los países, pudiendo observar tres situaciones diferentes" (Conseil de l'Union Européenne; 2000, pp.13)<sup>155</sup>.

Estas diferentes situaciones que podemos encontrar corresponden al comportamiento que ha registrado la evolución de la actividad femenina en Europa; de una manera esquemática y a través de la representación gráfica, que es como mejor se aprecia dicha evolución, las podemos caracterizar a través de tres modelos (M. Maruani, E. Reynaud; 2001, pp. 21)<sup>156</sup>:

- Una curva de actividad laboral con una sola cresta representa un modelo de inactividad dominante: únicamente las mujeres de 20 a 25 años, solteras y/o sin hijos en su mayoría tienen unas altas tasas de actividad; después del matrimonio o de la maternidad abandonan definitivamente el mercado laboral siendo las tasas de actividad entre los 26 y los 60 años relativamente bajas.

- Una curva bimodal (o en M) designa a un modelo de actividad discontinuo; la mayoría de las mujeres ejercen su actividad profesional al acabar sus estudios retirándose del mercado entre los 25 y 40 años cuando tienen hijos; después retoman la actividad cuando ya hayan crecido.

- Una curva en U invertida caracteriza a un modelo de actividad continua; es la curva habitual de actividad masculina y corresponde a una situación en la que las mujeres no abandonan el mercado cuando tienen los hijos; acumulan actividad y obligaciones familiares, homogeneizando los comportamientos de los hombres y de las mujeres frente a la actividad.

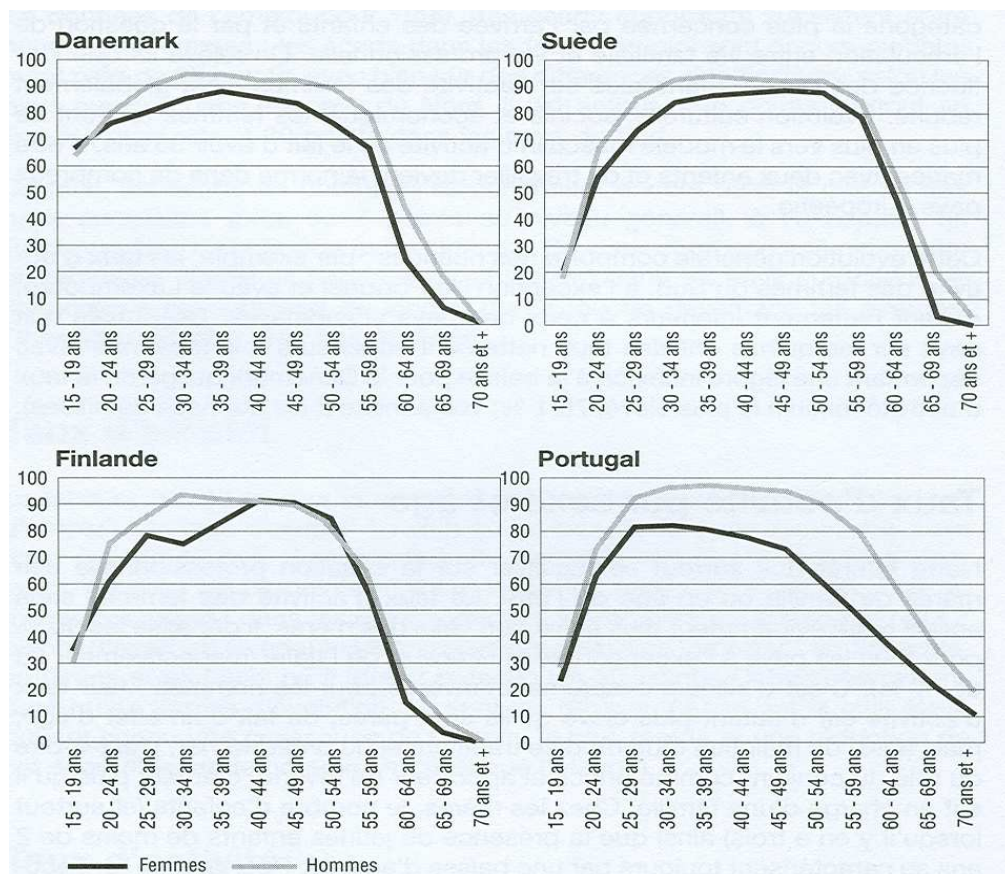
---

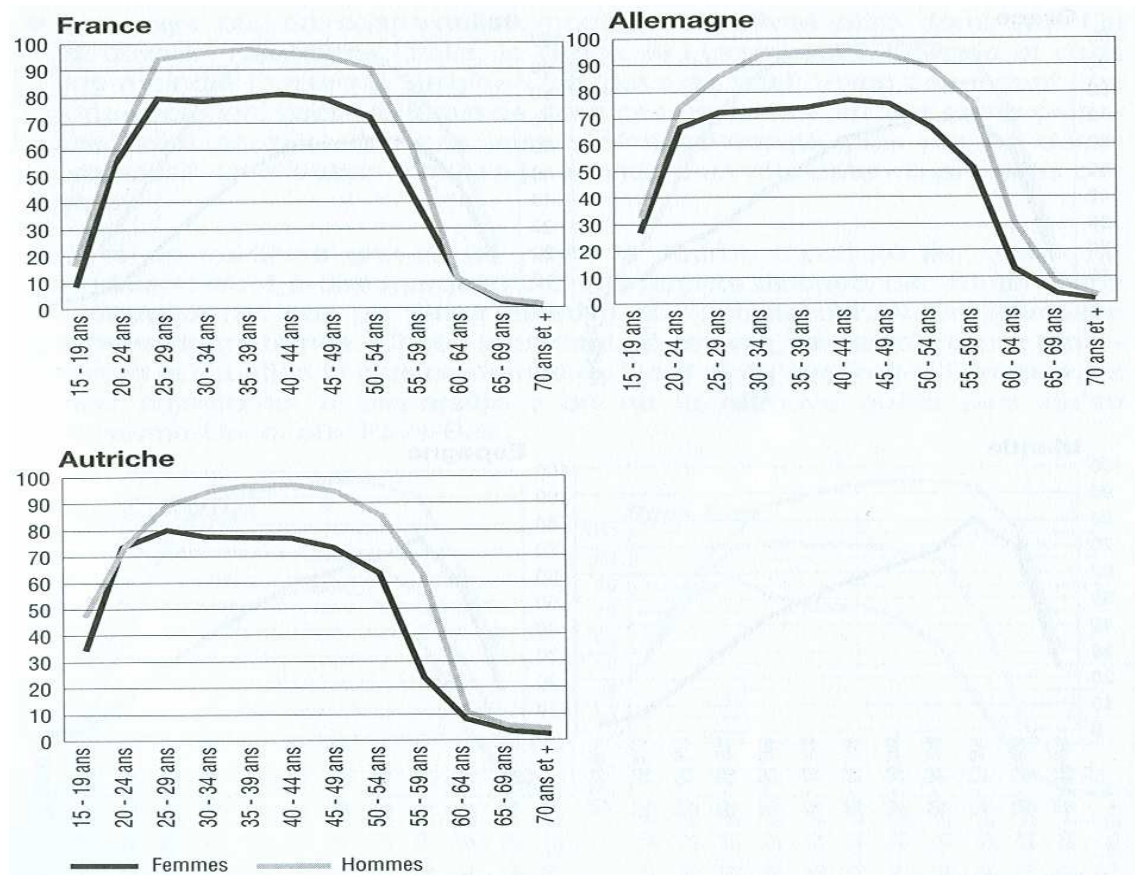
<sup>155</sup> Conseil de l'Union Européenne (2000): *"Examen de la mise en oeuvre par les Etats membres de l'Union Européenne et par les institutions européennes du programme d'action de Pékin: articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale"*. Rapport de la Présidence au Comité des Représentants Permanents. Conseil (EPS); SOC 373, Bruxelles.

<sup>156</sup> Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud (2001): *"Sociologie de l'emploi"* (3<sup>a</sup> éd.). Editions La Découverte, Paris.

Gráfico nº 5.1: Evolución de las tasas de actividad por sexos y por países de la Unión Europea. 1998.

A) grupo de actividad continua (U invertida)

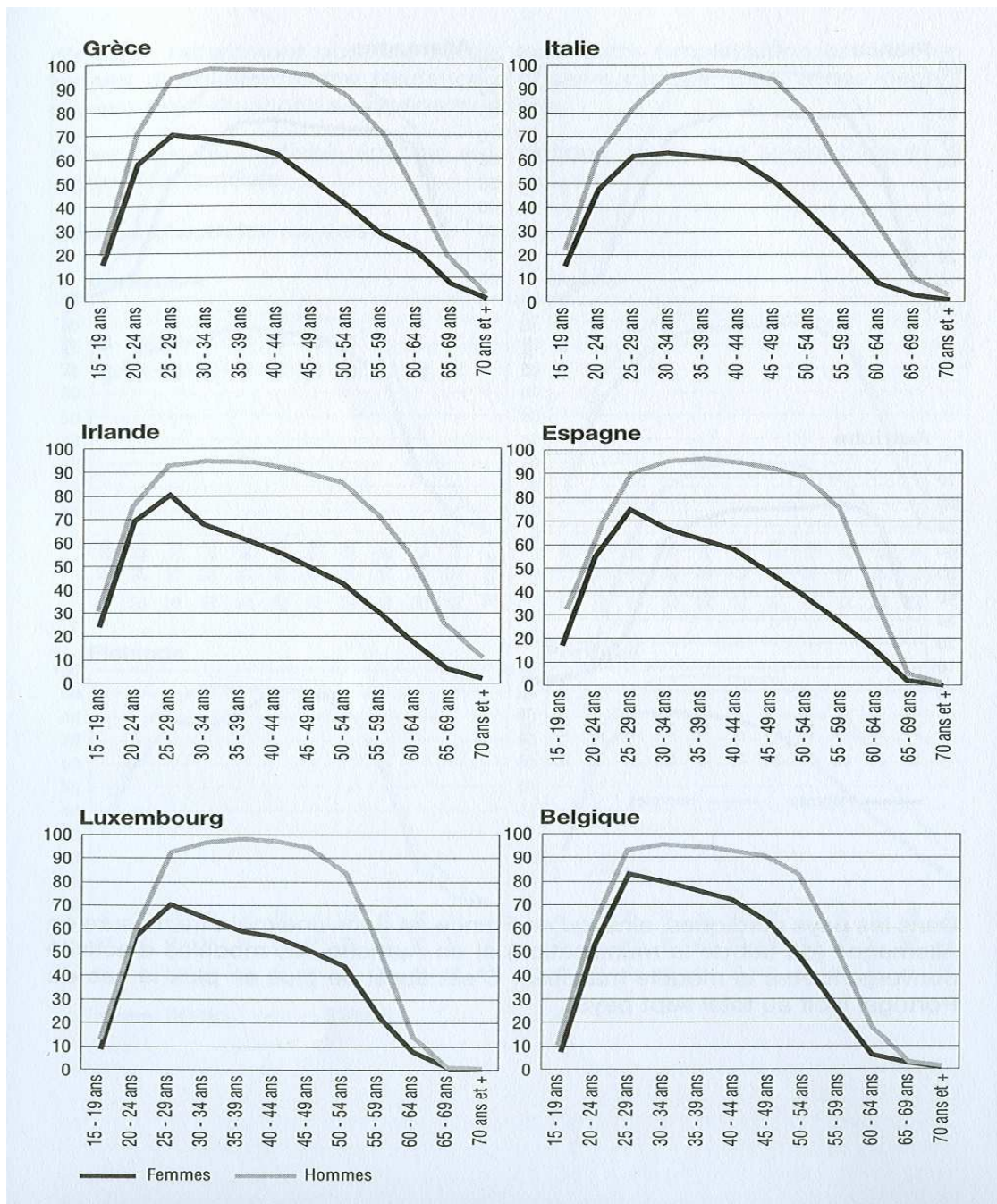




Así nos encontramos en este primer grupo con aquellos países que poseen una actividad femenina continua que viene representada por una curva en U invertida

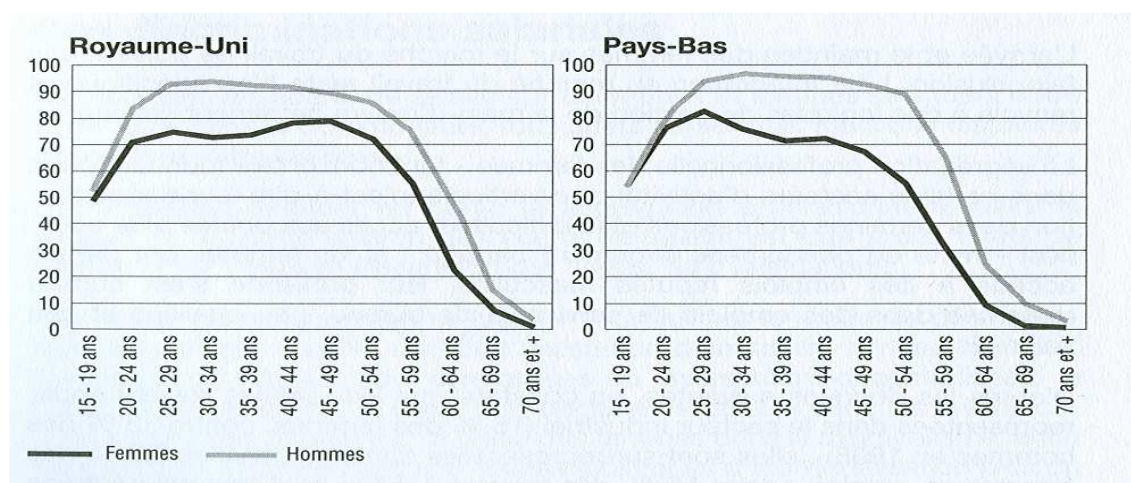
Este grupo estaría formado por los países del norte (Dinamarca, Suecia y Finlandia) junto con Francia, y en menor medida Alemania y Austria e incluso Portugal. La actividad femenina es continua, no se aprecian rupturas en la actividad ni por la edad ni por la situación familiar de la mujer; en estos países los modelos de actividad tienden a converger hacia el modelo masculino.

B) grupo de países de modelo inactivo (con una sola cresta)



El segundo grupo, por el contrario, domina el modelo de inactividad femenina. En los países del sur (Grecia, Italia y España) además de Luxemburgo, Irlanda y en menor medida Bélgica, a pesar de haberse registrado una importante transformación, la actividad de las mujeres está aún marcada por la edad y los hijos (mayor actividad laboral cuanto más joven sea la mujer y/o sin responsabilidades familiares y por el contrario, menor actividad cuantos más hijos tenga la mujer); en este grupo domina el modelo de inactividad femenino puesto que la situación familiar de las mujeres juega un papel determinante en estos países.

C) grupo de actividad discontinuo (o en forma de M)



Fuente: Eurostat, in R. Silvera (2002; pp. 18-21)<sup>157</sup>.

El tercer grupo de países estaría formado únicamente por el Reino Unido y Holanda. El ciclo laboral de las mujeres estaría representado a través de una actividad discontinua, formada por dos tramos bien diferenciados debido a la interrupción de la actividad que llevan a cabo las mujeres durante los primeros años de la maternidad; es el representado por el modelo bimodal. Este modelo

<sup>157</sup> Raquel Silvera (2002): "Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l' égalité". La documentation française, Paris.

era el que mejor representaba hace veinte años la situación de la mujer en los países nórdicos y en algunos del centro de Europa, pero hoy en día tiende paulatinamente a desaparecer en dichos países.

La tendencia común a todos los países europeos es que la actividad femenina no ha cesado de aumentar de manera significativa y regular, sea cual sea la situación de partida; incluso en los tramos de edad que antes era normal un descenso (entre los 25-49 años) ahora nos encontramos con unas altas tasas de actividad incluso por encima de la de otros tramos de edad. En todos los países se observa "esta mutación que se traduce en una doble homogeneización: homogeneización de los comportamientos de actividad masculina y femenina, cada vez más mujeres tienen trayectorias profesionales continuas que no se interrumpen con la maternidad, al igual que los hombres; homogeneización entre las mujeres europeas, pese a las distintas vías seguidas, dicha evolución afecta a todos los países de la Unión Europea desde principios de los años ochenta" (M. Maruani; 1995; pp.111-112)<sup>158</sup>.

## **5.2.- El desempleo de las mujeres europeas**

Uno de los indicadores que mejor refleja las desigualdades de género en el mercado de trabajo es la tasa de desempleo que registran las mujeres puesto que *"nos revela la selectividad del mercado laboral y las discriminaciones existentes para las mujeres, y asimismo atestigua su presencia en la población activa"* (M. Maruani; 2002; pp.85)<sup>159</sup>; no solo refleja los problemas que tropiezan las mujeres para encontrar y ocupar un puesto de trabajo sino además nos informa del peso que tiene la mujer en el mercado laboral.

---

<sup>158</sup> Margaret Maruani (1995): "Le traversée des turbulences: l'emploi féminin dans l'Europe des années quatre-vingt dix" in Michel de Manassein (sous la dir.) *"De l'égalité des sexes"*. Centre national de documentation pédagogique. Paris.

<sup>159</sup> Margaret Maruani (2002): *"Trabajo y el empleo de las mujeres"*. Editorial Fundamentos, Madrid.

A medida que las mujeres se han ido incorporando al mundo laboral se ha ido incrementado su desempleo; de esta manera en los primeros años de la crisis económica de los setenta y debido a la escasa presencia de la mujer en el trabajo eran aún muy pequeñas las diferencias con respecto a los hombres.

Sin embargo, a medida que la situación de crisis económica se hace crónica y la afluencia de mujeres al mercado de trabajo aumenta, se disparan las tasas de desempleo femenino a lo largo de la década de los años ochenta y noventa; por el contrario y para todo el periodo considerado, nos encontramos con que en la mayoría de los países europeos la tasa de paro de los hombres va poco a poco reduciéndose (a pesar de tener un volumen considerable para los hombres de España, Irlanda, Finlandia y Reino Unido) hasta contar con un solo dígito al llegar a la década de 2000. Por el contrario, tal y como quedan los datos reflejados en el cuadro nº 5.3, en la tasa de desempleo de las mujeres es más usual observar que dicha tasa se encuentra más cercana a los dos dígitos<sup>160</sup> (excepto en el Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Luxemburgo y Austria, entre otros) aunque, al igual que ocurriera con los hombres, a medida que se supera la crisis, se van reduciendo en el 2000 el desempleo.

---

<sup>160</sup> En todos los países europeos el paro femenino es mayor que el masculino salvo en el Reino Unido, Suecia, y en ocasiones en Finlandia.

Cuadro nº 5.3. La tasa de desempleo por sexos y por países.

| <b>MUJERES</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 6,4         | 16,7        | 10,4        | 12,7        | 8,5         |
| Dinamarca      | 4,0         | 8,6         | 7,6         | 8,1         | 4,8         |
| Alemania       | 3,9         | 8,7         | 5,9         | 9,6         | 8,3         |
| Grecia         | 2,5         | 10,6        | 10,8        | 14,1        | 16,5        |
| España         | 3,1         | 25,1        | 19,8        | 25,3        | 16,7        |
| Francia        | 5,7         | 12,5        | 11,3        | 13,5        | 11,2        |
| Irlanda        | 8,5         | 18,5        | 14,6        | 12,5        | 4,2         |
| Italia         | 8,6         | 13,5        | 13,5        | 16,1        | 14,3        |
| Luxemburgo     | 0,6         | 4,4         | 2,5         | 4,3         | 3,1         |
| Holanda        | 3,9         | 10,8        | 8,5         | 8,1         | 3,6         |
| Austria        | 2,1         | 3,4         | 3,4         | 5,0         | 4,3         |
| Portugal       | 5,0         | 11,7        | 6,7         | 8,2         | 5,0         |
| Finlandia      | 2,5         | 6,0         | 2,7         | 15,1        | 10,6        |
| Suecia         | 2,1         | 2,8         | 1,7         | 7,8         | 5,8         |
| Reino Unido    | 2,2         | 11,0        | 6,4         | 6,7         | 4,7         |
| Euro-15        | 4,4         | 11,7        | 9,8         | 11,8        | 9,3         |
| <b>HOMBRES</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
| Bélgica        | 2,4         | 6,5         | 4,0         | 7,6         | 5,6         |
| Dinamarca      | 3,7         | 5,8         | 6,8         | 5,6         | 4,1         |
| Alemania       | 3,1         | 6,2         | 4,0         | 7,1         | 9,8         |
| Grecia         | 1,1         | 5,0         | 3,9         | 6,2         | 7,2         |
| España         | 5,0         | 20,2        | 9,6         | 14,9        | 7,9         |
| Francia        | 2,7         | 8,3         | 6,6         | 9,5         | 7,6         |
| Irlanda        | 6,8         | 16,1        | 12,8        | 12,2        | 4,2         |
| Italia         | 3,2         | 5,8         | 6,2         | 8,8         | 8,0         |
| Luxemburgo     | 0,3         | 2,2         | 1,2         | 2,0         | 1,8         |
| Holanda        | 3,7         | 6,9         | 4,1         | 5,5         | 2,1         |
| Austria        | 1,3         | 3,5         | 2,9         | 3,1         | 3,1         |
| Portugal       | 4,1         | 6,6         | 3,3         | 6,5         | 3,3         |
| Finlandia      | 2,4         | 6,1         | 3,6         | 15,7        | 9,0         |
| Suecia         | 1,5         | 3,0         | 1,7         | 9,7         | 6,0         |
| Reino Unido    | 3,8         | 11,8        | 7,2         | 7,4         | 5,3         |
| Euro-15        | 3,3         | 8,8         | 6,3         | 9,0         | 6,8         |

Fuente: Eurostat, varios años.



### 5.2.1.- El concepto de desempleo y el sesgo de género.

El análisis del paro para el caso de las mujeres es más complejo que el de los hombres; si el análisis de la tasa de paro de los hombres se encuentra ligada fundamentalmente a la evolución de su tasa de empleo, la tasa de paro de las mujeres no solo se encuentra relacionada al empleo sino que hay que analizar su evolución también en relación con la tasa de inactividad. *"No es por tanto la ausencia de empleo la que hace al parado sino el modo como el no empleo se canaliza hacia el desempleo en vez de hacia la inactividad"* (M. Maruani, 2002, pp.94).

La propia noción de desempleo contiene una serie de inexactitudes que dificultan una delimitación clara entre distintas realidades, "la definición de paro descansa en la combinación de un criterio de situación, el hecho de no ocupar un empleo, y de un criterio de comportamiento, el hecho de buscar un empleo" (J. Freyssinet; 1998, pp.15)<sup>161</sup>; además existe una dificultad añadida como es que en ocasiones existen serios problemas para aplicar una determinada terminología que nos permita contabilizar situaciones que se encuentran en la frontera entre la actividad y la inactividad, e incluso entre el empleo y el paro (actividades con un horario muy reducido, personas en cursos de formación, etc.).

Todos estos problemas aparecen cuando los indicadores tradicionales que se utilizan para cuantificar la participación de la mano de obra en el mercado se quedan obsoletos ante las nuevas situaciones que hoy se observan en el mercado. Dichos indicadores respondían a las exigencias de un modelo económico de crecimiento basado únicamente en el trabajo asalariado masculino (a tiempo completo y estable) en donde se alternaban situaciones de empleo con breves pasos por el desempleo (originado por las recesiones económicas) hasta que finalmente se pasaba a la inactividad cuando llegaba la edad de la jubilación; "la multiplicación de situaciones intermedias entre los modelos tradicionales de empleo y la inactividad explican la crisis de los

---

<sup>161</sup> Jacques Freysinnet (1998): *"Le chômage"*. Editions La Découverte, collection Repères, (réédition). Paris.

indicadores del paro, medida homogénea y centralizada, a veces objeto de un consenso, y de las políticas de pleno empleo" (R. Salais et al.; 1986; pp.171-172)<sup>162</sup>.

Si nos guiamos por la definición de desempleo que nos proporciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>163</sup> vemos que son personas desempleadas aquellas que, "durante la semana de referencia están sin empleo, dispuestas a incorporarse en el puesto de trabajo en las dos semanas siguientes, y han buscado activamente un empleo en el transcurso de las anteriores cuatro semanas" (Eurostat 2001, p. 9)<sup>164</sup>. A partir de esta definición podemos resaltar una serie de problemas que aparecen cuando se aplica dicha norma a la situación concreta de las mujeres y que pueden explicar las diferencias que existen entre las cifras del paro de hombres y mujeres:

1. En un análisis del desempleo desde la perspectiva de género, esta definición se "considera sesgada contra las mujeres" (Jill Rubery et al. 2002; pp. 6)<sup>165</sup>, puesto que esas cuatro semanas de

---

<sup>162</sup> Robert Salais, Nicolas Baverez, Bénédicte Reynaud (1986): "*L'invention du chômage*". Editions PUF, collection Économie en liberté, Paris.

<sup>163</sup> De la recomendación de la XIII Conferencia Internacional de estadísticos del trabajo reunido en 1982 por la OIT (y es por ello que se conocen y denominan "Recomendaciones de la OIT") y adoptada por las estadísticas que realiza el Eurostat en la Encuesta de la fuerza de trabajo.

<sup>164</sup> Eurostat (2001): "*Statistiques Sociales Européennes. Resultats de l'enquête sur les forces de travail 2000*." Édition 2001. Communautés européennes; Luxembourg. La EPA realizada por el INE también utiliza este triple criterio para definir a una persona parada: estar sin empleo, estar buscándolo y estar disponible para incorporarse en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia (INE; 1999, pp.24): "Encuesta de población activa: descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para el cumplimiento del cuestionario", Madrid.

<sup>165</sup> Rubery, J.; Fagan, C.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H.; Smith, M. (2002): "*Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*". European work and employment research centre, Manchester School of Management, UMIST. Prepared for the Equal Opportunities Unit, European Commission by the Expert Group of Gender and Employment.

búsqueda activa de empleo que son necesarias para que puedan ser catalogadas como desempleadas son insuficientes en el caso concreto de las mujeres. Por regla general las mujeres se dedican, además de a la búsqueda activa de empleo, a otros trabajos como son las tareas de cuidados de personas (tanto de niños como de mayores) y las tareas del hogar por lo que, a diferencia de los hombres que dedican todo su tiempo y esfuerzo a la búsqueda de un empleo, estas cuatro semanas resultan insuficientes para ellas, y pasan a ser catalogadas automáticamente como inactivas y no como paradas. Esta es una de las razones por las que existe una mayor población inactiva de mujeres que de hombres.

2. Otros argumentos los podemos encontrar analizando algunas de las políticas de empleo que se han ido adoptando en ciertos países. La comparación internacional no hace más que corroborar la necesidad de una reflexión sobre el término puesto que depende de la época y del país que consideremos, la ausencia de un empleo se contabilizará como desempleo o como inactividad. Si analizamos las políticas aplicadas en el Reino Unido<sup>166</sup> vemos como algunas de las medidas concretas que se tomaron a lo largo de los años ochenta y noventa, estaban orientadas a reducir la presencia de ciertos colectivos, en especial al de mujeres, del mercado de trabajo fomentando de forma indirecta el aumento de la población inactiva de las mujeres. Ese es el caso concreto de las medidas adoptadas sobre la indemnización por desempleo, basadas en el modelo del "*male breadwinner*"<sup>167</sup> y relegando a un gran número de mujeres a la

---

<sup>166</sup> Un simple análisis a primera vista de la situación en el Reino Unido nos llevaría a catalogarlo como uno de los mercados que menos discrimina a la mujer ya que sistemáticamente las cifras de paro femenino son inferiores a las de los hombres.

<sup>167</sup> En 1986 se convirtió en obligatorio un test de disponibilidad para el trabajo para todos los que solicitaban la indemnización y además se impidió que las mujeres casadas tuvieran posibilidad de acceder a las prestaciones por desempleo si su familia era ya beneficiaria de la garantía de ingreso mínimo. (J. C. Nelfa y J. Gautié (comp.);

inactividad en vez de orientarlas hacia el desempleo. Además, las mujeres británicas que no tengan disponibilidad para poder comenzar a trabajar a las 24 horas siguientes de haber recibido la notificación de un empleo, o cuando su esposo tenga ingresos suficientes, e incluso cuando hayan trabajado con anterioridad en un empleo a tiempo parcial pero no llegan al mínimo de las 16 horas semanales, no se las considerará paradas. En todos estos casos, las mujeres no se contabilizan como paradas sino como inactivas; "construir el sistema de protección social británico en torno a la figura del "jefe de familia" trabajando a tiempo completo, contribuye a excluir a un gran número de mujeres del paro y empujarlas hacia la inactividad. La idea del modelo "hombre ganador de pan" causa estragos hasta en el desempleo"<sup>168</sup> (M. Maruani; 2002, pp.65-66)<sup>169</sup>.

3. Otros motivos que podemos encontrar que ayudan a explicar las diferencias existentes entre las cifras de desempleo de los hombres y de las mujeres<sup>170</sup>, y la decisión de éstas de mantenerse fuera del mercado de trabajo; ese es el caso de ciertas normas sociales y culturales que son diferentes para mujeres y hombres, incluso en las estadísticas del mercado de trabajo. Así dentro de la población en edad de trabajar la inactividad es una categoría socialmente aceptable para las mujeres pero difícilmente soportable para los hombres. De esta forma no deja de ser significativo que *"mientras el "no trabajar" de los hombres se considera en sentido*

---

1998; pp. 293 *"Desempleo y Políticas de empleo en Europa y Estados Unidos"* Editorial Lumen/Hvmanitas, Buenos Aires).

<sup>168</sup> En el Reino Unido el 90% de los parados hombres que quieren encontrar un empleo están inscritos en el paro frente el 40% solamente de mujeres.

<sup>169</sup> Margaret Maruani (2002): *"Les mécomptes du chômage"* Editorial Bayard, Paris.

<sup>170</sup> Como señala M. Maruani (op. cit. pp.83) aunque el desempleo femenino sea mayor que el masculino, la sociedad sigue considerándolo menos preocupante; así se explica que, dentro de la acción política, la lucha contra el paro de las mujeres nunca se haya planteado como prioritaria.

*amplio desempleo, el "no trabajar" de las mujeres se continúa denominando inactividad" (C. Carrasco, M. Mayordomo; 2000, pp. 105)<sup>171</sup>. Incluso la diferente postura personal que adopta un hombre o una mujer frente a una simple pregunta estadística realizada por el encuestador<sup>172</sup>.*

De esta manera observamos que el paro femenino no solo se presenta como una medición contable, un simple registro de personas sin trabajo, sino también como una variable con un contenido social; en su faceta de doble indicador nos representa "la dificultad de acceso de la mujer al mercado de trabajo (indicador de discriminación) pero al mismo tiempo refleja la importante presencia de la mujer en el mercado de trabajo y el declive de la inactividad femenina (indicador de homogeneización de los comportamientos de actividad femenina y masculina)" (M. Maruani, E. Reynaud; 2001, pp.35).

#### 5.2.2.- Los indicadores europeos del desempleo.

La variable utilizada dentro de la Estrategia Europea del Empleo (EEE) para analizar las desigualdades de género y el desempleo es la llamada diferencia absoluta de desempleo ("*absolute unemployment gap*") y constituye el primer indicador del pilar de igualdad de oportunidades de las directrices europeas en materia de política de empleo<sup>173</sup>.

La llamada diferencia absoluta en la tasa de desempleo ("*absolute unemployment gap*") es la diferencia entre la tasa de desempleo de las

---

<sup>171</sup> Cristina Carrasco, Maribel Mayordomo (2000): "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género". *Revista Política y Sociedad*, 34(2000), Madrid (pp.101-112).

<sup>172</sup> Las mujeres son amas de casa y los hombres son parados.

<sup>173</sup> La desviación absoluta entre la tasa de desempleo de las mujeres y de los hombres constituye el primer indicador de los propuestos en el Consejo de Laeken en diciembre del 2001, dentro del campo de la igualdad de oportunidades correspondiente a las orientaciones de Política de Empleo (EO1).

mujeres con respecto a la tasa de desempleo de los hombres (en puntos porcentuales), mientras que la diferencia relativa de desempleo ("*relative unemployment gap*") es la relación existente entre la tasa de desempleo de las mujeres con respecto a la tasa de desempleo de los hombres.

Partiendo de la información que nos proporciona el cuadro nº 5.4, la diferencia absoluta de género a nivel de desempleo en el año 2000 para la media comunitaria se establecía en 2.5 puntos porcentuales mientras que en 1990 alcanzaba una diferencia de 3.5 y en 1975 tan solo existían 1.1 puntos porcentuales de diferencia entre la tasa de paro de las mujeres y la de los hombres. En términos de diferencias relativas, en el 2000 por cada hombre europeo en paro había 1.4 mujeres europeas desempleadas mientras que en 1990 eran 1.6 europeas<sup>174</sup> por cada hombre desempleado. En definitiva, el aumento del empleo y de la actividad de las mujeres ha ido acompañado de un aumento en el desempleo.

---

<sup>174</sup> En el año 2000 Grecia, España e Italia alcanzaron las cifras más altas en cuanto a diferencias absolutas con 9.3; 8.8 y 6.3 respectivamente en puntos porcentuales, mientras que países como Reino Unido, Suecia y Alemania obtuvieron unas diferencias negativas de -8.6; -1.5; -0.2 respectivamente. Si nos guiamos por las diferencias relativas por cada hombre en el paro hay más de dos mujeres en el desempleo en Grecia y en España, mientras que por cada hombre parado en el Reino Unido solo lo está media mujer, mientras que se encuentran equiparados en Suecia e Irlanda (un hombre en paro por una mujer desempleada).

Cuadro nº 5.4. Diferencias absolutas y relativas en la tasa de paro en la UE-15

| <b>Dif. Absolutas</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica               | 4,0         | 10,2        | 6,4         | 5,1         | 2,9         |
| Dinamarca             | 0,3         | 2,8         | 0,8         | 2,5         | 0,7         |
| Alemania              | 0,8         | 2,5         | 1,9         | 2,5         | -1,5        |
| Grecia                | 1,4         | 5,6         | 6,9         | 7,9         | 9,3         |
| España                | -1,9        | 4,9         | 10,2        | 10,4        | 8,8         |
| Francia               | 3,0         | 4,2         | 4,7         | 4,0         | 3,6         |
| Irlanda               | 1,7         | 2,4         | 1,8         | 0,3         | 0,0         |
| Italia                | 5,4         | 7,7         | 7,3         | 7,3         | 6,3         |
| Luxemburgo            | 0,3         | 2,2         | 1,3         | 2,3         | 1,3         |
| Holanda               | 0,2         | 3,9         | 4,4         | 2,6         | 1,5         |
| Austria               | 0,8         | -0,1        | 0,5         | 1,9         | 1,2         |
| Portugal              | 0,9         | 5,1         | 3,4         | 1,7         | 1,7         |
| Finlandia             | 0,1         | -0,1        | -0,9        | -0,6        | 1,6         |
| Suecia                | 0,6         | -0,2        | 0,0         | -1,9        | -0,2        |
| Reino Unido           | -1,6        | -0,8        | -0,8        | -10,7       | -8,6        |
| Euro-15               | 1,1         | 2,9         | 3,5         | 2,8         | 2,5         |
| <b>Dif. Relativas</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
| Bélgica               | 2,7         | 2,6         | 2,6         | 1,7         | 1,5         |
| Dinamarca             | 1,1         | 1,5         | 1,1         | 1,4         | 1,2         |
| Alemania              | 1,3         | 1,4         | 1,5         | 1,4         | 0,8         |
| Grecia                | 2,3         | 2,1         | 2,8         | 2,3         | 2,3         |
| España                | 0,6         | 1,2         | 2,1         | 1,7         | 2,1         |
| Francia               | 2,1         | 1,5         | 1,7         | 1,4         | 1,5         |
| Irlanda               | 1,3         | 1,1         | 1,1         | 1,0         | 1,0         |
| Italia                | 2,7         | 2,3         | 2,2         | 1,8         | 1,8         |
| Luxemburgo            | 2,0         | 2,0         | 2,1         | 2,2         | 1,7         |
| Holanda               | 1,1         | 1,6         | 2,1         | 1,5         | 1,7         |
| Austria               | 1,6         | 1,0         | 1,2         | 1,6         | 1,4         |
| Portugal              | 1,2         | 1,8         | 2,0         | 1,3         | 1,5         |
| Finlandia             | 1,0         | 1,0         | 0,8         | 1,0         | 1,2         |
| Suecia                | 1,4         | 0,9         | 1,0         | 0,8         | 1,0         |
| Reino Unido           | 0,6         | 0,9         | 0,9         | 0,4         | 0,4         |
| Euro-15               | 1,3         | 1,3         | 1,6         | 1,3         | 1,4         |

Fuente Eurostat varios años y elaboración propia

La diferencia absoluta no solo refleja las desigualdades de género sino también desigualdades originadas a nivel de desempleo; la mayor ventaja de este ratio es que es un objetivo directo de política de empleo; mientras que por el contrario, la diferencia relativa es un ratio que necesita ser expresada en términos absolutos para poder aparecer como un objetivo realizable de política de empleo. La diferencia relativa "neutraliza el impacto del volumen de desempleo y únicamente refleja las desigualdades de género, por ello aparece como el indicador que explica mejor las tendencias de la desigualdad de género en materia de desempleo" (J. Rubery et al., 2000; pp.9-10).

Por ello, y para llevar a cabo un análisis del desempleo, la propia Jill Rubery recomienda utilizar el indicador términos absolutos<sup>175</sup> y complementarlo con otros indicadores para poder apreciar mejor las tendencias que se establecen en cuanto a desigualdades de género en el desempleo. Entre los indicadores que propone nos encontramos, entre otros, con la "diferencia de género estandarizada de desempleo"<sup>176</sup>; la diferencia de desempleo por grupos de edad y por niveles de educación; las diferencias de género en las tasas de desempleo a largo plazo; los distintos flujos de entrada y salida por género que se establecen tanto desde el desempleo al empleo como desde el desempleo a la inactividad" (J. Rubery et al.; 2000, pp.15 y 16).

### 5.2.3.-El paro de larga duración de las mujeres.

De entre todos los indicadores propuestos, optamos por analizar las diferencias de género que se establecen en la tasa de desempleo en el largo plazo puesto que, a través de este concepto, se pueden entrever las

---

<sup>175</sup> Tal y como lo expresa la autora, el indicador en términos de diferencias absolutas es breve conciso y directo en cuanto a política de empleo, aunque no se aprecie tanto las desigualdades de género.

<sup>176</sup> La diferencia de género estandarizada de desempleo se define como la diferencia entre la tasa de desempleo de las mujeres y los hombres dividido entre la tasa de desempleo de los hombres.



dificultades personales que tiene la mano de obra femenina en paro durante más de doce meses.

En este indicador se reproducen de nuevo todos los problemas anteriormente observados en el paro (con independencia del tiempo de duración). En la mayoría de los países europeos el desempleo de larga duración afecta más a las mujeres que a los hombres, aunque cada vez es menor su incidencia y se van reduciendo las diferencias entre ambos sexos. A la hora de analizar la situación por países aparecen diferencias significativas; en Irlanda, Suecia, Finlandia y Reino Unido, el paro de larga duración es netamente menor para las mujeres. La explicación se encontraría de nuevo en la carencia de una definición clara y concisa a nivel europeo del fenómeno y como consecuencia nos encontramos con una difícil delimitación de la frontera entre el paro y la inactividad; esto hace que una misma situación pueda ser considerada como paro desanimado o inactividad forzosa en función del país donde nos ubiquemos.

El paro de larga duración pone en evidencia las dificultades personales que ciertas categorías de mano de obra tienen para lograr un puesto de trabajo. Una de las características de este tipo de desempleo es la gran heterogeneidad de dicho colectivo de parados de larga duración; además de las características individuales, tanto la permanencia como la duración están en función de las características de entrada y de salida de dicho paro.

Cuadro nº 5.5. Diferencias absolutas entre la tasa de desempleo de larga duración entre las mujeres y los hombres, varios años

|             | 1990 | 1995 | 2000 |
|-------------|------|------|------|
| Bélgica     | 4,8  | 3,2  | 1,6  |
| Dinamarca   | 1,2  | 0,7  | 0,3  |
| Alemania    | n.d. | 1,6  | 0,5  |
| Grecia      | 4,9  | 5,6  | 6,4  |
| España      | 9,1  | 9,5  | 6,0  |
| Francia     | 2,3  | 1,9  | 1,6  |
| Irlanda     | -0,6 | -1,1 | -1,1 |
| Italia      | n.d. | 5,0  | 4,0  |
| Luxemburgo  | 0,2  | 0,4  | 0,1  |
| Holanda     | 1,4  | 0,5  | 0,3  |
| Austria     | n.d. | 0,5  | 0,1  |
| Portugal    | 2,0  | 1,0  | 0,7  |
| Finlandia   | -0,5 | -0,8 | -0,1 |
| Suecia      | 0,0  | -1,5 | -0,6 |
| Reino Unido | -1,5 | -2,8 | -1,1 |
| Euro-15     | n.d. | 1,7  | 1,3  |

Fuente. Enquête sur les forces de travail, L'emploi en Europe, varios años y elaboración propia.

Las condiciones y la forma de entrada en el paro, las características profesionales anteriores que determinan las indemnizaciones, las prestaciones que se pueden percibir durante su duración, las condiciones de salida y sus consecuencias a medio plazo como puede ser el tipo de empleo a ocupar, su salario y su grado de precariedad. Todos estos elementos hacen que con el paro de larga duración se pase de "una concepción de paro como indicador de tensiones en el mercado de trabajo a un universo complejo con unas regulaciones propias, con unas instituciones específicas y con unos individuos que tienen que elaborar estrategias sobre su duración" (M. Maruani, E. Reynaud; 2001, pp.43).

### **5.3.- El empleo de las mujeres europeas en la Europa de los 15**

A pesar del continuo progreso que se registran en las tasas de empleo de las mujeres en todos los países de la Unión Europea, dicha cifra sigue siendo inferior a la de los hombres, situándose de media en 18 puntos porcentuales de diferencia entre el empleo de ambos sexos.

La tasa de empleo de las mujeres europeas no ha cesado de crecer aunque aún no alcance de media el 55% de la población de mujeres en edad de trabajar.

La evolución del empleo de las mujeres por países ha sido desigual; si nos guiamos por los datos recogidos en el gráfico nº 5.2, en los países del norte de Europa (Suecia, Finlandia, Dinamarca) no se han registrado movimientos significativos en el comportamiento del empleo femenino, puesto que en estos países ya se partía de unas altas tasas de empleo y además, en un volumen semejante al de los hombres con apenas unos puntos porcentuales de diferencia con ellos. En estos países, el empleo de las mujeres se encuentra alrededor del 70% y con unas diferencias muy poco significativas, de menos de diez puntos porcentuales con respecto a los hombres.

En el lado opuesto se encuentran los países del sur de Europa (Grecia, España, Italia quedando excluida Portugal<sup>177</sup>) que aunque han experimentado un importante crecimiento en los últimos años, ello se debe fundamentalmente a que partían de unos niveles muy bajos de empleo. Así, estos países a pesar de haber experimentado un crecimiento en el volumen de empleo en más de un 30% en los últimos 25 años, apenas logran superar la barrera del 40%<sup>178</sup> de la población femenina empleada para el año 2000, abriéndose una brecha

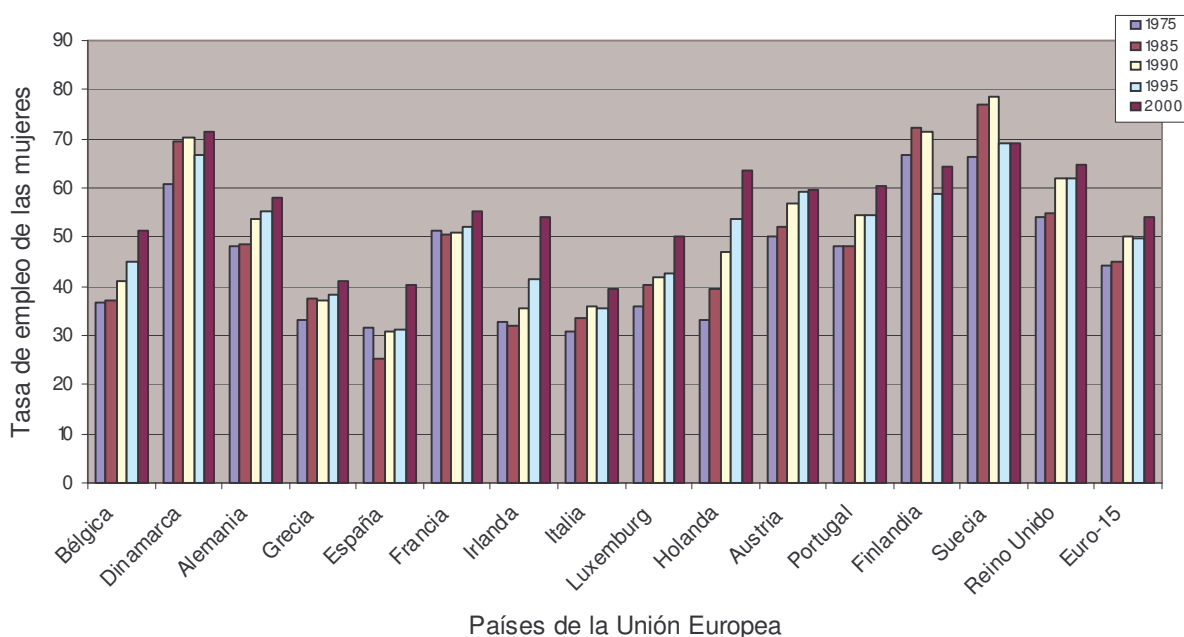
---

<sup>177</sup> Cuando hablamos de nivel de empleo, Portugal constituye la excepción de este grupo puesto que registra una evolución más acorde con los países continentales, acercándose al 60% en la tasa de empleo de las mujeres.

<sup>178</sup> En 2000, las mujeres en España poseían una tasa de empleo del 40%, en Grecia del 41% y en Italia del 39%, mientras que sus homólogos masculinos alcanzaban respectivamente el 69%, 71% y el 67%.

con respecto a los empleos masculinos de más de 30 puntos porcentuales entre ambas tasas.

Gráfico nº 5.2. Evolución de la tasa de empleo de las mujeres en la UE.



Fuente: L'emploi en Europe, varios años y elaboración propia.

En la franja intermedia nos encontramos con los países del continente y las islas (Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo, Holanda, Austria y Portugal, además de Irlanda y Reino Unido). Este grupo de países ha realizado un importante esfuerzo en la creación de empleo, aumentando el volumen correspondiente al de las mujeres hasta establecerlo por encima del 50% de la población en edad de trabajar, y a su vez se ha ido reduciendo poco a poco el diferencial de empleo con respecto a los hombres hasta situarse en torno a los 15 puntos porcentuales de diferencia.

Cuadro nº 5.6. Tasa de empleo de las mujeres y de los hombres y su variación porcentual entre los años 1990 y 2000.

| <b>Países</b> | <b>MUJERES</b> |             |                  | <b>HOMBRES</b> |             |                  |
|---------------|----------------|-------------|------------------|----------------|-------------|------------------|
|               | <b>1990</b>    | <b>2000</b> | <b>00/90 (1)</b> | <b>1990</b>    | <b>2000</b> | <b>00/90 (1)</b> |
| Bélgica       | 40,9           | 51,5        | 25,9             | 68,3           | 69,5        | 1,8              |
| Dinamarca     | 70,2           | 71,6        | 2,0              | 79,3           | 80,8        | 1,9              |
| Alemania      | 53,6           | 57,9        | 8,0              | 78,1           | 72,7        | -6,9             |
| Grecia        | 37,1           | 41,2        | 11,1             | 73,5           | 71,1        | -3,3             |
| España        | 30,7           | 40,3        | 31,3             | 68,3           | 69,7        | 2,0              |
| Francia       | 51,1           | 55,1        | 7,8              | 70,6           | 69,1        | -2,1             |
| Irlanda       | 35,6           | 54,1        | 52,0             | 67,9           | 76,2        | 12,2             |
| Italia        | 36,1           | 39,6        | 9,7              | 71,8           | 67,9        | -5,4             |
| Luxemburgo    | 41,8           | 50,1        | 19,9             | 76,7           | 75,0        | -2,2             |
| Holanda       | 47,1           | 63,5        | 34,8             | 75,3           | 82,1        | 9,0              |
| Austria       | 56,7           | 59,6        | 5,1              | 83,0           | 77,3        | -6,9             |
| Portugal      | 54,3           | 60,3        | 11,0             | 79,4           | 76,5        | -3,7             |
| Finlandia     | 71,3           | 64,3        | -9,8             | 77,5           | 70,2        | -9,4             |
| Suecia        | 78,7           | 69,1        | -12,2            | 81,2           | 72,2        | -11,1            |
| Reino Unido   | 62,0           | 64,8        | 4,5              | 80,8           | 78,1        | -3,3             |
| Euro-15       | 50,2           | 54,0        | 7,6              | 76,0           | 72,5        | -4,6             |

(1) Tasa de crecimiento registrado en la tasa de empleo entre los años 1990 y 2000.

Fuente: Eurostat. L'emploi en Europe, (varios años), y elaboración propia.

Para obtener una mayor información acerca de las tendencias y evoluciones del empleo de las mujeres, es conveniente cruzar los datos que nos proporcionan las diferencias absolutas en las tasas de empleo de las mujeres<sup>179</sup> y de los hombres así como las tasas de crecimiento que han registrado dichas tasas de empleo para el periodo considerado. Estos dos

<sup>179</sup> La diferencia absoluta se define como la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres y la tasa de empleo de los hombres; y constituye el segundo indicador del pilar de igualdad de oportunidades de la Estrategia de Empleo Europea (EO2).

indicadores analizados de forma conjunta (que se encuentran representados en el cuadro nº 5.7) nos permiten observar las diferencias de género que se establecen en las tasas de empleo de los países europeos informándonos además de su evolución y de las posibles causas de dicha evolución.

Mientras que países como Finlandia, Holanda, Reino Unido, Portugal poseen parecidas tasas de empleo para las mujeres durante el año 2000, sólo Finlandia puede considerarse de entre todos ellos, el país con menos desigualdades de género medido a través de la Diferencia Absoluta de empleo por sexos. Así, mientras que todos ellos poseen una tasa de empleo para las mujeres superior al 60%, Finlandia solo presenta una pequeña diferencia absoluta de 6 puntos porcentuales frente al 18% que presenta Holanda.

De igual manera y para el mismo periodo considerado, entre 1990 y 2000, todas las tasas de crecimiento de las diferencias absolutas de empleo mejoraron sus cifras, variando desde una reducción del 10% en las desigualdades de género que registran países como Irlanda, Alemania, Bélgica, Holanda y Portugal, hasta un descenso del 5% que se registra en el otro extremo y que solo logran países como Reino Unido y Francia<sup>180</sup>.

---

<sup>180</sup> Los países nórdicos apenas registran variación en las diferencias absolutas de empleo debido a su situación de partida en términos de igualdad de género, que poseen con respecto al resto de países europeos.

Cuadro nº 5.7. Diferencias absolutas en la tasa de empleo de las mujeres y hombres y su variación entre 1990 y 2000.

| <u>Países</u> | <u>Difer. Absoluta 1990</u><br>(1) | <u>Difer. Absoluta 2000</u><br>(2) | <u>Variación 2000/1990</u><br>(3) |
|---------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Bélgica       | 27,4                               | 18,0                               | -9,4                              |
| Dinamarca     | 9,1                                | 9,2                                | 0,1                               |
| Alemania      | 24,5                               | 14,8                               | -9,7                              |
| Grecia        | 36,4                               | 29,9                               | -6,5                              |
| España        | 37,6                               | 29,4                               | -8,2                              |
| Francia       | 19,5                               | 14,0                               | -5,5                              |
| Irlanda       | 32,3                               | 22,1                               | -10,2                             |
| Italia        | 35,7                               | 28,3                               | -7,4                              |
| Luxemburgo    | 34,9                               | 24,9                               | -10,0                             |
| Holanda       | 28,2                               | 18,6                               | -9,6                              |
| Austria       | 26,3                               | 17,7                               | -8,6                              |
| Portugal      | 25,1                               | 16,2                               | -8,9                              |
| Finlandia     | 6,2                                | 5,9                                | -0,3                              |
| Suecia        | 2,5                                | 3,1                                | 0,6                               |
| Reino Unido   | 18,8                               | 13,3                               | -5,5                              |
| Euro-15       | 25,8                               | 18,5                               | -7,3                              |

(1) y (2) Diferencia absoluta de la tasa de empleo de las mujeres con respecto a la tasa de empleo de los hombres (contabilizada en puntos porcentuales). Años 1990 y 2000.

(3) Variación registrada en las diferencias absolutas de empleo entre mujeres y hombres en puntos porcentuales ((1)-(2)).

Fuente: Eurostat, L'emploi en Europe, varios años y elaboración propia.

Entre los países que más redujeron sus diferencias de empleo desde un enfoque de género (un 10%) se encuentran Alemania e Irlanda, pero esta reducción debe ser matizada puesto que, mientras que para las alemanas la tasa de empleo solo aumentó en un 8%, para las mujeres irlandesas creció en un 50%; y además los hombres alemanes han visto como caía su tasa de empleo en un 7% mientras que los hombres irlandeses experimentaban un aumento en el empleo de un 12%. En definitiva, y a pesar de obtener estos dos países, Alemania e Irlanda, unos buenos resultados en términos de reducción de las Diferencias Absolutas de género en la tasa de empleo, son

mejores los resultados obtenidos por Irlanda puesto que reduce diferencias de género aumentando la tasa de empleo, y no solo la de las mujeres sino también la de los hombres; mientras que Alemania mejora sus las diferencias en términos de género en la misma cuantía pero con la diferencia que reduce el empleo de los hombres y aumenta moderadamente los empleos de las mujeres.

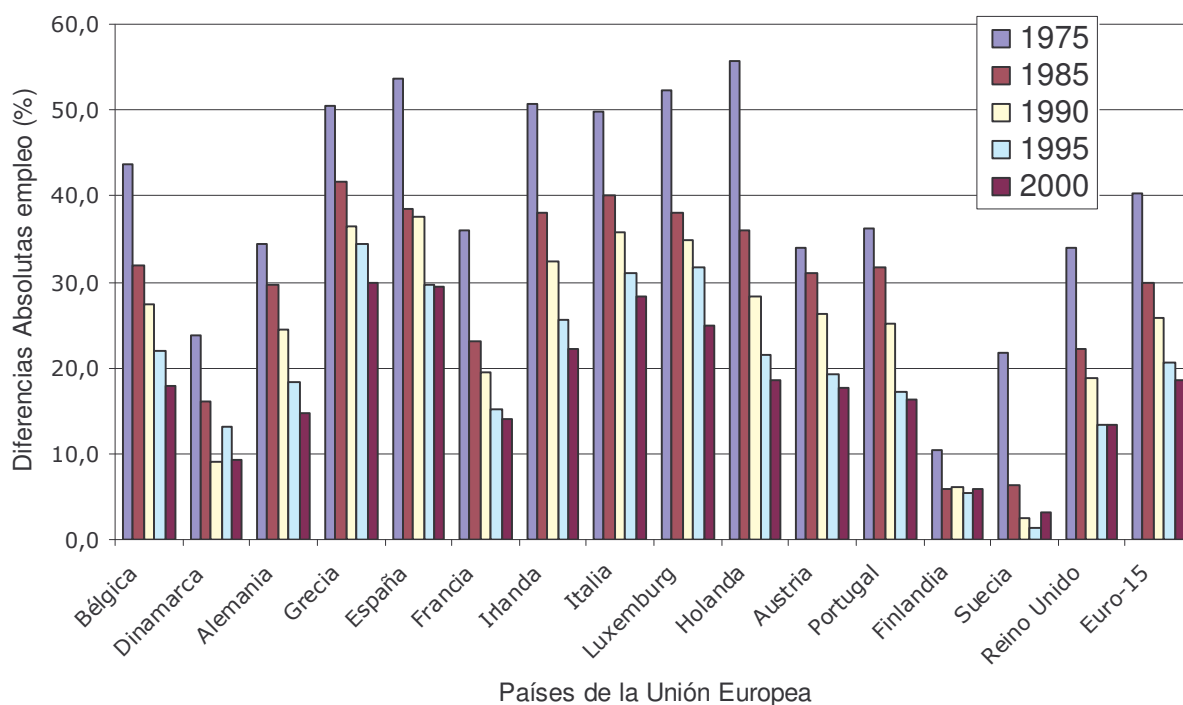
Por otro lado, entre los países que menos redujeron sus diferencias absolutas de género en cuanto a tasa de empleo, entre 1990 y 2000, fueron Francia y Reino Unido que lo hicieron en tan solo un 5%, pero es necesario matizar este resultado. En Francia aumenta el empleo de las mujeres en casi el 8% mientras que en el Reino Unido no llega al 5%, y el empleo de los hombres cae más del 3% en el Reino Unido pero en Francia lo hace en un 2%. En definitiva, los buenos resultados obtenidos a nivel de las Diferencias Absolutas de género en la tasa de empleo, o lo que es lo mismo, la reducción de las diferencias de género a nivel de empleo, se deben fundamentalmente en estos dos países a la caída registrada en el empleo de los hombres.

Así podemos decir que, y siguiendo la representación del gráfico nº 5.3, todos los países mejoran su posición en cuanto a las desigualdades de género como se constata en la reducción de las Diferencias Absolutas de las tasas de empleo. En algunos casos esta reducción se debe al mayor crecimiento de las tasas de empleo de las mujeres con respecto al crecimiento registrado en el empleo de los hombres (es el caso de la ya comentada Irlanda además de España, Bélgica, Holanda) pero en otros casos se reducen estas Diferencias Absolutas puesto que aunque sigan aumentando los empleos de las mujeres se registra un descenso los empleos de los hombres (es el caso de Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido).

De esta manera, un mismo resultado obtenido por los diferentes países, como es la reducción de las desigualdades de género en materia de empleo, en algunos países (los agrupados en el primer grupo) lo podemos valorar como positivo, pero en otros (los catalogados en el segundo grupo) tendrá una valoración más negativa.



Gráfico nº 5.3 Diferencias absolutas en las tasas de empleo de mujeres y hombres.



Fuente: L'emploi en Europe, (varios años) y elaboración propia.

Dinamarca, Suecia y Finlandia, debido a sus características específicas, conocen una evolución del empleo totalmente distinta, que hace que sus trayectorias se diferencien de las demás. Estos países<sup>181</sup> apenas registran variaciones en las Diferencias Absolutas puesto que son los que menos discriminan en cuanto a género y es por ello que los movimientos que se registran en sus tasas de empleo son prácticamente iguales en las mujeres y en los hombres. Si desciende la tasa de empleo, como ocurre en Finlandia y en Suecia en la década de los noventa debido a la crisis padecida, decrece tanto para las mujeres como para los hombres, y si por el contrario se registra un

<sup>181</sup> Son los únicos países que se pueden presentar como los que menos diferencias de género tienen; son los más cercanos al modelo igualitario en cuestión de sexo.

crecimiento en la tasa de empleo, como ocurre en el caso de Dinamarca, aumenta tanto para el caso de las mujeres como para los hombres.

Un caso singular es Austria, este país experimenta en diez años una mejora en las diferencias absolutas de género en la tasa de empleo de casi 9 puntos porcentuales, pero el aumento registrado en la tasa de empleo de las mujeres en estos años (un 5%) no compensa la caída sufrida en la tasa de empleo de los hombres (casi un 7%).

## **CAPITULO 6.- SEGREGACION LABORAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO.**

La feminización del empleo se lleva a cabo siguiendo unas pautas distintas a la de los hombres. La segregación por sexos sigue siendo una referencia obligada a la hora de analizar las características de los empleos femeninos. Se habla de segregación laboral cuando existe una clara distinción entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo ocupados por los hombres y por las mujeres, de manera que aparecen como dos colectivos de trabajo, independientes y separados.

La segregación laboral de las mujeres se puede manifestar desde dos ángulos distintos, desde la segregación vertical y desde la segregación horizontal. Mientras que la segregación horizontal significa que las mujeres se concentren en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, la segregación vertical supone el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica y por tanto muestra la dificultad que tienen las mujeres de promocionar en su profesión y de acceder a puestos más cualificados y mejor remunerados.

La diferencia más importante entre las dos es que, mientras en la vertical se ejerce la segregación en el plano jerárquico, concentrándose los

empleos femeninos en las escalas inferiores, en la horizontal la mujer se concentra en un número reducido de profesiones y en ciertos sectores. Así, la segregación horizontal se caracteriza por *“la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y tipos de actividad”* (O. Salido; 2002, pp. 12)<sup>182</sup>, mientras que la segregación vertical se caracteriza en este caso porque *“las posibilidades de acceder a unos puestos elevados en la jerarquía siguen siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres”* (M. Maruani, 2002, pp.54).

No siempre nos encontramos con esta delimitación entre segregación horizontal y vertical; las diferencias entre las dos depende fundamentalmente de la concepción que hagan los propios autores acerca de lo que entienden por cada una de ellas. Así en ocasiones<sup>183</sup> nos podemos encontrar con que se considera a la segregación ocupacional en una doble vertiente de segregación horizontal y vertical, agrupando en ella a los diferentes sectores en que suelen trabajar los hombres y las mujeres (horizontal) y los diferentes cargos que suelen ocupar dentro del mismo grupo profesional (vertical). (OIT 2003 pp.48-51) Otras veces se *“denomina a la segregación horizontal como segregación ocupacional en sentido estricto mientras que a la segregación vertical (ocupación de los niveles más bajos de empleo en cuanto a cualificación, prestigio y remuneración) la relaciona directamente con la desigualdad sexual”* (O. Salido; 2002, pp.12). E incluso hay autoras, como por ejemplo R. Silvera, que consideran a *“la segregación horizontal la concentración de mujeres en ciertos sectores de actividad mientras que la vertical es la concentración en ciertas profesiones y la dificultad de acceder a puestos más cualificados”* (R. Silvera; 2002, pp.22).

---

<sup>182</sup> Olga Salido (2002): *“Las oportunidades de las mujeres en una estructura cambiante”*. Documento de trabajo 02-05. Unidad de Políticas Comparadas. Universidad Complutense de Madrid.

<sup>183</sup> Por ejemplo en algunas publicaciones de la OIT como *“La hora de la igualdad en el trabajo”* OIT 2003, Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003.

A lo largo de este trabajo vamos a entender la llamada segregación horizontal como aquella que incluye tanto la realizada a través de los sectores de actividad como por las profesiones u ocupaciones; tal y como aparece en el Glosario de la OIT<sup>184</sup> y asumiendo como nuestra la concepción de M. Maruani *"La mayoría de los empleos femeninos siguen concentrados en algunos sectores de actividad y en un pequeño número de profesiones ya de por sí muy feminizadas. Este fenómeno se denomina segregación horizontal"* (M. Maruani; 2002; pp.54).

### **6.1-La segregación horizontal.**

A través de la segregación horizontal conocemos cómo se distribuyen de manera diferente las mujeres y los hombres entre los sectores y los tipos de ocupación de un mismo nivel. Esta concentración de la mano de obra femenina suele justificarse porque convencionalmente los trabajos se definen como masculinos o femeninos a partir de *"las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados "femeninos", cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas"* (C. Gómez Bueno; 2001; pp. 123)<sup>185</sup>. Las causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la existencia, aún, de una serie de prejuicios sobre la capacidad no solo de la mujer sino también del hombre, para realizar determinadas actividades; prejuicios que se traducen en una escasa presencia de la mujer en determinados sectores considerados masculinos, y viceversa.

#### **6.1.1-Segregación por sector de actividad económica.**

Si realizamos un análisis a través de los tradicionales sectores económicos, podemos observar la importancia del empleo de las mujeres

---

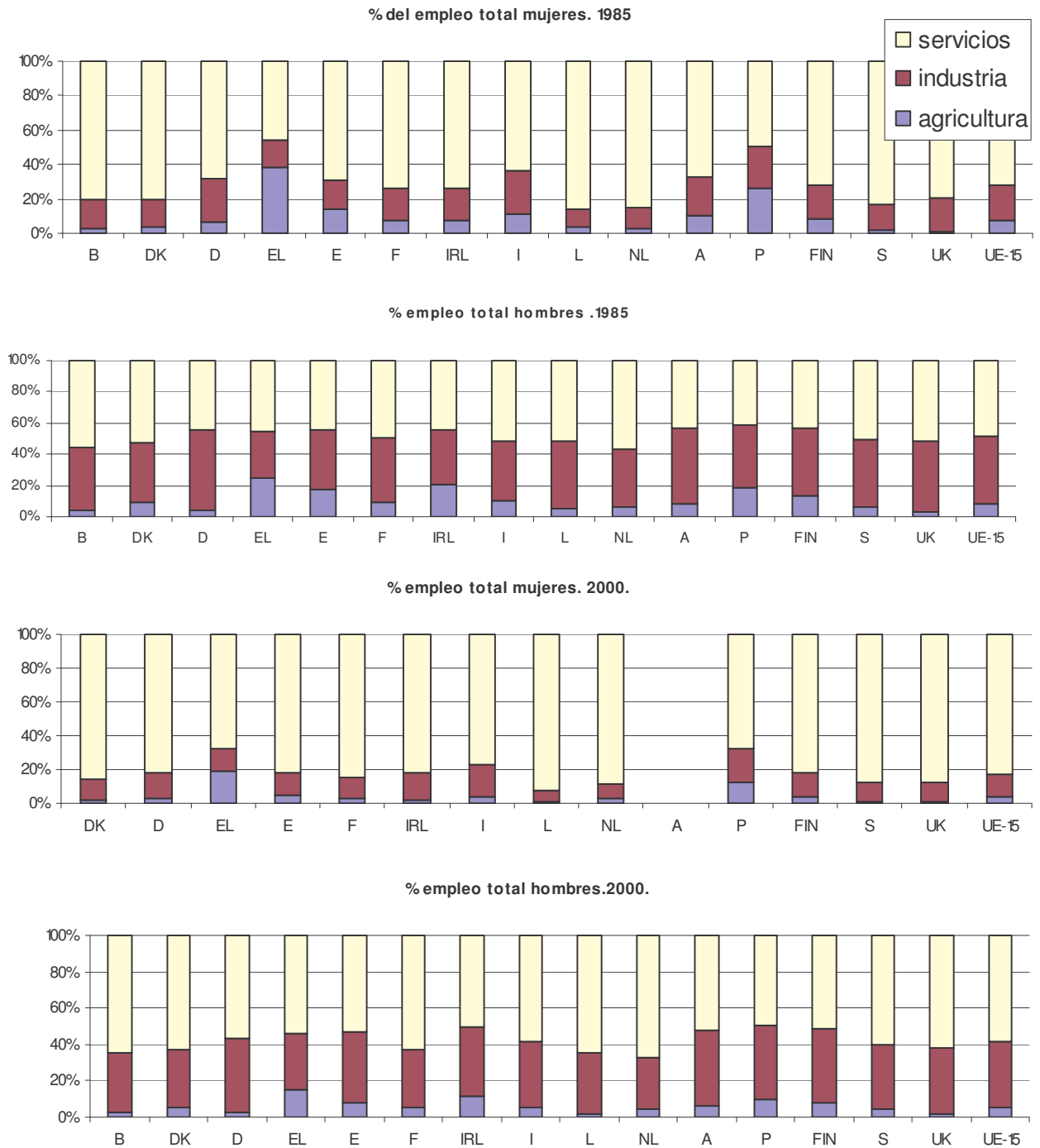
<sup>184</sup> OIT <http://www.ilo.org>.

<sup>185</sup> Carmuca Gómez Bueno (2001): "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". *Papers* 63/64, 2001, pp.123-140.

distinguiendo entre aquellos países que poseen un componente agrícola importante dentro del volumen total del empleo femenino (Grecia, Irlanda, Portugal), los países más industrializados (Alemania, Italia) y los países ampliamente terciarizados (Holanda, Bélgica, Suecia y Reino Unido).

En un estudio de la evolución del empleo de las mujeres por sectores de actividad lo primero que advertimos es la creciente feminización del sector terciario (gráfica nº 6.1). Las mujeres entran en masa en el sector servicios en donde su parte de empleo correspondiente con respecto al empleo total sobrepasa en todos los países el 65%, alcanzando una media para la Unión Europea del 82% en el año 2000; Luxemburgo es el país donde más mujeres se encuentran empleadas en este sector alcanzando la cifra del 92% seguido de Holanda y Bélgica con un 89%, en el extremo opuesto Grecia es el país que menos mujeres emplea y que apenas alcanza el 68% seguido de Portugal y Grecia con un 77% de empleo femenino en los servicios. Los hombres por su parte, registran un importante crecimiento en este sector, aumentando en un 20% sus empleos entre 1985 y el 2000 (frente al 16% que crecen en el caso de las mujeres) y alcanzando para la Unión Europea una media del 60%; el país que posee la mayor tasa de ocupación masculina en servicios es Holanda con un 67% seguido de Luxemburgo y Bélgica con un 65%; mientras que la menor tasa se encuentra en Irlanda con un 50% seguido de cerca por Finlandia y Austria que alcanzan el 51 y el 52% del total de empleo respectivamente.

Gráfico nº 6.1: Empleo por sectores de actividad y sexos, 1985-2000.



Fuente: L'emploi en Europe, varios años y elaboración propia.

El sector industrial continúa siendo un sector claramente masculino a pesar de contar cada vez con un menor peso específico dentro del volumen total de empleos, tanto para las mujeres como para los hombres. Pero aún así, nos encontramos que aunque los empleos industriales masculinos descienden en un 15% durante el periodo entre 1985 y 2000, para el caso de las mujeres caen hasta un 33%; de esta forma en el año 2000 el empleo industrial de los hombres representa el 37% del total mientras que el empleo femenino en dicho sector alcanza el 14% del volumen total. El país que más mujeres ocupa en la industria es Portugal con un 20% frente a Luxemburgo y Holanda que representan a los países que menos mujeres emplea en la industria (con un 6% y un 9% respectivamente); en el caso de los hombres, el país que posee el mayor volumen de empleo es Austria (41%), seguido de Portugal y Finlandia (ambos con un 40%) mientras que Holanda (29%) y Francia (32) son los que cuentan con el menor volumen de empleo industrial.

En la agricultura cada vez es menor el volumen de empleos que se conservan, siendo este sector el que ha registrado la mayor destrucción de empleo entre 1985 y el año 2000; en el caso de los hombres el empleo agrícola descendió en un 43% mientras que para las mujeres se redujo en un 56%. Así, y como media para los países de la UE, tenemos que el 3,5 % del empleo total de las mujeres está localizado en este sector frente al 5% del total de empleos de los hombres. Los países comunitarios que emplean más mano de obra en este sector son, para el caso de las mujeres, Grecia y Portugal con el 19% y el 12% respectivamente, mientras que para los hombres aparecen Grecia e Irlanda con un 15% y un 11%. Por el contrario aquellos países que apenas poseen empleos agrícolas son el Reino Unido y Luxemburgo, en el caso de las mujeres ocupan un 0'8% y un 1'1% mientras que los hombres llegan a alcanzar el 2'1% y el 2% del volumen total de empleo en estos mismos países.

Así, podemos decir que a grandes rasgos, de cada 100 mujeres europeas en el año 2000, 83 están empleadas en el sector servicios, 14 en la industria y 3 en la agricultura; frente a esta situación que se registraba en 1985 con 71 mujeres ocupadas en servicios, 21 en el sector industrial y 8

empleadas en la agricultura. Mientras que para el caso de los hombres tenemos que, en el año 2000, de cada 100 hombres 59 están empleados en el sector servicios, 36 en la industria y 5 en el sector agrícola, aunque la situación en el año 1985 correspondía a 49 hombres empleados en servicios, 42 en el sector industrial y 9 empleados en la agricultura.

Si atendemos a la clásica distinción entre el sector público y el sector privado tenemos que observar la existencia de una fuerte concentración de mujeres en el sector estatal, empleadas tanto en la Administración Pública como en empresas del estado (o nacionales). Si un cuarto de la población asalariada europea está empleada en el sector público, "el 63% de dichos puestos están ocupados por mujeres frente al 37% de hombres; y además de los tres cuartos de la población restante trabajando en el sector privado, el 46% correspondería a las mujeres frente al 54% de hombres empleados en el sector privado" (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail; 2003, pp. 12)<sup>186</sup>.

Además, podemos realizar un análisis más detallado del empleo femenino puesto que en el reparto del empleo por sectores no se aprecian grandes diferencias de género. Tenemos que centrarnos en el grado de concentración de la mano de obra por áreas de actividad para poder detectar las diferencias.

Así observamos que el empleo femenino se encuentra reducido a cuatro subsectores de actividad: salud, enseñanza, distribución, restauración, así como las actividades relacionadas con los cuidados, reagrupando a más de la mitad de las mujeres de los países europeos. Esta segregación por actividad es común a todos los países. Por el contrario, los hombres predominan en los sectores de la construcción, de la industria manufacturera, los transportes, la agricultura y las actividades financieras. La mayoría de las personas activas trabajan en sectores ocupados principal o totalmente por personas de su propio sexo; de esta forma es totalmente factible hacer una distinción entre "empleos

---

<sup>186</sup> Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2003): "La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement". *Cahier de la Fondation*, nº 3, décembre 2002. Luxembourg.



de "dominación masculina" y empleos de "dominación femenina", mientras que solamente nos encontramos con un pequeño número de empleos que se consideran como "mixtos" (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail; 2003, pp. 12).

A la hora de analizar el grado de concentración sectorial por sexos, observamos que "ni las tasas de concentración sectorial del empleo femenino y masculino, ni los campos específicos donde tienden a trabajar los hombres y las mujeres han conocido grandes cambios en los últimos años; el esquema del 2000 es muy similar al del año 1990" (Eurostat; 2002, pp. 70)<sup>187</sup> en el ámbito de la Unión Europea.

En el caso de las mujeres, se siguen concentrando en cuatro de los sesenta sectores de actividad de la NACE<sup>188</sup> a dos cifras que emplean a más del 40% de las mujeres (salud y acción social, comercio al por menor, educación y administración pública). Así, dichos sectores emplean a más de la mitad de las mujeres en 6 países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Bélgica, Holanda y Reino Unido) y al 45% de las mujeres en 11 países de la Unión (salvo en Grecia, España, Irlanda y Portugal)<sup>189</sup>. En Suecia y Dinamarca las mujeres en un 30% están concentradas en la sanidad, que además es el mayor empleador de mano de obra femenina en toda Europa. Apenas tiene ya importancia el empleo agrícola femenino "salvo en el caso de Portugal y Grecia en donde, a pesar de ser fuerte la concentración de empleos femeninos, aún juega un papel importante el sector agrícola; así por ejemplo, el 19% de las mujeres griegas y el 14% de las portuguesas, están ocupadas en el sector agrario

---

<sup>187</sup> Eurostat (2002): "La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique". Office des Publications Officielles des Communautés Européennes. Luxembourg.

<sup>188</sup> Utilizaremos la clasificación de los sectores utilizada por la OIT-CNAE (a dos dígitos): Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas NACE" (tercera revisión). Última actualización: 02.09.03. <http://www.ilo.org>.

<sup>189</sup> Los datos figuran en el cuadro nº 8: "El reparto del empleo de las mujeres por los 6 principales sectores de la NACE por país, 2000".

frente al 3% de las mujeres para el conjunto europeo en dicho sector” (Conseil de l’Union Européenne; 2000, pp. 14).

Además, se encuentran dentro de los seis principales sectores proveedores de empleo femenino el sector de servicios a empresas (salvo en Alemania, Grecia y Portugal) y el sector de hoteles y restaurantes (menos en Francia y Luxemburgo). Si citamos otros sectores importantes en cuanto a volumen de empleo femenino: en Portugal, además del empleo agrícola, las mujeres están ocupadas en un 7% en la industria del vestido<sup>190</sup>, en Francia el 5% se encuentran empleadas en familias privadas, mientras que en Luxemburgo el sector de servicios financieros representa el 9% del empleo total de las mujeres.

---

<sup>190</sup> Aparte de la industria textil y del vestido en Portugal, los sectores manufactureros no aparecen como empleadores de mano de obra femenina ningún país europeo.

Cuadro nº 6.1: Reparto del empleo de las mujeres por los seis principales sectores de la NACE por país, 2000.

| <b>EMPLEO MUJERES</b>             | <b>B</b>  | <b>DK</b> | <b>D</b>  | <b>EL</b> | <b>E</b>  | <b>F</b>  | <b>IRL</b> | <b>I</b>  | <b>L</b>  | <b>NL</b> | <b>A</b>  | <b>P</b>  | <b>FIN</b> | <b>S</b>  | <b>UK</b> | <b>EU</b> |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Total en los 6 principales</b> | <b>69</b> | <b>64</b> | <b>52</b> | <b>65</b> | <b>58</b> | <b>59</b> | <b>61</b>  | <b>56</b> | <b>62</b> | <b>69</b> | <b>60</b> | <b>58</b> | <b>61</b>  | <b>68</b> | <b>65</b> | <b>60</b> |
| Servicios sociales y de Salud     | 21        | 32        | 17        | 8         | 10        | 18        | 16         | 10        | 15        | 27        | 14        | 9         | 26         | 34        | 20        | 17        |
| Comercio al por menor             | 13        | 9         | 14        | 14        | 16        | 9         | 13         | 13        | 11        | 13        | 16        | 12        | 9          | 8         | 4         | 13        |
| Enseñanza                         | 13        | 8         | 8         | 10        | 9         | 11        | 10         | 14        | 10        | 8         | 9         | 9         | 10         | 1         | 13        | 11        |
| Administración pública            | 10        | 6         | 8         | 7         | 7         | 10        | 5          | 8         | 10        | 6         |           |           | 5          | 5         | 6         | 7         |
| Servicios a las empresas          | 7         | 5         |           |           | 8         | 6         | 7          | 6         | 7         | 10        | 6         |           | 6          | 6         | 7         | 7         |
| Hoteles y restaurantes            | 4         | 3         | 4         | 7         | 8         |           | 10         | 5         |           | 5         | 9         | 7         | 5          | 3         | 5         | 5         |
| Agricultura                       |           |           |           | 19        |           |           |            |           |           |           | 6         | 14        |            |           |           | 3         |
| Intermediación financiera         |           |           |           |           |           |           |            |           | 9         |           |           |           |            |           |           | 2         |
| Servicio doméstico a particulares |           |           |           |           |           | 5         |            |           |           |           |           |           |            |           |           | 2         |
| Fabricación prendas de vestir     |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           | 7         |            |           |           | 1         |

Nota: El empleo de las mujeres (en % del volumen total empleo femenino), clasificado por los seis sectores principales en cada país.

Fuente: Eurostat, EFT y elaboración propia.

El grado de concentración del empleo masculino es mucho menor que el del empleo femenino, tal y como se puede apreciar en el cuadro nº 6.2. Además, los sectores de actividad son menos homogéneos que en el caso de la mujer. Si las mujeres se encontraban restringidas en apenas cuatro sectores, los hombres aparecen distribuidos en un mayor número de sectores en todos los países. Los cuatro primeros sectores en volumen de empleo masculino en cada uno de los países, no llegan a ocupar a más del 40% de los hombres (salvo en Grecia y Portugal que están cerca del 45% en ambos casos); es más, la mayoría de países ocupan a menos del 35% de los hombres en sus principales sectores (excepción hecha de España, Irlanda y Luxemburgo; además de los dos anteriores casos).

Los sectores que soportan mayor empleo masculino varían de un país a otro. La construcción es la única actividad que aparece en primer lugar en todos los países, menos en Bélgica que emplea al mismo volumen que la administración pública y en Grecia donde, de nuevo, el sector agrícola se sitúa en el primer lugar. La administración pública es el segundo sector en importancia puesto que se encuentra entre los cinco sectores que más hombres emplea, salvo en Finlandia que está totalmente ausente de esta clasificación. Por último, el comercio al por menor está entre los seis primeros sectores en cuanto a ocupación masculina excepto en los países más nórdicos (en Finlandia y en Suecia).

Entre los sectores que aglutinan un número importante de empleo masculino se encuentran la agricultura y los transportes públicos, figurando entre los seis primeros en importancia de ocupación en ocho países, y estando prácticamente ausentes en el empleo femenino (salvo en el caso de la agricultura en Portugal y Grecia). Los sectores manufactureros no aparecen como grandes empleadores de mano de obra, únicamente aparecen dos de ellos a la hora de emplear a hombres: en la metalurgia como quinto sector en importancia en Austria, y en la fabricación de máquinas en Alemania, Italia y Finlandia.

Cuadro nº 6.2: Reparto del empleo de los hombres por los 6 principales sectores de la NACE por país, 2000.

| <b>Empleo Hombres</b>             | <b>B</b>  | <b>DK</b> | <b>D</b>  | <b>EL</b> | <b>E</b>  | <b>F</b>  | <b>IR</b> | <b>I</b>  | <b>L</b>  | <b>NL</b> | <b>A</b>  | <b>P</b>  | <b>FN</b> | <b>S</b>  | <b>UK</b> | <b>EU</b> |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Total en los 6 principales</b> | <b>43</b> | <b>39</b> | <b>35</b> | <b>48</b> | <b>42</b> | <b>40</b> | <b>43</b> | <b>39</b> | <b>35</b> | <b>45</b> | <b>36</b> | <b>46</b> | <b>34</b> | <b>39</b> | <b>41</b> | <b>41</b> |
| Construcción                      | 10        | 12        | 13        | 11        | 17        | 11        | 16        | 11        | 13        | 10        | 14        | 21        | 12        | 9         | 12        | 13        |
| Administración pública            | 10        | 5         | 8         | 8         | 6         | 9         | 5         | 9         | 12        | 8         | 7         | 7         |           | 5         | 6         | 8         |
| Comercio al por menor             | 7         | 5         | 5         | 10        | 7         | 5         | 6         | 9         | 5         | 6         | 6         | 7         |           |           | 7         | 6         |
| Servicios a las empresas          | 6         | 6         | 5         |           |           | 6         | 5         | 5         |           | 9         |           |           | 6         | 8         | 7         | 6         |
| Agricultura                       |           |           |           | 15        | 7         | 5         | 11        | 5         |           |           | 6         | 10        | 6         |           |           | 5         |
| Comercio al por mayor             |           | 6         |           |           |           | 5         |           |           |           | 7         |           |           | 5         | 6         |           | 4         |
| Transportes terrestres            | 6         |           |           | 4         | 5         |           |           |           | 5         |           | 5         |           | 6         | 5         | 4         | 4         |
| Servicios sociales y de Salud     |           |           | 4         |           |           |           |           |           |           | 5         |           |           |           |           |           | 4         |
| Enseñanza                         | 5         | 6         |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 5         | 4         | 4         |
| Hoteles y restaurantes            |           |           |           | 6         | 5         |           | 4         |           | 5         |           |           | 4         |           |           |           | 3         |
| Metalurgia                        |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 5         |           |           |           |           | 3         |
| Fabricación de maquinaria         |           |           | 5         |           |           |           |           | 4         |           |           |           |           | 5         |           |           | 3         |
| Comercio y reparación coches      |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 4         |           |           |           | 3         |
| Intermediación financiera         |           |           |           |           |           |           |           |           | 8         |           |           |           |           |           |           | 2         |

Nota: El empleo de los hombres (en % del volumen total de empleo masculino) clasificado por los seis sectores principales en cada país.

Fuente: Eurostat, EFT y elaboración propia

### 6.1.2-Segregación por categoría profesional

La segregación por categorías profesionales u ocupacionales nos informa de la forma en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes profesiones, resaltando la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que, a medida que se han ido feminizando, en general se han devaluado social y económicamente. Las profesiones masculinas poseen mayor reconocimiento social y por tanto están mejor remuneradas que las ocupaciones femeninas que poseen peores condiciones laborales y están menos remuneradas, la *"llamada segregación ocupacional está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es solo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial"* (C. Gómez Bueno; 2001, pp. 126)<sup>191</sup>.

Las mujeres están concentradas en un número menor de profesiones que los hombres. En la Unión Europea, y en el año 2000, cerca de la mitad de las mujeres se concentran en diez de las ciento treinta profesiones de la CITP<sup>192</sup> (a tres cifras); mientras que la ocupación masculina se encuentra más repartida entre las distintas categorías, de manera que las diez principales profesiones que emplean a los hombres alcanzan el 36% del empleo total.

---

<sup>191</sup> Op. Cit. Carmuca Gómez Bueno (2001): "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". *Papers* 63/64; pp.123-140.

<sup>192</sup> CITP (Clasificación Internacional por Tipo de Profesiones) es la clasificación recomendada por la OIT (en su versión 88) siendo también la clasificación utilizada por Eurostat en la elaboración de la Encuesta de la fuerza de trabajo. La CITP está organizada en 9 grandes grupos de profesiones (clasificación a 1 cifra), en 26 subgrandes grupos principales (clasificación a 2 cifras) y en 120 subgrupos (clasificación a 3 cifras).

Cuadro nº 6.3. Concentración del empleo femenino en sus 10 principales profesiones, según la CITP a tres cifras, 2000.

| <b>Categoría Profesional de las Mujeres</b>                     | <b>% ocupadas</b> | <b>% acumulado ocupadas</b> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| 522 Vendedoras y demostradoras de tiendas y almacenes           | 8.2               | 8.2                         |
| 913 Personal doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores   | 7.0               | 15.1                        |
| 513 Trabajadoras de los cuidados personales y afines            | 7.0               | 21.9                        |
| 419 Otras oficinistas   | 5.6               | 27.5                        |
| 411 Secretarias y operadoras de máquinas de oficina             | 5.4               | 32.9                        |
| 512 Personal de intendencia y de restauración                   | 4.1               | 37.0                        |
| 343 Profesionales de nivel medio de servicios de administración | 3.8               | 40.8                        |
| 412 Auxiliares contables y financieros                          | 3.1               | 43.9                        |
| 323 Personal de enfermería y partería de nivel medio            | 2.8               | 46.7                        |
| 232 Profesoras de enseñanza secundaria                          | 2.6               | 49.3                        |

Fuente: Eurostat, 2002, y elaboración propia.

Las tres profesiones que más mujeres aglutinan representan el 22% de la ocupación total de las mujeres; cerca del 8% de las mujeres empleadas en la Unión Europea son auxiliares de ventas en la categoría de "vendedoras y demostradoras de tiendas y de almacenes", el 7% están ocupadas como ayuda doméstica en "personal doméstico y afines" y otro 7% en "trabajadoras de cuidados personales y afines"; si además añadimos el 4% de las mujeres que trabajan en hoteles y restaurantes ("personal de intendencia y de restauración") tenemos que más de un cuarto de las mujeres que trabajan en la UE pertenecen a alguna de estas categorías relativamente poco (o nada) cualificadas. Estas mismas profesiones en los hombres<sup>193</sup> apenas llegan a representar el 6'5% del total de su empleo.

Menos de un quinto de las mujeres ocupan puestos administrativos generales tales como secretarias o auxiliares de oficina; así cuatro de estas

<sup>193</sup> Todos los datos que aparecen están recogidos de Eurostat (2002): "*La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique*": Communautés européennes, Luxembourg.

categorías profesionales figuran entre las diez principales profesiones femeninas ("otras oficinistas" 5'6%, "secretarias" 5'4%, "profesionales de nivel medio de servicios de administración" 4%, "auxiliares contables y financieros" 3'2%); este grupo de ocupaciones apenas aseguran el 9% del empleo masculino.

Las otras dos grandes categorías de fuerte representación femenina que figuran entre las diez primeras profesiones ejercidas por mujeres, son el personal de enfermería y el de enseñanza (en especial hasta la enseñanza secundaria); ellas juntas representan cerca del 6% del empleo.

Cuadro nº 6.4 Concentración del empleo masculino en sus 10 principales profesiones, según la CITP a tres cifras, 2000.

| <b>Categoría Profesional de los Hombres</b>                             | <b>% ocupados</b> | <b>% acumulado ocupados</b> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| 832 Conductores de vehículos de motor                                   | 4.9               | 4.9                         |
| 712 Obreros y operarios de la construcción (obra gruesa)                | 4.7               | 9.6                         |
| 713 Obreros y operarios de la construcción (trabajos de acabado)        | 4.0               | 13.6                        |
| 723 Mecánicos y ajustadores de máquinas                                 | 3.7               | 17.3                        |
| 311 Técnicos en ciencias físicas y químicas y en ingeniería             | 3.5               | 20.8                        |
| 341 Profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales | 3.4               | 24.2                        |
| 131 Gerentes de empresa   | 3.3               | 27.5                        |
| 214 Arquitectos, ingenieros y afines                                    | 3.0               | 30.5                        |
| 522 Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes                   | 2.9               | 33.4                        |
| 122 Directores de departamentos de producción y operaciones             | 2.9               | 36.3                        |

Fuente: Eurostat, 2002, y elaboración propia.

Si nos centramos en las ocupaciones de los hombres (y siguiendo con la clasificación CITP-88 a tres dígitos) la primera categoría profesional en cuanto a empleo es la de "conductores de vehículos" con un 5%, seguido de la "construcción" que en sus dos subcategorías reagrupa al 8'5% del empleo; estas tres ocupaciones que emplean al 14% de los hombres mientras que las mujeres están prácticamente ausentes puesto que apenas alcanzan el 0.5%. Si añadimos el 4% de los hombres ocupados el



“mecánicos y ajustadores de máquinas” tenemos que casi el 20% de los hombres tienen empleos manuales cualificados o semicualificados contra menos del 1% de las mujeres.

Entre las profesiones masculinas clasificadas dentro de las diez primeras, la que menos cualificación requiere es la categoría de “vendedores y demostradores de tiendas y almacenes” que además, también es una importante fuente de empleo femenino (es la primera en importancia con más del 8%) aunque aparece con menor peso para el caso de los hombres (un 3%).

Otras categorías que aparecen entre las principales del empleo masculino corresponden a un perfil más técnico y cualificado; los técnicos en ingeniería, en física, arquitectos y técnicos en operaciones financieras y comerciales llegan a representar el 10% de los empleos masculinos aunque solo el 4% de los empleos femeninos. Además, y dentro de las diez primeras, aparecen dos categorías pertenecientes a la escala superior de la jerarquía: “gerentes” y “directores de departamento de producción”, reagrupando al 10% del empleo masculino frente a apenas el 5% del empleo femenino (ver cuadro en el anexo).

A nivel de la Unión Europea no existe homogeneidad a la hora de establecer comparaciones entre países de las ocupaciones de hombres y mujeres. En todos los países las mujeres están más concentradas que los hombres en un número más restringido de profesiones, en especial de secretarias, empleadas de oficina y vendedoras así como en tareas de cuidados a personas y en la enseñanza. Más del 40% de las mujeres ocupan tareas de secretaria, de administración o de venta en nueve países frente a menos del 20% que ocupan los hombres (salvo en Italia); además más del 10% de las mujeres trabajan como enfermeras o profesoras (salvo en España y Portugal) contra menos del 4% de los hombres europeos (menos los tres países del Benelux, Dinamarca y Francia). Además el 10% o más de las mujeres en 10 de los 15 países, ocupan un empleo no cualificado del tipo de limpieza o ayudas familiares mientras que en el caso de los hombres solo se da en tres países (Bélgica, Dinamarca y España).

Cuadro nº 6.5: Proporción de hombres y mujeres reagrupados en ciertas categorías. 2000<sup>194</sup>.

| <b>Categoría Profesional</b>             | Empleo mujeres/<br>empleo hombres<br>(en %) | Empleo<br>mujeres<br>(en %) | Empleo<br>hombres<br>(en %) |
|--|---|-----------------------------|-----------------------------|
| Personal de enfermería y de la enseñanza | 79/21                                       | 11,8                        | 3,1                         |
| Obreros y empleados no cualificados      | 58/42                                       | 10,7                        | 7,6                         |
| Personal de venta                        | 73/27                                       | 21,3                        | 7,9                         |
| Empleados de oficina                     | 74/26                                       | 21,0                        | 7,5                         |
| Conductores de instalaciones y máquinas  | 13/87                                       | 3,6                         | 23,6                        |
| Artesanos y obreros de tipo artesanal    | 22/78                                       | 3,6                         | 12,5                        |

Nota: % en función del empleo total de los hombres y de las mujeres.

Fuente: Eurostat (2002) y elaboración propia

Si comparamos la parte que ocupan las mujeres y los hombres dentro del volumen total de empleo vemos que se encuentran representados de una manera desigual. Los hombres monopolizan los empleos manuales y técnicos que requieren un cierto nivel cualificación, que se encuentran relacionados con máquinas o con productos que se consideran "pesados" o "complejos", mientras que los empleos femeninos se centran en aquellas actividades de cuidados, de servicios, de oficina y de ventas es decir, los puestos calificados como de "cuello rosa"<sup>195</sup> (OCDE; 2002; pp.151).

<sup>194</sup> Ver en anexos el cuadro desagregado para los 15 países de la Unión Europea.

<sup>195</sup> La OCDE califica de "cuellos blancos" a las profesiones integradas dentro de los grupos del 1 al 3 de la clasificación del CIP-88, los "cuellos rosas" a las integradas dentro de los grupos del 4 al 5 mientras que los llamados "cuellos azules" son las ocupaciones integradas dentro de los grupos del 6 al 8. (OCDE (2002): "Employment outlook". Paris. <http://www.oecd.org>).

## **6.2-La segregación vertical.**

A través de la segregación vertical conocemos la concentración de mujeres y/o hombres en los distintos niveles de responsabilidad; *"cuando con los mismos niveles educativos, de experiencia laboral, etc., se prefiere contratar a hombres para los puestos de jefatura y de dirección"* (OIT)<sup>196</sup>.

Si la segregación horizontal permanece prácticamente estable, la segregación vertical, es decir, la posibilidad de acceder a los puestos más altos de la jerarquía profesional, tampoco registra cambios. La promoción profesional de las mujeres es mucho más lenta y laboriosa que la de los hombres; a pesar de haberse registrado un aumento considerable de mujeres en los puestos de dirección, de responsabilidad y de toma de decisiones, como consecuencia de su mayor nivel de formación, la jerarquía profesional sigue estando dominada por los hombres. En la parte superior de dicha jerarquía profesional<sup>197</sup> los hombres ocupan el 63% del total de los puestos del ejecutivo, del cuerpo legislativo y de dirección, así como el 71% de los puestos pertenecientes a la subcategoría de directores de sociedades y de la administración pública; dentro de esta categoría más alta, la mayor presencia de la mujer se constata en las pequeñas y medianas empresas del sector privado (con un 42%).

Si nos centramos en las categorías de gerentes y directores de empresas<sup>198</sup>, observamos que el 10% de los hombres ocupan un empleo en

---

<sup>196</sup> OIT Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. <http://www.oit.orgpe/gpe/>

<sup>197</sup> Ver en anexos la segregación profesional entre hombres y mujeres por grupo profesionales (a dos dígitos CITP), con datos pertenecientes a la "Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000", realizada por la Fondation européenne sur les conditions de travail en Europe.

<sup>198</sup> Pertenecientes al gran grupo 1 de la Clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CITP-88); subgrupos 12 y 13. Dejamos fuera del análisis el subgrupo 11 que incluye a los miembros del poder ejecutivo, legislativo y personal directivo de la administración; en este subgrupo es más difícil analizar el grado de segregación vertical puesto que los parámetros que rigen tanto la contratación como la promoción de las mujeres son totalmente distintos a los que rigen en el ámbito de la empresa privada. La concentración de mujeres ejecutivos y profesiones superiores en el sector público se debe a que existen unas oposiciones

las cotas más altas de la escala jerárquica profesional, contra apenas un 5% del volumen total de empleo femenino. España e Irlanda están por debajo de esa relación situándose con una diferencia del 50%<sup>199</sup>.

Cuadro nº 6.6: Tasa de empleo de los hombres y de las mujeres en puestos de dirección<sup>200</sup>, 2000.

|  | Empleo mujeres/<br>empleo hombres<br>(en %) | Empleo<br>mujeres<br>(en %) | Empleo<br>hombres<br>(en %) |
|--|---|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>12 Directores de empresa</b>                | <b>33/67</b>                                | <b>3,3</b>                  | <b>6,6</b>                  |
| 121 Director general                           | 24/76                                       | 0,4                         | 1,3                         |
| 122 Director Dpto. de producción y operaciones | 30/70                                       | 1,3                         | 3,1                         |
| 123 Otros Directores de departamento           | 42/58                                       | 1,6                         | 2,2                         |
| <b>13 Gerentes de empresa</b>                  | <b>41/59</b>                                | <b>2,4</b>                  | <b>3,5</b>                  |
| <b>Total</b>                                   |   | <b>5,7</b>                  | <b>10,1</b>                 |

Nota: El empleo de los hombres viene representado con respecto su volumen total de empleo, y al igual que el las mujeres que se establece en función del total de empleo femenino.

Fuente: Eurostat, 2002.

Cuanto más arriba nos encontremos dentro la escala, mayor será el número de hombres empleados con respecto a las mujeres; un 1'3% de hombres en la escala de directores generales frente a un 0'4% de mujeres, es decir, la proporción de hombres ocupando funciones de director es casi tres veces superior a las mujeres en Italia, Holanda y Austria; en el Reino Unido es 10 veces superior y 15 veces superior en Suecia. Para todos los países la proporción de hombres es al menos 2 veces superior al de las mujeres.

para su acceso imponiendo unos requisitos relativamente objetivos, a la imposibilidad de realizar una discriminación por cuestiones de sexo, la aplicación de las leyes de promoción y de igualdad de oportunidades en las políticas públicas, la existencia de cupos especiales para las mujeres,...

<sup>199</sup> Ver en anexos el empleo de hombres y mujeres en puestos de dirección desagregado por países de la Unión Europea.

<sup>200</sup> Ver en anexos el cuadro desagregado para los 15 países de la Unión Europea.

También es interesante observar los datos relacionados con la mano de obra independiente ocupada en el sector industrial y servicios. A través de los datos reflejados en el siguiente cuadro vemos la proporción de hombres y mujeres que trabaja de forma independiente ya sea de manera autónoma o con asalariados a su cargo.

Cuadro nº 6.7: Empleo independiente por sexos en la industria y en servicios en la UE<sup>201</sup>, 2000.

|         | <b>Con Asalariados</b> | <b>Sin Asalariados</b> |
|---------|------------------------|------------------------|
| Mujeres | 2.9                    | 5.0                    |
| Hombres | 7.3                    | 8.5                    |

Nota: volumen de empleo independiente, con y sin asalariados, en función del total de ocupados en el sector industrial y de servicios.

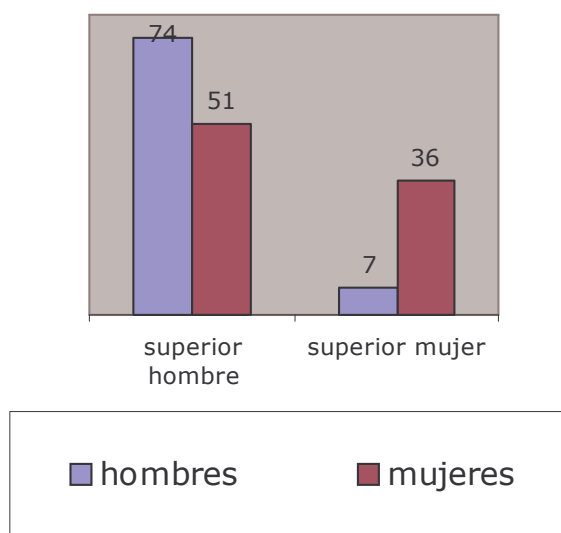
Fuente: Eurostat, 2000.

En todos los países el trabajo independiente de los hombres es superior en más de un 80% al de las mujeres, salvo en Italia y Luxemburgo. Además, mientras que para los hombres no se puede establecer una tendencia de comportamiento en la utilización del empleo independiente ya sea con o sin asalariados, en el caso de las mujeres en todos los países, salvo Italia, Luxemburgo y Austria, es mayor la proporción de las mujeres autónomas sin asalariados. Es decir, la mujer cuando figura en esta categoría de independiente no quiere decir que ejerce una labor de gerente con trabajadores a su cargo sino porque es ella misma la que ha creado su propio puesto de trabajo, autoempleándose. A pesar de todo, la proporción de mujeres empleadas en esta categoría es siempre inferior a los ocupados por los hombres, y con independencia de la modalidad elegida.

<sup>201</sup> Ver en anexos el cuadro desagregado para los 15 países de la Unión Europea.

Por otra parte, si nos centramos en las oportunidades que tiene la mujer a la hora de ejercer un puesto de mando podemos observar “como subsisten enormes diferencias a nivel de puestos de supervisión y de dirección en el lugar de trabajo: el 63% de las personas activas que trabajan tienen a un hombre como responsable jerárquico inmediato frente al 21% que están bajo la dirección de mujeres (el resto no tiene un jefe jerárquico)” (Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail; 2003, pp. 15).

Gráfico nº 6.2: Superiores jerárquicos según sexo (en %), 2000.



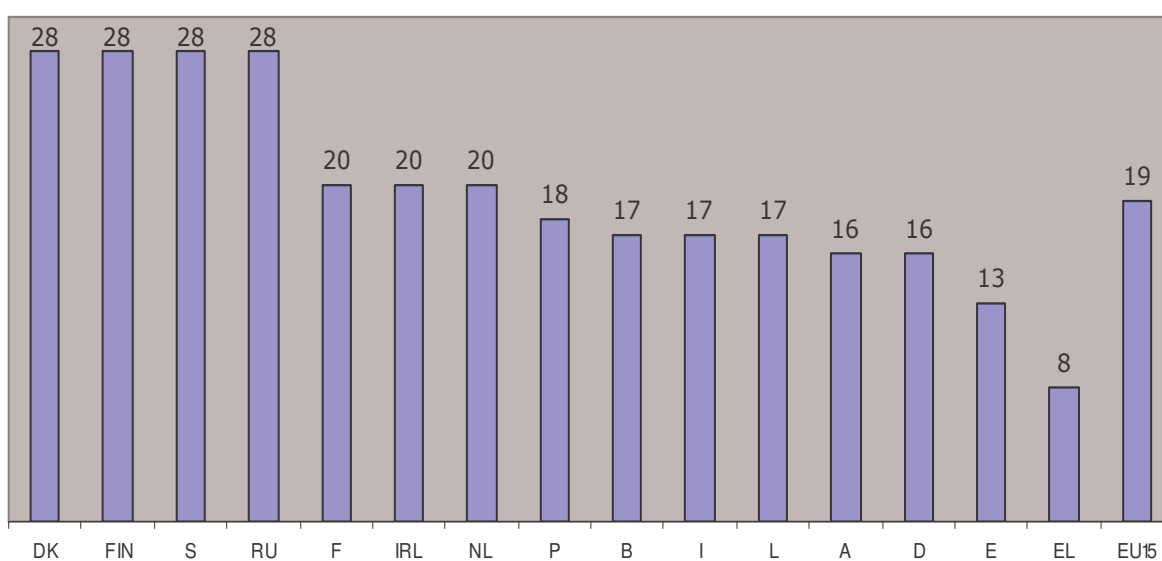
Fuente: Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail (2001).

Lo más usual es encontrarse con que las mujeres, cuando ocupan un puesto de dirección o de supervisión, es porque son las superiores jerárquicas a su vez de otras mujeres<sup>202</sup>; así más del 50% de las mujeres

<sup>202</sup> En un estudio presentado al V Congreso estatal de cooperativismo en España, se constata que, incluso en sectores claramente feminizados, como son las cooperativas de iniciativa social, los hombres representan casi el 50% de los cargos directivos de responsabilidad; “se vincula normalmente la capacidad de liderazgo a características masculinas (independencia, directividad, agresividad, riesgo) y son

que trabajan tienen un jefe del sexo masculino mientras que únicamente el 7% de los hombres que trabajan tienen a una mujer como jefe jerárquico (P. Paoli, D. Merllié; 2001, pp. 30)<sup>203</sup>.

Gráfico nº 6.3: Trabajadores bajo supervisión de una mujer por países de la UE, 2000.



Fuente: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2001).

Además, (tal y como lo observamos en el gráfico nº 6.3) este tipo de segregación vertical es relativamente baja en los países escandinavos y en el Reino Unido, en donde el 28% de los trabajadores de ambos sexos tienen

las propias mujeres las que en muchas ocasiones se autoexcluyen a favor de un compañero de la cooperativa" por lo que la autora propone estrategias encaminadas a potenciar la autoconfianza y la eliminación de los prejuicios en ambos sexos. Ana Isabel Delso "Más allá de la Igualdad: género y cooperativismo" *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, nº3-2001. <http://www.coceta.com>.

<sup>203</sup> Pascal Paoli, Damien Merllié (2001): "*Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*". Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

a una mujer como supervisora; mientras que, por el contrario, se observa un mayor grado de segregación vertical en países como Alemania, España y Grecia en donde parece que existen más prejuicios a la hora poner a una mujer en una jefatura; así, por ejemplo, en este último país, solo un 8% de las personas que trabajan en estos países tienen a una mujer como jefa inmediata.

Por tipo de profesiones, aquellas que poseen una mano de obra claramente femenina, como son los empleos administrativos y los empleos de servicios y de venta (que poseen respectivamente un 67% y un 66% de mujeres) los hombres tienen más posibilidades de ocupar un puesto en la jerarquía (el 68% de los empleados de tipo administrativo y el 55% del personal de servicios y vendedores tienen un jefe del sexo masculino). En general y para todas las profesiones, los hombres tienen un 24% de posibilidades (frente al 13% que tienen las mujeres) de tener personal bajo su dirección<sup>204</sup>.

#### 6.2.1-La segregación y el nivel de formación y de cualificación.

El grado de segregación vertical está, en su mayor parte, condicionado por el nivel de formación y de cualificación que alcance la mano de obra femenina; la estructura ocupacional y el volumen de empleo de las mujeres se encuentran íntimamente relacionados con el nivel educativo de la mujer. Cuanto más alto sea su nivel de estudios más parecida será su trayectoria de empleo a la de los hombres.

La segregación por sexos, y en especial la segregación vertical, debemos relacionarla con el acceso de la mujer a la enseñanza superior y en general, a cualquier tipo de formación que implique una mejora en su cualificación. El aumento de la cualificación ha permitido a la mujer acceder

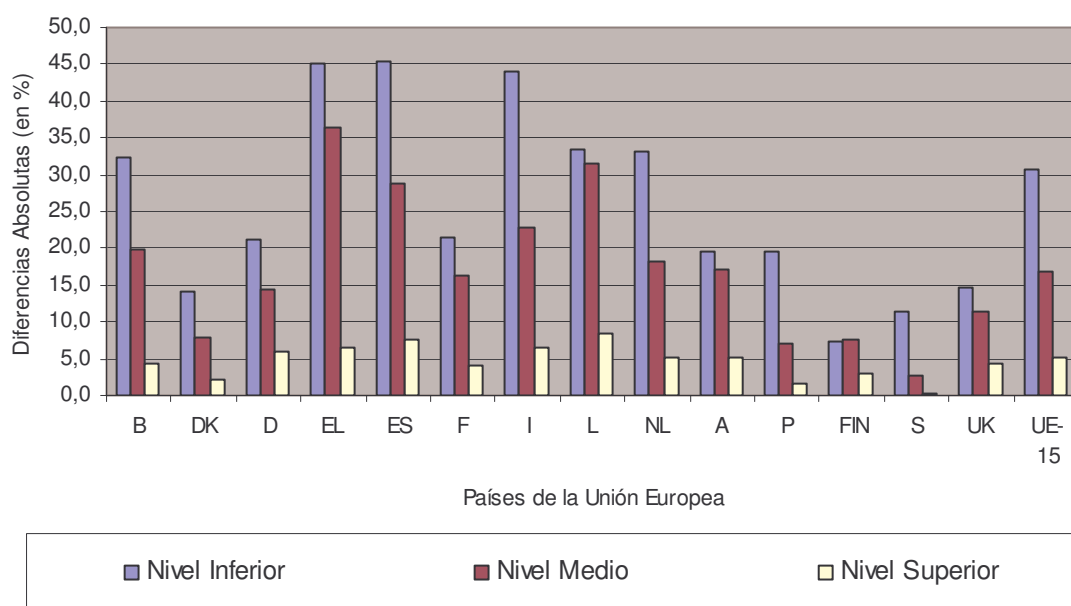
---

<sup>204</sup> Datos recogidos en P. Paoli, D. Merllié; 2001, pp. 30 (op.cit.).



a puestos de mayor prestigio dándose un proceso de feminización de las profesiones situadas en el extremo superior de la jerarquía profesional<sup>205</sup>.

Gráfico nº 6.4: Diferencias Absolutas en las tasas de empleo de hombres y mujeres en función del nivel de instrucción. Año 2000 (en %).



Nota: Datos no disponibles para Irlanda

Fuente: Eurostat (2002) y elaboración propia

De esta forma, si analizamos por países las desigualdades de género que se registran en el nivel de empleo que alcanzan los hombres y las mujeres en función de nivel educativo, y según los datos de la gráfica nº 6.4 correspondiente, observamos que donde menos diferencias se registran es en la categoría de los empleos con un alto nivel de instrucción; así la situación más igualitaria entre hombres y mujeres se encuentra en Suecia en donde en el empleo con nivel de educación superior no se registran diferencias en función del sexo (ambos se sitúan en el 87%), seguida de

<sup>205</sup> Tal y como veíamos en el apartado anterior al analizar el grupo ocupacional de directores y gerentes de empresas.

Portugal, Dinamarca y Finlandia (que se sitúa entre el 1.5 y 3 puntos de diferencia); mientras que por el contrario, las mayores desigualdades de género para este mismo nivel de instrucción se registra en Luxemburgo seguido de España, Grecia e Italia alcanzando unas diferencias porcentuales entre el 6.5 y 8 puntos.

A medida que vamos descendiendo de nivel educativo van acrecentándose las diferencias de género y empeorando la situación de la mujer en cuanto a acceso a un empleo. Así, en el nivel intermedio aumentan las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a ocupar un puesto de trabajo pero se reproduce el mismo esquema a nivel europeo, la situación menos gravosa para la mujer se encuentra en el norte además de Portugal y la más desigual en el sur junto con Luxemburgo. Finalmente, en el nivel más bajo de la formación se alcanzan las mayores desigualdades de género en cuanto a volumen de empleo; España, Grecia e Italia establecen las máximas diferencias en esta categoría, con 45 puntos de diferencia entre la tasa de empleo de los hombres con respecto a las mujeres, mientras que Suecia y Finlandia siguen apareciendo como los menos discriminatorios (con 7 y 11 puntos de diferencia); aunque hay que resaltar que la diferencia media a nivel europeo se sitúa a un nivel demasiado alto (en más de 30 puntos porcentuales).

Mientras que para el colectivo de los hombres apenas se aprecia una relación determinante entre formación y empleo, para el caso de las mujeres si se observa una influencia importante, puesto que a medida que va aumentando su nivel educativo mayores posibilidades tiene de ocupar un puesto de trabajo; el caso extremo en el colectivo de los hombres se encuentra en Grecia, España, Luxemburgo e incluso Portugal, en donde apenas se registran variaciones en el volumen de empleo (menos de un 4%) ya tengan un alto o un bajo nivel de formación; mientras que un caso extremo en el caso de las mujeres se constata que en Italia, Bélgica, España y Grecia casi se doblan las posibilidades de las mujeres de ocupar un empleo si en vez de poseer el nivel inferior se llega a alcanzar el máximo nivel de formación (alrededor del 40% de diferencia entre ambos niveles).

Si analizamos por países exclusivamente la situación de la mujer en el empleo en función del nivel de estudios vemos que la situación más

desigual entre las propias mujeres la encontramos en Italia en donde el 33% de las mujeres con un bajo nivel de formación ocupan un puesto de trabajo frente al 77.7% de empleo correspondiente a las mujeres que poseen un nivel superior de estudios (que significa una diferencia de 44 puntos porcentuales en Italia) mientras que en el otro extremo se encuentra Finlandia en donde la tasa de empleo de las mujeres con menor nivel de estudios es de las más altas de Europa (un 65%) frente al 84.3% de empleo que poseen las mujeres con un alto nivel de formación (que suponen 19.4 puntos porcentuales, la menor diferencia ocupacional entre las mujeres con mayor y con menor nivel de estudios).

Además, se registran importantes diferencias entre países en los distintos niveles de educación de las mujeres (inferior, medio y superior); en Italia nos encontramos con el menor volumen de empleo para las mujeres con el nivel más bajo de educación (un 33%) frente a la tasa de empleo que se registra en Portugal (69%) para este mismo nivel de educación, siendo la más alta que se alcanza en Europa. Mientras que para el nivel medio de instrucción las máximas diferencias se registran en el empleo de las mujeres en Grecia (50%) frente al 82.3% de empleo que se alcanza para el mismo nivel en Suecia. Por el contrario, en el nivel más alto de la enseñanza, el mayor volumen de mujeres empleadas se registra en Portugal, el 91.2% de las mujeres lusas que poseen un nivel de educación superior están ocupando un puesto de trabajo, y frente a ellas se encuentran las mujeres españolas que solo se alcanzan un nivel de ocupación del 73.6% para dicho nivel educativo.

De todo ello, y a la luz de la evolución de los datos, podemos remarcar el doble movimiento que se registra cuando la mujer se incorpora a un empleo en el mercado laboral. Una primera tendencia es que la mayoría de las mujeres se concentran en empleos poco o nada cualificados, y en su mayoría pertenecientes al sector servicios; pero a su vez se observa una segunda tendencia en donde se constata que cada vez es mayor el número de mujeres que acceden a profesiones y a puestos de trabajo altamente cualificados.

De esta forma vemos que profesiones que tradicionalmente han sido consideradas masculinas se han ido feminizando poco a poco originado

fundamentalmente por la alta preparación y formación que han ido adquiriendo las mujeres en los distintos campos de las ciencias; así se han incorporado paulatinamente en los puestos de trabajo altamente cualificados como es el caso de la abogacía, la magistratura, la judicatura, la medicina, el periodismo, la economía,...; además de ir aumentando progresivamente el número de mujeres que ejercen a nivel de cuadros y puestos de responsabilidad, tanto en empresas privadas como en el ámbito de la administración pública.

Junto con esta tendencia, y de forma paralela, nos encontramos con que a su vez se registra una gran concentración de mujeres en puestos de trabajo ubicados en el polo opuesto de la estructura profesional y agrupadas en empleos poco o nada cualificados, además son empleos que en la mayoría de los casos se realizan a tiempo parcial, que soportan un alto grado de precariedad y de inestabilidad, además de tener, en general, unos horarios de trabajo considerados atípicos. En este segundo grupo nos encontramos con las mujeres que ocupan los puestos de cajeras, vendedoras, asistentes, limpiadoras, recepcionistas, telefonistas,...

Por tanto, tal y como lo explican algunas autoras (M. Maruani; 2000, pp. 223)<sup>206</sup>, asistimos como podemos observar a un doble movimiento de concentración de las mujeres en empleos poco cualificados y en empleos altamente cualificados; por un lado se concentran la mayor parte de las mujeres activas en empleos poco cualificados del sector terciario pero a su vez aumentan los empleos femeninos cualificados; así y. Todo lo anterior no hace más que constatar que estamos ante una bipolarización de la mano de obra femenina más que frente a una segregación inmóvil; una parte de las mujeres pueden recuperar en el mercado de trabajo la inversión anteriormente realizada en el sistema educativo mientras que, por otra parte, la gran mayoría de ellas se encuentran en masa, en los empleos de ejecución. Esta doble tendencia viene a constatar que, no solo existe segregación entre mujeres y hombres sino que además, las diferencias y las

---

<sup>206</sup> Margaret Maruani (2000): "Hommes-Femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi" Institut National d'Études Démographiques (INED), *Unité de recherche Démographie, genre et sociétés*. pp.220-229.

desigualdades cada vez se hacen más profundas entre las propias mujeres trabajadoras.

## CAPITULO 7. - LA FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO PRECARIO

El desarrollo del empleo precario femenino lo debemos encuadrar dentro de la tendencia flexibilizadora que se ha generalizado y extendido en los últimos años. Precariedad no es sinónimo de flexibilidad, es solo una de las múltiples dimensiones que puede adoptar la llamada flexibilidad. La flexibilidad hace referencia a los intentos de adecuarse a las nuevas circunstancias, a una forma de hacer frente a la crisis como la capacidad de adaptación a las nuevas condiciones técnicas y económicas; por tanto es un concepto mucho más amplio que abarca no solamente a la flexibilización del empleo sino también a otros ámbitos del mercado de trabajo como puede ser la flexibilidad productiva y la flexibilidad organizativa, entre otras.

La noción de precariedad en el empleo la debemos entender en relación con una norma de contrato laboral hasta hace poco tiempo dominante, basado en un contrato indefinido y a tiempo completo; los contratos precarios (también llamados atípicos) rompen dicha norma del empleo estable y duradero pudiendo distinguir entre:

- los contratos que eliminan la norma de la estabilidad en el empleo y de duración ilimitada, dándole un carácter estacional al contrato de trabajo. En este apartado situaríamos a "*los contratos por obra (durante el tiempo que dura la obra o actividad), los contratos de temporada (estacionales o de duración limitada), contratos de interinato (para sustituir a un trabajador de baja) o el recurso a empresas de carácter temporal (para cubrir necesidades puntuales)*" (A. Recio; 1997, pp.162)<sup>207</sup>.

---

<sup>207</sup> Albert Recio (1997): "*Trabajo, personas, mercados*" Editorial Icaria & FUHEM, Barcelona.

- Los contratos que rompen con la norma del tiempo de trabajo; este tipo de contratos suelen estar "*orientados a cubrir aquellas actividades que por sus características peculiares no requieren el uso de fuerza de trabajo durante una jornada de trabajo normal*" (A. Recio; 1997, pp. 163).

De todas estas modalidades, el contrato con una duración determinada y el contrato a tiempo parcial son los que más se han desarrollado en Europa, aunque en distintos grados según los países; este tipo de contratos pueden utilizarse como una condición previa hacia la contratación indefinida al mismo tiempo que como un preaviso del desempleo (de ahí fundamentalmente su carácter de inseguridad); cada vez un "mayor número de contrataciones se realizan en primer lugar bajo una forma de empleo inestable (contratos de duración limitada) o limitada (trabajo a tiempo parcial) para posteriormente prolongarlos, o a la inversa, en caso de una mala coyuntura, este tipo de contratos son los primeros que se rescinden" (M. Maruani, E. Reynaud; 2001, pp. 57).

Estas modalidades de empleo o de contratación no son nuevas, a nivel teórico las podemos situar en el origen de las llamadas teorías<sup>208</sup> de los mercados internos de trabajo, los mercados duales o la llamada teoría de la segmentación (referencias obligadas y centro de debate para la economía del trabajo) para, posteriormente, relacionarlas con la corriente de la flexibilización<sup>209</sup>.

---

<sup>208</sup> Teorías que aparecen en Estados Unidos a finales de la década de los sesenta, y se convierten en el centro de análisis de los economistas del trabajo a finales de los setenta y década de los ochenta. Teorías que se enfrentan desde su aparición a la tradición dominante neoclásica del análisis del mercado de trabajo.

<sup>209</sup> El análisis del empleo atípico y en especial el empleo a tiempo parcial que realizamos lo abordamos como un instrumento más de flexibilización del mercado laboral, utilizado por los empleadores como mecanismo que permite aumentar la productividad y la competitividad de las empresas; y teniendo en cuenta que este tipo de contrato tiene una especial incidencia en el empleo femenino. Otras formas de abordar su análisis sería como instrumento que permite a las mujeres activas con hijos articular su responsabilidad familiar con la laboral, e incluso permite a aquellas mujeres que abandonan el empleo cuando son madres reincorporarse posteriormente pero solo de forma parcial. Estos últimos no son los enfoques que

El concepto central de la teoría de los mercados internos<sup>210</sup> gira en torno a la existencia de dos mercados, el interno y el externo, teniendo cada uno de ellos sus características propias; el mercado interno asigna trabajo y determina los salarios a través de unas reglas y procedimientos administrativos propios mientras que el mercado externo está expuesto a las variables económicas. Los movimientos del mercado externo hacia los mercados internos se realizan a través de los llamados "puestos de entrada"; es decir los puestos de trabajo poco cualificados del mercado interno que se cubren con mano de obra externa constituyendo la vía de entrada de nuevas personas en dicho mercado, el resto de los empleos están fuera de la lógica del mercado externo puesto que se ocupan a través de la promoción interna o de transferencias de personal que se realizan desde dentro del propio mercado interno. Piore y Doeringer construyen su modelo de los mercados internos a partir de un estudio que realizan a grandes empresas industriales, con una mano de obra mayoritariamente masculina y "con unas competencias y formación específicas, con un sistema de valores que permite el establecimiento de unas reglas que privilegian la antigüedad, la estabilidad y la promoción interna, permitiendo a la dirección de la empresa reducir los costes de selección, de contratación, de formación y de rotación de la mano de obra" (N. Gadrey; 2001, pp.59)<sup>211</sup>.

A partir del concepto del mercado interno, estos mismos autores desarrollan la noción del dualismo basado en dos segmentos: el primario

---

vamos a utilizar puesto que consideramos que el empleo parcial afecta a la mujer con independencia de cual sea su situación personal y familiar, y porque además en la mayoría de las ocasiones la mujer no elige voluntariamente el empleo parcial que le permite adaptar su situación familiar con la laboral, sino que es un tipo de contrato que se le impone a la mujer, e incluso a veces con unos horarios que imposibilitan atender su vida familiar.

<sup>210</sup> Teoría elaborada por M. Piore y P. Doeringer en 1971 y plasmada en su libro "International labor markets and manpower analysis" en donde analizan el caso de unas empresas industriales americanas a finales de los años 60, reflejando los problemas de la época: cambios tecnológicos, organizativos, aumento del paro estructural, discriminación racial, etc.

<sup>211</sup> Nicole Gadrey (2001): "*Travail et genre. Approches croisées*". Ed. L'Harmattan. Paris.

formado por los mercados internos con empleos estables, con unas buenas condiciones de trabajo, con posibilidades de promoción y con unos buenos salarios y ventajas sociales; y el secundario reagrupando a empleos con características opuestas al primario: inseguridad en el empleo, malas condiciones de trabajo alto grado de rotación y con unas reglas de funcionamiento y de promoción arbitrarias. La noción de los segmentos nos da una idea de la ruptura que se origina en el mercado de trabajo, segmentación entendida no como la existencia de dos mundos opuestos sin ninguna relación entre ellos, sino definida como dos segmentos complementarios que se necesitan mutuamente.

A la hora de establecer las características de los empleos secundarios es cuando Piore y Doeringer introducen en su análisis las diferencias de género (hasta ahora ausente); así dicho segmento secundario estaría ocupado por aquellas categorías de demandantes de empleo que no reivindican una estabilidad ni una carrera profesional, entre las que se encuentran en un número importante las mujeres (además de jóvenes y de extranjeros), para quienes el salario tiene el significado de apoyo o de ayuda familiar, subordinado al salario del hombre catalogado como el principal; esta asignación de la mujer al segmento secundario se debe al lugar que ocupa la mujer en la esfera familiar y doméstica. De esta manera y de forma marginal, estos autores introducen las relaciones sociales de género en su análisis, diferenciando una gestión de la mano de obra masculina y femenina en función del papel que cada uno de ellos posee en la sociedad, así al hombre se le asigna el papel de proveedor de recursos y a la mujer se le ubica en el ámbito doméstico, siendo su participación en el mercado ocasional y esporádica.

El mercado secundario sirve de modelo para representar al empleo llamado flexible, empleo que se utiliza como variable de ajuste ante las fluctuaciones del mercado; en este sentido el empleo atípico, o como otros autores<sup>212</sup> llaman "estas formas particulares de empleo, son el testimonio reconocido del proceso de segmentación del mercado de trabajo" (M. Maruani, E. Reynaud; 2001, pp. 62). Estas nuevas formas de empleo, que

---

<sup>212</sup> Como F. Michon (citado por M. Maruani y E. Reynaud) y en general expresión utilizada por los economistas del trabajo franceses.



entran a formar parte de las políticas de empleo, se utilizan como mecanismo que permite inyectar un mayor grado de flexibilidad a la organización y a la gestión de la mano de obra, desde un punto de vista empresarial, para mejor adaptarse a las exigencias de la competitividad.

En este ámbito de la flexibilidad de la gestión de la mano de obra podemos distinguir dos clases<sup>213</sup> principales de flexibilidad<sup>214</sup>: la cuantitativa, como una adaptación continua del volumen de mano de obra en respuesta a las variaciones de la producción; y la cualitativa como la capacidad de mejorar la calidad de la mano de obra para, a través de su polivalencia, permitir la diversificación de las actividades.

La flexibilidad cuantitativa se apoya en el mercado externo (por eso aparece a veces bajo la denominación de flexibilidad cuantitativa externa) bien recurriendo a medidas encuadradas dentro de la flexibilidad del empleo (utilizando los distintos contratos que existen para el empleo precario) bien a través de la flexibilidad del tiempo de trabajo (utilizando el paro parcial o el empleo a tiempo parcial).

Por el contrario, la flexibilidad cualitativa recurre al mercado interno bien a través de dotar a la plantilla de flexibilidad (a través de la movilidad geográfica, movilidad ocupacional, o de la flexibilidad horaria) o bien de dotar a la mano de obra de un mayor grado de polivalencia (a través de la formación y la cualificación profesional).

---

<sup>213</sup> Hay autores; como por ejemplo A. Recio (1997, pp.162) que incluyen la flexibilidad salarial dentro de esta llamada flexibilidad laboral o *flexibilidad desde el punto de vista empresarial*, aunque nosotros, en este apartado, no nos vamos a detener a analizar dicha modalidad de flexibilidad.

<sup>214</sup> Nos basamos en la clasificación que realiza François Michon acerca de la flexibilidad en F. Michon (1987): "Flexibilité et marché du travail", in *Cahiers Français, la flexibilité du travail* nº 231, 1987. Las clasificaciones de flexibilidad del empleo más utilizadas son la realizada por J. Atkinson (flexibilidad funcional, numérica y exterior), por B. Brunnes (flexibilidad cuantitativa externa, externalización, cuantitativa interna, funcional y salarial), por B. Gazier (numérica o defensiva y funcional o adaptativa) entre otras.

La utilización de una u otra modalidad de flexibilidad<sup>215</sup> dependerá de la elección que realice cada empresa entre soportar el coste de fomentar la cualificación y la movilidad interna o soportar los costes de utilizar una mano de obra inestable.

A diferencia de los mercados duales, en donde de forma residual se plasman las relaciones de género en la gestión de la mano de obra, en los análisis teóricos sobre la flexibilidad del empleo no aparece ninguna referencia al sexo de la mano de obra; sin embargo podemos observar que "las empresas tienen distintas preferencias en cuanto a flexibilidad en materia de género, vemos como la flexibilidad es una construcción sexuada en una empresa que emplea hombres y mujeres para puestos diferentes y con una gestión diferenciada" (N. Gadrey; 2001, pp.175).

De esta manera observamos que, si incorporamos las diferencias de género en la noción y en la utilización de las distintas modalidades de flexibilidad, es la llamada flexibilidad cuantitativa apoyándose en el mercado externo "la que domina y la que se asocia con la feminización y precarización creciente en el mercado de trabajo europeo" (Commission Européenne; 1998, pp.7)<sup>216</sup>.

El empleo a tiempo parcial, los contratos a duración determinada, el trabajo estacional, el teletrabajo, el trabajo de los falsos independientes (o autónomos) entre otros, son ejemplos del desarrollo de un empleo atípico que comienza a generalizarse su utilización a partir de mediados de la década de los ochenta. Aunque el empleo a tiempo completo y con una duración indefinida sigue siendo dominante, el empleo precario<sup>217</sup> se ha

---

<sup>215</sup> Teniendo en cuenta que las distintas formas de flexibilidad no son excluyentes entre si sino más bien se complementan.

<sup>216</sup> Commission Européenne (1998): "Comment les femmes et les hommes utilisent-ils leur emploi? Trois études européennes". DGV Emploi & Affaires Sociales: Égalité entre femmes et hommes.

<sup>217</sup> Empleo atípico o empleo precario lo utilizamos de forma similar puesto que se catalogan así en comparación con el empleo típico y de duración indefinida, que hasta hace poco tiempo era el generalizado; lo entendemos como empleo precario porque toda desviación con respecto al empleo indefinido, hasta hace poco la norma, supone precarización en términos de reducción y/o pérdida de ventajas ya

convertido en un fenómeno en expansión en todos los países de la UE. De entre todas las modalidades de empleo precario, nos centraremos en analizar la dinámica del empleo a tiempo parcial y el empleo temporal (a través de los contratos a duración determinada) puesto que son las dos las formas de flexibilidad cuantitativa más utilizadas en todos los países analizados y además, porque tienen distinta utilización e incidencia, e incluso comportamientos opuestos. Pero la razón fundamental es que las mujeres europeas están sobrerrepresentadas en estas formas precarias de empleo; la vía usual de acceso de la mujer al mundo laboral se realiza principalmente a través de estos dos empleos atípicos: el empleo con una duración limitada y el empleo a tiempo parcial.

### **7.1-Equivalencias a tiempo completo**

En un primer momento parece conveniente analizar el empleo atípico de las mujeres a través del indicador llamado Equivalente a Tiempo Completo (ETC)<sup>218</sup> puesto que nos permite plasmar la incidencia del subempleo (que su mayor parte está formado por el empleo a tiempo parcial) que sufre especialmente la mujer. Este indicador nos refleja el volumen total de horas trabajadas con respecto al número total de personas empleadas (Eurostat; 2002)<sup>219</sup>; es decir, nos informa de la proporción de personas empleadas en equivalencia a tiempo completo respecto a la

---

sean salariales de condiciones laborales, de tiempo de trabajo, de estatus profesional, etc.

<sup>218</sup> El Eurostat define el empleo equivalente a tiempo completo como el número de puestos de trabajo a tiempo completo equivalentes, es decir el número total de horas trabajadas dividido por la media anual de horas trabajadas a tiempo completo. Se calcula como el total de horas trabajadas habitualmente por los ocupados, incluyendo las de segundo empleo, dividido por la media de horas trabajadas por los ocupados a tiempo completo. Esta última incluye a hombres y mujeres incluso en el cálculo del empleo equivalente a tiempo completo para hombres y mujeres por separado, para asegurar que suman el total. La tasa de empleo equivalente se calcula dividiéndolo por la población en edad de trabajar (o potencialmente activa).

<sup>219</sup> Eurostat (2002): "Statistiques sociales européennes. Politiques du marché du travail, dépenses et bénéficiaires". Luxembourg.

población total empleada del mismo sexo y edad (contabilizando dos empleos a tiempo parcial como uno a tiempo completo)<sup>220</sup>.

Este indicador nos permite apreciar por un lado la importante diferencia que existe entre las mujeres y los hombres cuando analizamos el empleo en términos de horas de trabajo, y por otro lado también nos permite apreciar la importante diferencia que existe entre países cuando comparamos las tasas de empleo en función del tiempo dedicado al empleo, medido en número de horas.

Cuadro nº 7.1: Diferencias absolutas de género de las tasas de empleo en Equivalencia a Tiempo Completo (ETC).

| Países      | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 |
|-------------|------|------|------|------|
| Bélgica     | 35,2 | 32,0 | 27,9 | 26,5 |
| Dinamarca   | 26,0 | 18,6 | 19,3 | 14,7 |
| Alemania    | 36,2 | 32,8 | 27,1 | 25,0 |
| Grecia      | 42,4 | 38,9 | 35,9 | 31,5 |
| España      | 39,8 | 39,5 | 32,0 | 32,4 |
| Francia     | 27,2 | 26,4 | 21,3 | 20,5 |
| Irlanda     | 39,8 | 36,2 | 28,8 | 30,7 |
| Italia      | 40,7 | 36,4 | 31,7 | 30,3 |
| Luxemburgo  | 40,7 | 38,3 | 36,6 | 31,3 |
| Holanda     | 43,3 | 39,1 | 35,2 | 34,2 |
| Austria     | 35,4 | 31,1 | 24,9 | 25,2 |
| Portugal    | 33,0 | 28,0 | 19,9 | 19,5 |
| Finlandia   | 8,0  | 8,8  | 5,3  | 8,8  |
| Suecia      | 15,2 | 13,6 | 11,0 | 9,8  |
| Reino Unido | 34,0 | 31,6 | 25,2 | 24,7 |
| Euro-15     | 34,9 | 32,1 | 26,8 | 25,7 |

Fuente: L'emploi en Europe, varios años y elaboración propia.

<sup>220</sup> Para analizar las desigualdades de género en el empleo, en este caso en términos de equivalencia en tiempo completo, lo seguiremos haciendo a través de las Diferencias Absolutas entre mujeres y hombres; al igual que lo hicimos con anterioridad con las tasas de empleo y de desempleo.

Si utilizamos este indicador para observar las desigualdades de género, en términos de las diferencias absolutas, en función de las horas trabajadas y del puesto de trabajo, podemos observar que en el grupo de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) en el año 2000, la tasa de empleo medido en ETC para las mujeres superaba el 60% y soportando únicamente unas Diferencias Absolutas en cuanto a desigualdad de género en torno al 10%. Mientras que por el contrario en el polo opuesto observamos que en países como, por ejemplo, Holanda, España, Italia, y Grecia, el Equivalente a Tiempo Completo es menor para el caso de las mujeres, y se sitúa alrededor del 40% mientras que en Diferencias Absolutas entre los hombres y las mujeres en estos países alcanzan las cotas más altas superando en ocasiones el 30%.

Si además hacemos un análisis comparativo especialmente entre las tasas de empleo y el Equivalente a Tiempo Completo por países observamos que ante idénticas tasas de empleo les corresponden distinto tiempo (medido en número de horas) dedicado al empleo. Mientras que prácticamente en todos los países analizados la tasa de empleo de los hombres coincide con el tiempo de empleo, en el caso de las mujeres nos encontramos con importantes diferencias entre las dos variables, pero además observamos que para el caso de las mujeres hay grandes divergencias por países. En Alemania, Reino Unido y de manera especial en Holanda, es donde se registra un importante descenso<sup>221</sup> en el empleo de las mujeres cuando lo contabilizamos por la cantidad de horas trabajadas (ETC) mientras que en el extremo opuesto países como Grecia, Italia, Portugal y España son mínimas las diferencias que se aprecian entre las dos variables<sup>222</sup>.

---

<sup>221</sup> En estos países se registran más de 10 puntos porcentuales de diferencia entre la tasa de empleo y el ETC de las mujeres siendo el caso más significativo el de Holanda con más de 23 puntos de diferencia.

<sup>222</sup> En estos países existe una diferencia de menos de 4 puntos porcentuales entre la tasa de empleo y la ETC; mientras que el resto de países europeos se mueve en una franja entre 7 y 9 puntos de diferencia.

Cuadro nº 7.2: Diferencias entre la tasa de empleo y la ETC. Mujeres, varios años

| Mujeres     | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 |
|-------------|------|------|------|------|
| Bélgica     | 3,9  | 5,3  | 6,1  | 7,3  |
| Dinamarca   | 14,8 | 12,7 | 11,7 | 9,4  |
| Alemania    | 7,4  | 9,5  | 8,2  | 11,8 |
| Grecia      | 1,9  | 1,5  | 2,2  | 1,2  |
| España      | 1,9  | 2,1  | 3,3  | 3,7  |
| Francia     | 4,9  | 5,5  | 6,7  | 6,4  |
| Irlanda     | 2,5  | 3,3  | 5,5  | 8,9  |
| Italia      | 1,1  | 1,3  | 2,2  | 2,9  |
| Luxemburgo  | 3,0  | 3,3  | 4,1  | 5,5  |
| Holanda     | 13,7 | 16,5 | 17,8 | 23,0 |
| Austria     | 5,9  | 6,4  | 6,8  | 8,6  |
| Portugal    | 2,2  | 2,3  | 4,2  | 3,2  |
| Finlandia   | 4,8  | 4,8  | 6,8  | 3,8  |
| Suecia      | 14,1 | 14,7 | 12,3 | 8,9  |
| Reino Unido | 14,0 | 15,2 | 15,3 | 15,1 |
| Euro-15     | 6,4  | 7,3  | 7,7  | 8,7  |

Fuente: L'Emploi en Europe, y elaboración propia.

En los últimos años la tendencia general en el caso de las mujeres, es la de ir acrecentando las diferencias existentes entre el empleo y su equivalente en tiempo completo; así vemos que, aparte de Holanda que es un caso excepcional, en casi todos los países prácticamente se han doblado las diferencias. Un caso particular lo representan los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) en donde se aprecia que han hecho un gran esfuerzo en los últimos años y han logrado invertir la tendencia haciendo disminuir las diferencias entre los dos indicadores.

A través de este indicador no solo podemos apreciar la importancia que adquiere el empleo parcial sino que además podemos apreciar en cuánto (medido en número de horas) se acerca o se aleja de la norma horaria establecida por un trabajo a tiempo completo. Así por ejemplo, Holanda e Italia son países con un importante volumen de empleo a tiempo parcial en las mujeres, pero en Holanda es de corta duración (un 23% de diferencia entre el parcial y el empleo a tiempo completo) mientras que en

Italia posee una mayor duración (solo se diferencian entre ellos en un 3%, ver cuadro nº 7.2).

Cuadro nº 7.3: Diferencia entre tasa de empleo y ETC. Hombres, varios años.

| Hombres     | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 |
|-------------|------|------|------|------|
| Bélgica     | 0,6  | 0,6  | -0,5 | -1,2 |
| Dinamarca   | 4,9  | 1,8  | 3,3  | 3,9  |
| Alemania    | 0,8  | 1,2  | 0,5  | 1,6  |
| Grecia      | 1,1  | -2,4 | -0,3 | -0,4 |
| España      | 0,7  | -0,2 | 0,5  | 0,7  |
| Francia     | 0,9  | -2,9 | -0,2 | -0,1 |
| Irlanda     | 0,8  | -1,2 | 1,9  | 0,3  |
| Italia      | 0,5  | 0,6  | 0,9  | 0,9  |
| Luxemburgo  | 0,4  | 0,0  | -0,3 | -0,9 |
| Holanda     | 6,5  | 5,7  | 6,2  | 7,4  |
| Austria     | 1,5  | 1,6  | 0,1  | 1,1  |
| Portugal    | 0,9  | 0,3  | -0,6 | -0,1 |
| Finlandia   | 2,7  | 1,1  | 5,3  | 0,9  |
| Suecia      | 5,2  | 1,6  | 1,0  | 2,2  |
| Reino Unido | 2,3  | 1,8  | 3,0  | 3,7  |
| Euro-15     | 1,5  | 1,8  | 1,2  | 1,5  |

Fuente: L'Emploi en Europe, y elaboración propia.

En el caso de los hombres, (cuadro nº 7.3) aunque se aprecia un empleo a corta duración poco alejado de la norma horaria en el caso de Holanda, la norma es que el empleo masculino sea a tiempo completo y de mayor duración apareciendo por tanto cifras negativas en sus tasas.

## **7.2-El empleo a tiempo parcial**

El empleo a tiempo parcial tenemos que definirlo y analizarlo en relación con el empleo a tiempo completo (el empleo denominado normal). En la Unión Europea<sup>223</sup> *"se concibe el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo que se caracteriza por un horario inferior al horario normal o a tiempo completo vigente en la empresa o el sector económico empleado, o también, por un horario inferior al legal, convencional o usual"* (M. Maruani; 2002, pp.128)<sup>224</sup>.

En todos los países, salvo el Reino Unido en donde no hay un número formalmente establecido de horas trabajadas para la jornada completa, la norma horaria que rigen los empleos a tiempo completo está totalmente reglamentada (bien de forma legal o voluntaria); pero la consideración de un empleo a tiempo parcial varía de un país a otro, debido a las distintas reglamentaciones nacionales que existen dentro de la Unión Europea. Salvo en el caso de Francia y España, tal y como se puede observar en los datos recogidos en el cuadro 7.4, en la mayoría de los países no existe una definición legal que fije los límites horarios necesarios para considerar que un empleo lo es a tiempo parcial. En consecuencia, no podemos hablar de una norma o modelo único de comportamiento para este tipo de empleos; en algunos países<sup>225</sup> estos empleos *"suelen organizarse sobre la base de un horario corto, de menos de veinte horas, y en ocasiones de menos de diez, mientras que en otros países (.....) la mayor parte de los trabajadores a*

---

<sup>223</sup> Entre otras definiciones, además de la realizada por el Eurostat tenemos la que utiliza la OIT que define a este tipo de trabajo como un empleo asalariado regular cuyo tiempo de trabajo es sensiblemente más corto que el tiempo normal vigente en el establecimiento de referencia; mientras que la OCDE considera que es un trabajo que no afecta más que a aquellas personas que trabajan menos de 30 horas semanales.

<sup>224</sup> Margaret Maruani (2002): *"Trabajo y el empleo de las mujeres"*. Editorial Fundamentos, Madrid.

<sup>225</sup> En Francia el empleo parcial se fija a partir de un número de horas inferior como mínimo a la quinta parte del tiempo legal, es decir, 32 horas por un tiempo legal de 39 no existiendo ningún límite inferior; en Holanda se considera parcial al empleo de menos de 35 horas semanales mientras que en Dinamarca el empleo parcial se sitúa en una franja de entre 15 y 30 horas semanales.



*tiempo parcial trabajan más de veinte horas”* (F. Bettio, J. Rubery y M. Smith; 2001, pp.161)<sup>226</sup>

Cuadro nº 7.4: Empleo a tiempo parcial: sus diferentes concepciones y su incidencia sobre la mujer. Año de referencia 2001.

| <b>País</b> | <b>Concepto del Empleo a tiempo parcial</b>  | <b>Evolución e incidencia del empleo parcial en la mujer</b>   |
|-------------|--|--|
| Bélgica     | No hay definición legal, se entiende que es aquel con duración inferior al empleo a tiempo completo.   | Aumenta el empleo parcial, en especial en las mujeres.   |
| Dinamarca   | Sigue la directiva UE-1997, los convenios industriales ponen un límite de 15 horas /semana.  | Se estabiliza el tiempo parcial, la mayor parte de los parciales son mujeres aunque su porcentaje disminuye levemente.             |
| Alemania    | No hay criterio, pero existen dos formas: el obligado a seguridad social y el trabajo marginal (con menos de 15 h/semana ó temporal de menos de 50 días o 2 meses/año).                | Alta presencia femenina, importante aumento en los 90, sería mayor de incluir a los del empleo parcial marginal.                   |
| Grecia      | Duración menor al tiempo completo (al día, semana, quincenal o mensual)  | Bajo porcentaje de empleo parcial, presencia algo superior en las mujeres; de incluir a los parciales de menos de 25h sería mayor. |
| España      | En el plazo de un año, aquel que dura menos que uno a tiempo completo.   | Bajo crecimiento de este tipo aunque feminizado, aumentando en los últimos años.   |
| Francia     | Después de la reducción de jornada laboral a 35 h.; aquel por debajo de las 35 h.  | Estancamiento del tiempo parcial; mayor presencia femenina.  |
| Irlanda     | Duración menor a 20 h/s.   | Aumento del empleo en general y del parcial en particular en especial en las mujeres.  |
| Italia      | Duración menor a 40 h/s. Tres tipos de parcial: horizontal (reducción horaria), vertical (tiempo completo durante un periodo determinado) y mixto (combinación de los dos anteriores). | Leve aumento del empleo parcial superior al empleo completo, mayor crecimiento para el caso de las mujeres                         |

<sup>226</sup> F. Bettio, J. Rubery y M. Smith "Género y flexibilidad en el empleo en la Unión Europea" in Mariagrazia Rossilli (coord.) (2001). "Políticas de género en la Unión Europea". Narcea, S.A. Editorial

|             |  |   |
|-------------|--|---|
| Luxemburgo  | Duración menor a la establecida por ley o por convenio colectivo                                   | No se fomenta el empleo parcial   |
| Holanda     | Legal: aquel con duración inferior a 35 h/s. El tiempo completo se estima en 36 o más horas.       | Tasa de tiempo parcial muy alta. Fomento desde 1975 de este tipo de contrato. Porcentaje femenino muy alto. |
| Austria     | En general, aquel cuya media de tiempo de trabajo es inferior a 35 h/s                             | Creciente utilización del empleo parcial y en especial femenino.  |
| Portugal    | Duración de hasta un 75% del tiempo completo, por convenio colectivo se puede ampliar.             | Incremento de este tipo, aunque a menores niveles que en EU; mayor inestabilidad en las mujeres.            |
| Finlandia   | Sin definición, aquel que no alcanza 4/5 del máx. de horas aplicable al tiempo completo del sector | Mayor porcentaje de mujeres en el empleo parcial; uso estabilizado.   |
| Suecia      | En general y según convenio, empleo entre 1-34 h/s.  | Reducción del empleo parcial; pero con alta participación femenina.   |
| Reino Unido | Duración menor al del tiempo completo  | Modalidad estable desde 1996; alta presencia femenina.  |

Fuente: Observatorio europeo de Relaciones Laborales (EIRO).

Las combinaciones más usuales que nos podemos encontrar en la Unión Europea son países con horarios cortos de menos de veinte horas, e incluso en ocasiones de menos de diez, y con unas altas tasas de empleo a tiempo parcial; y podemos encontrarnos con países con horarios largos de más de veinte horas soportando niveles medios o altos de empleo parcial. Así, y contrariamente a lo que se podría pensar, los hombres sólo se benefician de un empleo parcial largo en Holanda, Francia y Austria (en donde el empleo parcial masculino es muy bajo). Para el caso de las mujeres, el tiempo parcial corto, de menos de 20 horas, es mayoritario en el Reino Unido y en los países que está poco desarrollado como Irlanda, España y Portugal; mientras que en el extremo opuesto el tiempo parcial femenino es largo en Suecia y Dinamarca. Holanda soporta un importante tiempo parcial corto (60%) pero también largo (cerca del 20% del tiempo parcial es de más de 31 horas) (R. Silvera; 2002, pp.29-30).

Si realizamos un análisis de la evolución del tiempo parcial vemos que este tipo de empleo conoce una rápida expansión a comienzos de los

años 90; el empleo de las mujeres y el tiempo parcial están estrechamente relacionados puesto que de manera predominante es un fenómeno femenino, aunque también registra un desarrollo considerable en los últimos años dentro del empleo masculino.

El desarrollo de este tipo de empleo ha sido desigual tanto por países como por sexos. Así el empleo parcial de los hombres europeos ha aumentado en casi un 70% desde 1985 hasta hoy en día mientras que el de las mujeres "solamente" ha crecido en un 20%, aunque si lo medimos en volumen para los hombres representa el 6% del empleo total mientras que para las mujeres significa un 33% del total. Pero además nos encontramos situaciones como la holandesa en donde la utilización del empleo parcial masculino (un 20% del empleo total) supera ampliamente al de las mujeres en todos los países mediterráneos y Finlandia.

En líneas generales podemos decir, tanto para el caso de los hombres como para las mujeres, que aunque el recurso al empleo a tiempo parcial está en continuo crecimiento, en la década de los noventa y en el caso de las mujeres, se aprecian ciertos comportamientos que hay que destacar: el uso del empleo parcial femenino retrocede en Dinamarca, Suecia y Grecia y se mantiene en Finlandia y Reino Unido<sup>227</sup>.

En el uso de este tipo de contratos parciales sí podemos percibir una cierta división entre el Norte y el Sur europeo; en las mujeres mediterráneas tienen una menor incidencia que en el resto de los países europeos; así tanto destacan Holanda, Reino Unido y Alemania por su alta participación como Grecia, Italia, Portugal y España por su escasa repercusión. De forma más exhaustiva podemos descubrir tres modelos en

---

<sup>227</sup> En el caso de Dinamarca y Suecia se realiza un esfuerzo considerable por reducir el empleo parcial de las mujeres logrando disminuirla en más de 12 puntos porcentuales mientras que el Reino Unido mantiene su cota pero a niveles excesivamente altos (el segundo más alto en Europa detrás de Holanda); casi la mitad de las mujeres inglesas ocupan un puesto de trabajo a tiempo parcial.

la zona europea estudiada (M. Maruani; 2000, pp. 113)<sup>228</sup> que representan, cada uno de ellos, una utilización distinta del empleo a tiempo parcial:

- Los países en los que el empleo parcial no interviene mas que de forma marginal, ya tengan altas tasas de actividad femenina (caso de Portugal) o sean relativamente bajas (como España, Italia y Grecia); es el llamado modelo de "Europa del Sur" en donde el acceso de las mujeres al empleo se realiza a tiempo completo.

- Los países en donde el empleo parcial ha permitido el aumento de la actividad femenina<sup>229</sup>. Dentro de este grupo debemos distinguir el modelo de la "Europa del Norte" (Alemania, Holanda y Reino Unido) en donde el empleo a tiempo parcial constituye una de las modalidades de entrada de las mujeres en el mercado laboral; en estos países coexisten unas tasas muy elevadas de trabajo a tiempo parcial con una persistente discontinuidad de las trayectorias profesionales<sup>230</sup>. En el modelo "escandinavo" (Dinamarca, Suecia, Finlandia) el trabajo a tiempo parcial está muy difundido desde hace mucho tiempo, pero a diferencia del grupo anterior, el trabajo a tiempo parcial coexiste con tasas de actividad femeninas muy elevadas (las mayores de Europa), muy cercanas a las tasas de actividad masculinas, y con trayectorias profesionales continuas; en este caso el empleo parcial permite que todas las mujeres trabajen y que posean además de una fuerte protección social<sup>231</sup>, un tiempo de trabajo mayor que la media europea del trabajo a tiempo parcial.

---

<sup>228</sup> Vamos a seguir el razonamiento realizado por Margaret Maruani (pp. 113-115) en su libro ya citado con anterioridad.

<sup>229</sup> En este grupo de países el trabajo a tiempo parcial se desarrolla antes de la crisis del empleo.

<sup>230</sup> El arquetipo de este grupo es Holanda en donde la actividad femenina se caracteriza al mismo tiempo por la discontinuidad y unas tasas muy elevadas de trabajo a tiempo parcial.

<sup>231</sup> El trabajo a tiempo parcial no tiene el mismo sentido si está o no acompañado de protección social; así Suecia representa un tipo de empleo altamente protegido mientras que el Reino Unido es el empleo a tiempo parcial menos reglamentado de Europa

- Los países en donde el empleo parcial se ha desarrollado desde los inicios de la crisis del empleo. Es el caso de Francia y en menor medida de Bélgica. En estos países el empleo a tiempo parcial surge con el desempleo y como un supuesto remedio al paro. Aquí coexisten elevadas tasas de actividad femenina y trayectorias profesionales continuas; el trabajo a tiempo parcial constituye por tanto una ruptura con el modelo de acceso al empleo a tiempo completo que prevaleció hasta los inicios de los años ochenta. En este caso, el trabajo a tiempo parcial aleja en parte a las mujeres del empleo.

### **7.3-El empleo temporal**

Si observamos el comportamiento del trabajo temporal a través de los contratos a duración determinada (CDD), tenemos que resaltar que, en el uso de este tipo de contratación, no se puede establecer una división entre el norte y el sur. En general es una fórmula de flexibilidad mucho menos utilizada si lo comparamos con el empleo a tiempo parcial, y con una menor incidencia en el volumen total de empleo. Como una posible tendencia a nivel europeo podemos determinar que allí donde el empleo a tiempo parcial es relativamente poco común la tasa de empleo temporal suele ser relativamente importante; *"esto podría significar que donde el trabajo a tiempo parcial es menos frecuente suele estar menos organizado sobre una base regular. Esta tendencia al solapamiento entre el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial es aplicable tanto a los países donde el trabajo a tiempo parcial es poco común como a las diferencias de género"* (F. Bettio, J. Rubery y M. Smith; 2001, pp.165)<sup>232</sup>.

España es el país que registra, para ambos sexos, la tasa más alta temporalidad con cerca del 30% de los hombres y el 34.2% de las mujeres mientras que la media de la Unión Europea se sitúa en el 12.4% y 14.6%

---

<sup>232</sup> F. Bettio, J. Rubery y M. Smith "Género y flexibilidad en el empleo en la Unión Europea" in Mariagrazia Rossilli (coord.) (2001). *"Políticas de género en la Unión Europea"*. Narcea, S.A. Editorial

respectivamente. Finlandia y Portugal también son países que han desarrollado especialmente esta fórmula (entre el 12% y el 18% para los hombres pero más del 20% para las mujeres). Por el contrario, Reino Unido, Irlanda, Luxemburgo y Austria recurren muy poco a esta forma de empleo, es casi residual, puesto que representa menos del 10% de los contratos de trabajo formalizados.

Si observamos la dinámica de este tipo de contratación a través de las diferencias de género vemos que en todos los países hay una mayor proporción de mujeres que hombres con un contrato de este tipo. Es más amplia la diferencia en Finlandia, Bélgica y Holanda (incorporándose en los últimos años Suecia) mientras que en países como Reino Unido, Irlanda, Alemania, Austria e incluso Francia, las desviaciones de género son menores.

En definitiva, en todos los países europeos observamos como el aumento de la flexibilidad está acompañado por una profundización de las desigualdades dentro del colectivo de las mujeres. Estas desigualdades están relacionadas con el distinto lugar que ocupan en el mercado de trabajo, por un lado entre las mujeres que han accedido a los empleos cualificados gracias a su nivel de formación y las mujeres que ocupan empleos poco o nada cualificados, y por otro lado entre aquellas que tienen un empleo a tiempo completo y las mujeres que desearían encontrarlo pero no lo consiguen (M.T. Letablier y M. Lurol; 2000, pp. 4)<sup>233</sup>.

---

<sup>233</sup> Marie-Thèrese Letablier, Martine Lurol (2000): "Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne". *La Lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi*, nº 63, juillet 2000. Paris.

Gráfico nº 7.1: Empleo en precario (parcial y temporal) con respecto al empleo total de las mujeres en la UE-15. Año 2000

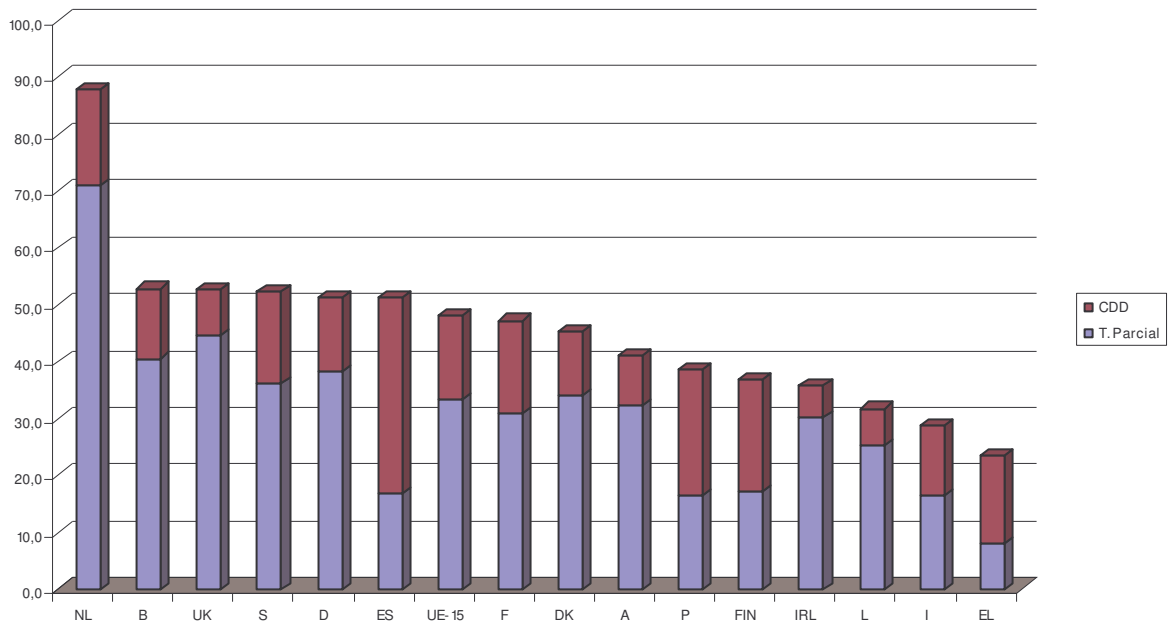
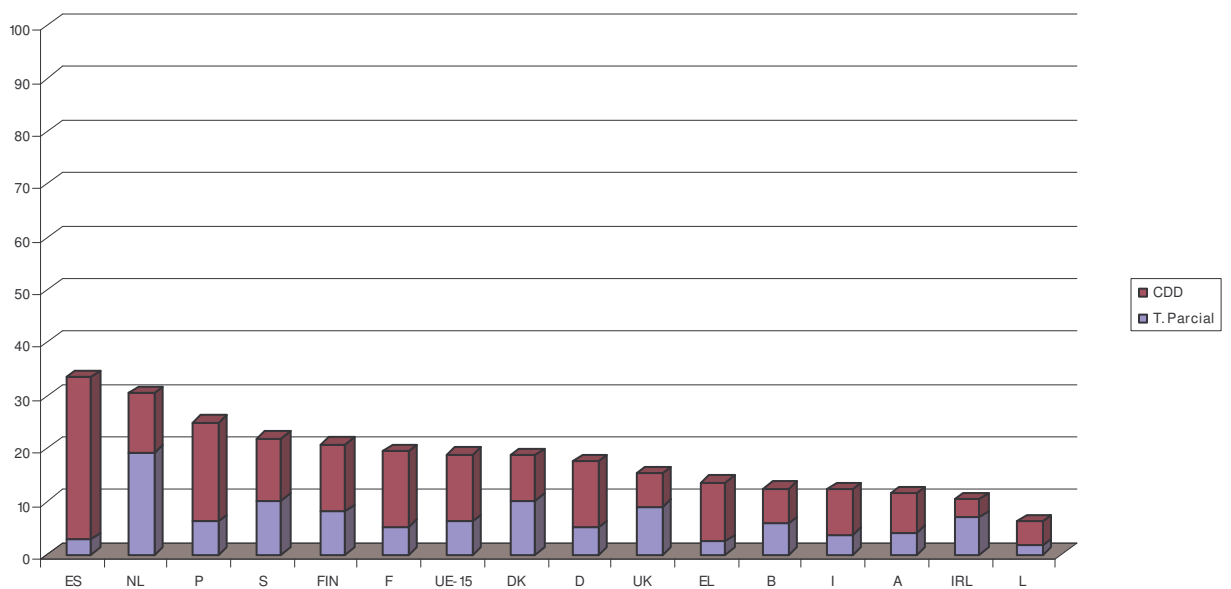


Gráfico nº 7.2: Empleo en precario (parcial y temporal) con respecto al empleo total de los hombres en la UE-15. Año 2000.



Fuente: L'Emploi en Europe, y elaboración propia.

Si comparamos, tal y como se reflejan en los dos gráficos que aparecen a continuación (tanto en el nº 7.1 para las mujeres como el nº 7.2 para representar el empleo precario de los hombres) el empleo precario entre las mujeres y los hombres, entendido como el conjunto de empleos a tiempo parcial y el empleo temporal, o a duración determinada, se pueden apreciar las grandes diferencias que existen entre estos colectivos en todos los países considerados, siendo las mujeres las más afectadas por las llamadas figuras flexibles de empleo.

## CAPITULO 8.- LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

A la hora de realizar un análisis sobre la estructura salarial en la Unión Europea desde una perspectiva de género, nos encontramos con bastantes problemas para poder llevar a cabo, con cierto rigor, una comparación entre los ingresos que perciben las mujeres europeas en comparación con los ingresos percibidos por los hombres. Entre las cuestiones que se plantean es, entre otras, si es o no posible realizar comparaciones en los salarios recibidos indistintamente por hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo que son totalmente distintos, si es o no posible valorizar de igual manera empleos que son diferentes. Por ello, un estudio sobre los salarios con un enfoque de género debe, o al menos intenta, analizar los valores y los prejuicios que están en la base misma de dichos salarios.

Para realizar una comparación a nivel de la Unión Europea sobre el nivel y la estructura salarial podemos acudir a dos fuentes estadísticas: el Panel de Hogares de la Unión Europea y la Encuesta sobre la Estructura de Salarios<sup>234</sup>, estadísticas que ensombrecen más que alumbran el análisis que

---

<sup>234</sup> Existe una tercera estadística, la estadística armonizada de salarios (Harmonised Earning Database), que algunos autores suelen utilizar para realizar comparaciones de las diferencias salariales con respecto a las otras dos fuentes, pero que no nos



queremos realizar sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Estas fuentes estadísticas "presentan una serie de deficiencias en materia de fiabilidad, de inclusión y de frecuencia, que impiden mostrar con claridad el objeto de nuestro análisis" (J. Rubery, D. Grimshaw, H. Figueiredo; 2002, pp.31)<sup>235</sup>. Las fuentes nacionales en general se caracterizan por la ausencia de datos sobre las tasas horarias, la exclusión total o parcial de la mano de obra del sector público, la falta de información sobre los trabajadores a tiempo parcial y la exclusión de las pequeñas empresas; por ello es necesario consolidar con urgencia los datos salariales tanto a nivel europeo como a nivel nacional.

El Panel de Hogares de la Unión Europea (EHP European Community Household Panel) se realiza desde 1994 con carácter anual, aunque sus datos no están disponibles hasta después de un largo periodo<sup>236</sup>, es la única fuente armonizada de la Unión Europea que ofrece "información detallada sobre los salarios y permite analizar la relación entre las rentas y las diferentes características personales y de los puestos de trabajo" (Communauté Européenne, 2002, pp.35)<sup>237</sup>; además esta estadística cubre de forma conjunta los salarios correspondientes al sector público y al sector privado<sup>238</sup>.

---

proporciona una mayor información para lo que queremos resaltar en nuestro análisis.

<sup>235</sup> Jill Rubery, Damian Grimshaw, Hugo Figueiredo (2002): "*The Gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU member states*". EGGE-EC's Expert Group on gender and employment. UMIST, Manchester, UK. November 2002.

<sup>236</sup> En el Panel de Hogares las series que están editadas en octubre de 2003 se refieren a datos correspondientes al año 2000.

<sup>237</sup> Communautés européennes (2002): "*L'Emploi en Europe 2002. Évolution récente et perspectives*". Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes.

<sup>238</sup> En el año 2003 el Panel modifica el banco de datos comunitarios EU-SILC (Survey Statistics on Income and Living Conditions) introduciendo estadísticas sobre rentas y condiciones de vida; esta modificación permitirá en un futuro un acceso más rápido a los resultados anuales y suministrará datos sobre las remuneraciones tanto en términos brutos como en términos netos. (los primeros resultados de la SILC se estiman que estarán disponibles para el año 2005).

La Encuesta sobre la Estructura Salarial (ESES European Structure of Earning Survey) desde un punto de vista estadístico es más precisa y más fiable que el panel de hogares. Es una estadística<sup>239</sup> que se confecciona cada cuatro años a partir de una encuesta que se realiza a las empresas que cuentan con más de 10 trabajadores; y en donde podemos encontrar datos referidos a los salarios que perciben los trabajadores distinguiendo los que están a tiempo completo y los que están a tiempo parcial, en función de la edad, del sexo, de la profesión, del nivel de educación y de la antigüedad en el puesto de trabajo, es decir, las principales variables que influyen en la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Cuadro nº 8.1: Salario bruto mensual de la mujer a tiempo completo respecto al del hombre (en %). 1995 y 1998.

|             | <b>1995</b> | <b>1998</b> |
|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica     | 84          | 84          |
| Dinamarca   | 84          | 82          |
| Alemania    | 87          | 77          |
| Grecia      | 73          | 73          |
| España      | 76          | 76          |
| Francia     | 80          | 80          |
| Irlanda     | 70          | 70          |
| Italia      | 77          | 77          |
| Luxemburgo  | 84          | 84          |
| Holanda     | 71          | 72          |
| Austria     | 73          | 69          |
| Portugal    | 71          | 73          |
| Finlandia   | 78          | 79          |
| Suecia      | 84          | 82          |
| Reino Unido | 70          | 72          |
| Euro-15     | 74          | 77          |

Fuente: Eurostat, *Statistiques sur la structure des salaires*<sup>240</sup>.

<sup>239</sup> Desde la Unión Europea se ha modificado la reglamentación de la Encuesta sobre la Estructura Salarial, obligando a los países a realizar una encuesta cada cuatro años a contar a partir del 2002 previendo que a partir del 2006 se pueda asegurar una mayor cobertura de los trabajadores, incluyendo a los del sector público. Por tanto hasta que no esté disponible la nueva encuesta del año 2002, las estadísticas armonizadas son la única fuente de información sobre la evolución de los salarios desde 1995.

<sup>240</sup> Los datos que aparecen en el cuadro están recogidos en "*Indicators on gender pay equality*" (2002, pp. 6) A. Plasman, R. Plasman, M. Rusinek, F. Rycx;

Por el contrario, no entran a formar parte de dicha encuesta los trabajadores que se encuentran en el sector primario ni en el sector público; esto significa que los asalariados de la agricultura, la pesca, la administración pública y de defensa, educación, servicios de salud y acción social, otros servicios colectivos, sociales y personales, de familias privadas..., no se contabilizan. En definitiva, la cobertura de la encuesta no es la ideal para observar los salarios que perciben las mujeres puesto que no están cubiertos los sectores más feminizados como son la sanidad, la educación y los servicios personales.

Según la Encuesta sobre la Estructura Salarial, (cuadro nº 8.1) la diferencia salarial en 1995 era del 26%, es decir, el salario bruto de las mujeres que trabajan a tiempo completo no representaba más que el 74% del salario bruto percibido por los hombres, mientras que en el año 1998 dicho salario representaba cerca del 77% con respecto al de los hombres. Por países la diferencia salarial es más pronunciada en Irlanda, Reino Unido, Holanda, Portugal, Grecia y Austria, situándose por debajo de la media europea, mientras que por el contrario es menos marcada la diferencia salarial entre hombre y mujer en Bélgica, Luxemburgo, Dinamarca y Suecia.

Si nos guiamos por la segunda fuente estadística, el Panel de Hogares de la Unión Europea (cuadro nº 8.2), nos encontramos con que la diferencia salarial de media no era del 74% sino que los salarios femeninos representaban el 83% de los salarios masculinos en el año 1995, pero a diferencia de lo que ocurre en la estadística anterior, apenas ha mejorado dicha diferencia con los años situándose en el 84% tanto en el año 1998 como en el 2000. La principal explicación de estas diferencias en la evolución de los datos es que la diferencia salarial es más sensible (el 22% contra el 11%) en el sector privado que en el sector público. Las mayores diferencias salariales por países las encontramos en Alemania, Holanda, Austria y Reino Unido que superan el 20%; mientras que en ocho países se

---

Department of Applied Economics of the Free University of Brussels (DULBEA) miméo; y también aparecen en "*La situation sociale dans l'Union Européenne*" en los años 2000, 2001, 2002. Commission européenne. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales Unité E.1.

sobrepasa el 22% de diferencia en el sector privado (Alemania, Grecia, España, Irlanda, Holanda, Austria, Portugal, Reino Unido).

Cuadro nº 8.2: Diferencias salariales entre hombres y mujeres (%).

|             | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 2000 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| Bélgica     | 87   | 88   | 89   | 89   | 93   | 88   |
| Dinamarca   | 89   | 85   | 85   | 87   | 90   | 85   |
| Alemania    | 79   | 79   | 79   | 81   | 81   | 79   |
| Grecia      | 87   | 83   | 85   | 89   | 87   | 85   |
| España      | 90   | 86   | 87   | 84   | 86   | 85   |
| Francia     | 87   | 87   | 87   | 88   | 88   | 82   |
| Irlanda     | 81   | 81   | 81   | 82   | 80   | 81   |
| Italia      | 92   | 92   | 91   | 92   | 91   | 94   |
| Luxemburgo  | 83   | 82   | 83   | -    | -    | -    |
| Holanda     | 77   | 79   | 81   | 83   | 79   | 79   |
| Austria     | -    | 78   | 80   | 77   | 79   | 80   |
| Portugal    | 90   | 95   | 94   | 94   | 94   | 92   |
| Finlandia   | -    | -    | 83   | 82   | -    | 83   |
| Suecia      | 84   | 85   | 83   | 83   | 82   | 82   |
| Reino Unido | 72   | 74   | 75   | 79   | 76   | 79   |
| Euro-15     | 83   | 83   | 84   | 85   | 84   | 84   |

Nota: los datos hacen referencia al ratio del salario horario bruto medio de las mujeres con respecto al de los hombres, y los datos están referidos a las personas que están empleadas 15 horas o más a la semana. No hay datos disponibles para Luxemburgo ni para Finlandia.

Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea. BDU versión 2001<sup>241</sup>.

Además también podemos obtener información a través de las distintas delegaciones del Observatorio Europeo de las Relaciones Laborales (EIRO), en un estudio comparativo que realizan se confirma en gran parte la impresión que las diferencias salariales se van reduciendo, aunque lentamente.

<sup>241</sup> Datos recogidos en: Communication de la Commission au Conseil "Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004" Bruxelles COM (2004) 24.

Cuadro nº 8.3: Evolución de las desigualdades salariales entre sexos en la Unión Europea<sup>242</sup>.

|             | <b>Tendencias actuales, según datos nacionales</b><br>(el % corresponde al salario medio de las mujeres en relación con el de los hombres)  | <b>Tendencias actuales, según Eurostat</b> |
|-------------|---|--|
| Austria     | Diferencia estable o en aumento, del 68% (1990) al 67% (1999) los datos son del salario bruto mensual.  | Aumento                                    |
| Bélgica     | No hay estadísticas disponibles para la economía en su conjunto, pero se reduce la diferencia en la industria, de 75'3% (1991) a 79'4% (1996) para los cuello azul y de 64'2% (1991) a 70'1% (1996) para los cuello blanco (cifras del salario bruto anual) | Reducción                                  |
| Dinamarca   | Diferencia más o menos estable, alrededor del 82% en el sector privado (datos del salario horario)  | Estable                                    |
| Finlandia   | Diferencia más o menos estable, disminución de 80% (1990) (datos del salario mensual)   | Estable                                    |
| Francia     | Progresiva reducción de la diferencia para los salarios a tiempo completo, de 84'2% (1991) al 88'2% (1998) (cifras del salario mensual). Diferencia estable (entre el 75-76%) teniendo en cuenta los salarios a tiempo parcial                              | No hay información                         |
| Alemania    | Disminución lenta a lo largo de los años 90 (no hay cifras disponibles para el conjunto de la economía)   | Reducción                                  |
| Grecia      | Disminución sustancial a lo largo de los 90 (no hay cifras disponibles para el conjunto de la economía)   | Reducción                                  |
| Irlanda     | Reducción de la diferencia, del 80% (1987) al 84'5% (1997) (cifras del salario horario)   | Reducción                                  |
| Italia      | Diferencia estable o en ligero aumento, de 82'3% (1991) al 81'7% (1998) (datos del salario anual)   | No hay información                         |
| Luxemburgo  | Disminución (no hay datos)  | Reducción                                  |
| Holanda     | Reducción de la diferencia, del 73% (1990) al 77% (1998) (los datos corresponden al salario horario)  | Reducción                                  |
| Portugal    | Relativamente estable en los últimos años, ligero aumento, del 77% (1997) al 76'5% (1998) (datos del salario mensual de base)   | Aumento                                    |
| España      | Reducción progresiva de la diferencia, del 74'9% (1996) al 76'9% (2000) (datos del salario mensual)   | Reducción                                  |
| Suecia      | Diferencia estable, con ligero aumento, del 84% (1995) al 82% (2000) (datos del salario mensual)  | Aumento                                    |
| Reino Unido | Reducción progresiva de la diferencia. Del 76'6% (1990) al 80'6% (2000) (datos del salario horario)   | Reducción                                  |

Fuente: Datos nacionales-EIRO; datos Eurostat<sup>243</sup>.

<sup>242</sup> Los datos los suministran los observatorios nacionales del Observatorio europeo de relaciones industriales (EIRO), datos Eurostat.

Existen numerosos estudios que tratan de analizar distintas las variables que hacen que, hoy en día, aún persistan las diferencias salariales por cuestión de género, dichos estudios los podemos reagrupar en dos grandes grupos.

Por un lado nos encontramos con los trabajos estrictamente econométricos que intentan establecer los determinantes salariales analizando la influencia de una serie de factores explicativos manteniendo constantes el resto de las variables; pero en la mayoría de estos modelos siempre se mantiene una parte de la diferencia salarial que no se llega a explicar a través de las variables que tradicionalmente se consideran; *"si todas las demás circunstancias se mantienen iguales, es decir, nivel de formación, categoría socioprofesional, edad, experiencia laboral, en establecimientos de igual tamaño y del mismo sector, persiste una diferencia entre salarios masculinos y femeninos, diferencia nada desdeñable por otra parte"* (M. Maruani; 2002, pp.72)<sup>244</sup>.

Para poder explicar ese residuo que queda, esa especie de caja negra de la discriminación, es necesario analizar todas las variables desde las más cuantificables hasta las menos frecuentes, es por ello que el segundo bloque de trabajos acerca de los estudios salariales considera bastante complejo este tipo de análisis de las diferencias salariales y considera necesario ampliar el abanico de variables introduciendo factores no solo económicos y sociales sino también políticos e institucionales. Por consiguiente, desde este enfoque se realiza un análisis más multidimensional considerando *"el punto de vista sociológico y cultural, el enfoque económico, obviamente, el ámbito institucional y jurídico, también otras variables más vinculadas a la organización y, finalmente, las estrategias y las políticas de las empresas, que también tienen una fuerte influencia en este contexto"* (R. Silvera;

---

<sup>243</sup> El cuadro está cogido de Gisèle Gautier: Sénat sessions ordinaire n° 210, de 2002-2003 Rapport d'activité *"Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes."* Delegation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. (seance 12 mars 2003).

<sup>244</sup> Margaret Maruani (2002): *"Trabajo y el empleo de las mujeres"*. Editorial Fundamentos; Madrid.

1999; pp.193)<sup>245</sup>. En definitiva, este tipo de análisis intenta mostrar la influencia de las relaciones profesionales y las regulaciones estatales en las desigualdades salariales.

La mayoría de los estudios<sup>246</sup> que intentan conocer el impacto que tienen una serie de factores en las desigualdades salariales llegan a la misma conclusión: ninguna de las variables que se consideran, ya sea por sí solas o realizando un cruce entre ellas, son capaces de explicar la diferencia salarial que se genera entre hombres y mujeres, a pesar de que todas ellas influyen en mayor o menor cuantía, siempre queda un residuo diferencial sin explicación, residuo que se genera única y exclusivamente por las prácticas discriminatorias, *"una parte de las desigualdades no justificadas remiten a la persistencia de ciertos prejuicios sociales: presuposiciones en cuanto a su menor disponibilidad o a su menor implicación laboral, menores presiones de carácter financiero y material para las mujeres, etc."* (R. Silvera; 2000, pp.194).

### **8.1-Características personales, laborales y/o productivas que explican las diferencias salariales entre mujeres y hombres.**

De entre los factores o variables que se utilizan para explicar las diferencias salariales se encuentran los propios del mercado de trabajo así como las características productivas ligadas a la productividad. Así, las podemos reagrupar clasificándolas en función de una serie de características<sup>247</sup> como son las personales (la edad y la educación y

---

<sup>245</sup> Rachel Silvera (2000): "Los salarios: ¿cuando todas las demás circunstancias se mantienen desiguales?". In Margaret Maruani, Chantal Rogerat, Teresa Torns (dirs.) (2000): *"Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo"*.Ed. Icaria&Antrazyt, Barcelona.

<sup>246</sup> Los estudios econométricos que siguen el método Oaxaca-Blinder o del tipo Mincer que aparecen en "L'emploi en Europe 2002" Communautés Européennes. Luxembourg. O bien, el trabajo realizado por Carlos Martín Urriza y Luis Zarapuz Puertas (2000): "Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género" Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. <http://www.ccoo.es>.

<sup>247</sup> Tal y como presentan C. Martín Urriza y L. Zarapuz Puertas los principales resultados del estudio que realizan para España para CC.OO. (2000; pp.65).

formación); las características propias de la relación laboral (el tipo de contrato bien sea indefinido o temporal, el tipo de jornada a tiempo parcial o a tiempo completo, por la antigüedad y la ocupación); o bien por las características específicas de la empresa y/o sector que se encuentre (el tamaño de la empresa y el sector de actividad). Vamos a analizar algunas de estas características que influyen en el diferencial salarial.

1. La edad. El salario es más alto para los trabajadores con más antigüedad, no porque aumente con la edad sino porque hay otras variables que influyen en la composición del salario como la experiencia o la antigüedad y que tienen una relación directa con ella. Las mujeres activas en general son más jóvenes que los hombres, las generaciones más mayores están menos presentes en el mercado de trabajo, una proporción importante de ellas dejan de trabajar cuando llegan los hijos para, años más tarde reincorporarse o cesar definitivamente la actividad. Por ello, de media las mujeres tienen menos antigüedad lo que repercute a la baja en su nivel medio salarial. A nivel europeo, las mayores diferencias se encuentran en el tramo de más edad de las mujeres, reflejando así unas tradiciones diferentes en materia de trabajo femenino. Según los datos que proporciona el Panel de Hogares de la UE para el año 2000, las mujeres maduras como media comunitaria perciben un 77% del salario que perciben los hombres maduros mientras que los salarios de las mujeres jóvenes ascienden hasta un 94% del salario de los hombres jóvenes. Los países donde más aumentan las diferencias salariales en función de la edad son en Alemania, Irlanda, y Reino Unido con más de 27 puntos porcentuales de desigualdad, mientras que en Portugal, España, Bélgica y Grecia crece en menor medida la desigualdad con el paso del tiempo.



Cuadro nº 8.4: Diferencia salarial de la mujer con respecto al hombre por tramos de edad. Año 2000. (%).

|             | <b>16-24</b> | <b>25-54</b> | <b>55-64</b> |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Bélgica     | 87           | 89           | 82           |
| Dinamarca   | 94           | 85           | 81           |
| Alemania    | 94           | 81           | 66           |
| Grecia      | 89           | 87           | 81           |
| España      | 93           | 86           | 85           |
| Francia     |              |              |              |
| Irlanda     | 98           | 81           | 72           |
| Italia      | 94           | 95           | 94           |
| Luxemburgo  |              |              |              |
| Holanda     |              |              |              |
| Austria     | 83           | 81           | 72           |
| Portugal    | 90           | 90           |              |
| Finlandia   | 90           | 82           | 79           |
| Suecia      |              |              |              |
| Reino Unido | 95           | 78           | 73           |
| Euro-15     | 94           | 85           | 77           |

Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea. BDU versión 2001<sup>248</sup>.

2. La formación y la cualificación. Cuanto más alto sea el nivel educativo y mayor sea la cualificación y formación adquirida mayor repercusión tendrán sobre el salario. Aunque, desde una perspectiva de género, a igual nivel educativo los hombres obtienen a cambio una rentabilidad mayor. Es el único factor que nos encontramos que poseyendo un mayor grado de formación, el hombre percibe salarios superiores a los de la mujer. Además los hombres, en mayor número que las mujeres, tienden a seguir estudios de carácter más técnico lo que hace aumentar aun más la brecha puesto que los salarios más altos corresponden a los de una buena formación

<sup>248</sup> Datos recogidos en: Communication de la Commission au Conseil "Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004" Bruxelles COM (2004) 24.

técnica. A nivel europeo, la influencia de la formación y la cualificación no es homogénea en todos los países; en Austria, Finlandia, Suecia y España, las mujeres más cualificadas y mejor formadas son las que sufren mayor diferencia salarial, a medida que ascendemos en la escala educativa va aumentando la brecha salarial con respecto a los hombres de su mismo nivel, situándose dicha diferencia por encima de los 20 puntos porcentuales; por el contrario en países como Portugal, Grecia o Italia (e incluso Irlanda) a medida que logran alcanzar cotas más altas de cualificación se reducen las diferencias salariales, estableciéndose en torno a los 10 puntos de diferencia entre ambos.

Cuadro nº 8.5: Diferencia salarial de la mujer con respecto al hombre por nivel de estudios. Año 2000. (%).

|             | <b>bajo</b> | <b>medio</b> | <b>alto</b> |
|-------------|-------------|--------------|-------------|
| Bélgica     | 88          | 88           | 82          |
| Dinamarca   | 91          | 86           | 85          |
| Alemania    | 86          | 84           | 81          |
| Grecia      | 76          | 77           | 91          |
| España      | 76          | 86           | 79          |
| Francia     |             |              |             |
| Irlanda     | 70          | 75           | 83          |
| Italia      | 85          | 91           | 87          |
| Luxemburgo  |             |              |             |
| Holanda     |             |              |             |
| Austria     | 84          | 81           | 71          |
| Portugal    | 80          | 84           | 90          |
| Finlandia   | 83          | 88           | 74          |
| Suecia      | 86          | 84           | 76          |
| Reino Unido |             |              |             |
| Euro-15     | 83          | 86           | 82          |

Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea. BDU versión 2001<sup>249</sup>.

<sup>249</sup> Datos recogidos en: Communication de la Comisión au Conseil "Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004" Bruxelles COM (2004) 24.

Las condiciones familiares de las mujeres tienen una influencia determinante en estas dos características anteriores (la edad y la formación). Las sucesivas interrupciones en su carrera profesional, debido a los permisos maternales para el cuidado de sus hijos, repercuten en la evolución de su carrera profesional; dichos periodos de inactividad no solo tienen una influencia negativa en el grado de antigüedad que alcanzan y su posterior repercusión en su salario, sino que además frenan la promoción profesional de estas mujeres y las relega a puestos de trabajo menos cualificados haciendo que las desigualdades salariales sean mayores para ellas, no solo en comparación con los hombres sino frente al colectivo de mujeres sin hijos<sup>250</sup>. Por el contrario esta tendencia no se cumple para el caso de los hombres europeos puesto que “los hombres casados con hijos de media obtienen un salario bruto por hora hasta un 7% superior al de los hombres solteros y sin hijos” (Communautés Européennes, L’Emploi en Europe 2002, pp. 39).

3. El tipo de contrato de trabajo. La tendencia generalizada que encontramos a nivel de la Unión Europea es que el salario, tanto el de los hombres como el de las mujeres, correspondiente a un contrato en precario (temporal o a tiempo parcial) es inferior al salario percibido a través de un contrato indefinido y a tiempo completo<sup>251</sup>. Prácticamente en todos los países se registran

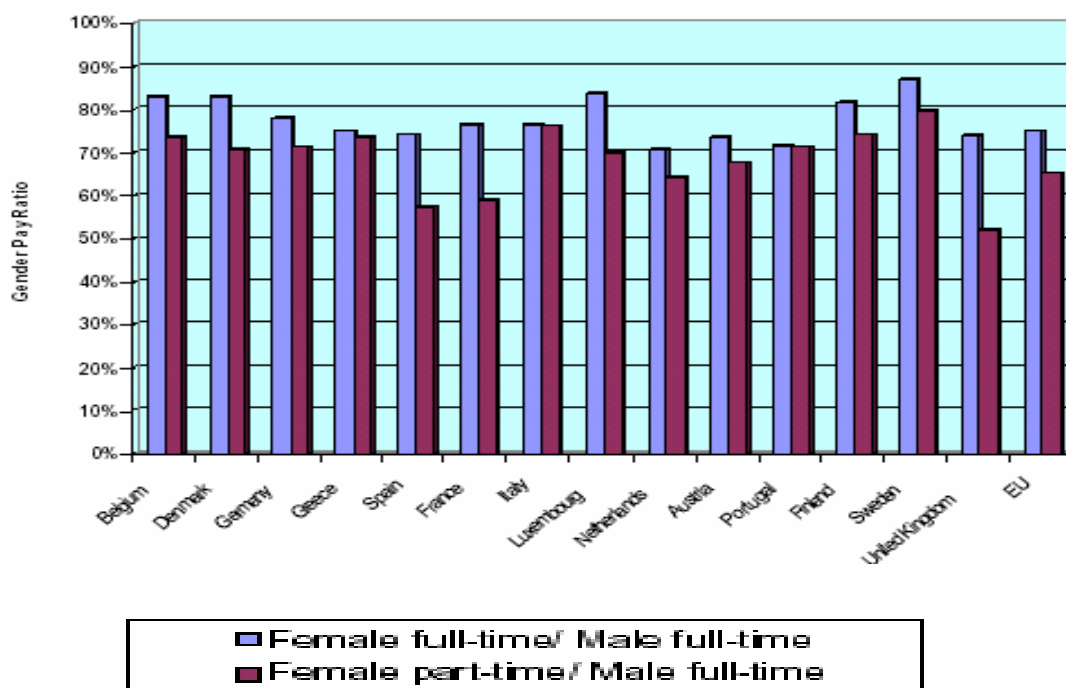
---

<sup>250</sup> Esto se nota especialmente en Alemania y en Austria en donde los salarios de las mujeres casadas con hijos son casi un 6% más bajo que el de las mujeres solteras y sin hijos. En los únicos países donde no existe ninguna diferencia salarial ocasionada por las condiciones familiares son Dinamarca y Finlandia (L’emploi en Europe 2002, pp.39).

<sup>251</sup> Según el estudio realizado para CCOO en el año 2000, para el total del colectivo (hombres y mujeres) las diferencias salariales que se registran entre los contratos temporales es del 50% con respecto a los contratos indefinidos mientras que para el caso de los contratos a tiempo parcial asciende hasta el 60% del salario a tiempo completo. Carlos Martín Urriza y Luis Zarapuz Puertas (2000): “Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género” Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. (CCOO, pp.71) <http://www.ccoo.es>.

desigualdades de género a nivel salarial puesto que para el mismo tipo de contrato la mujer siempre va a obtener un salario por debajo del percibido por el hombre; la excepción la encontramos en tres países en donde ambos sexos perciben casi el mismo salario a tiempo parcial; así tenemos que en Dinamarca las mujeres con un empleo a tiempo parcial perciben el 98'5% del salario a tiempo parcial de los hombres, en Finlandia reciben el 95'9% del de los hombres mientras que en Bélgica las mujeres alcanzan el 94'7% del salario masculino a tiempo parcial. Además nos encontramos con que se registran menos diferencias salariales entre hombres y mujeres en los empleos a tiempo parcial que en los empleos a tiempo completo, salvo en España, Francia, Luxemburgo y Austria<sup>252</sup>.

Gráfico nº 8.1: Salarios mujer a tiempo completo / hombre a tiempo completo y salario mujer a tiempo parcial / hombre a tiempo completo. UE.



Nota: no hay datos disponibles para Irlanda  
 Fuente: ESES, 1995 (in J. Rubery et al.; 2002, pp.16)

<sup>252</sup> Los datos pertenecen a la estadística de salarios ESES correspondiente al año 1995, y que aparecen recogidos en "Statistiques en bref", nº 5, 1999. Eurostat.

Pero para el caso concreto de las mujeres, y debido a su presencia mayoritaria en el mercado de trabajo a través de un contrato precario, el mayor inconveniente no se encuentra en que el salario medio que perciben ellas sea inferior al salario medio percibido por los hombres, sino que "parte del problema de la desigualdad de género es la desproporcionada concentración de mujeres en este tipo de empleos a tiempo parcial" (J. Rubery et al.; 2002, pp.38). Pero además, no se puede establecer una relación directa entre el empleo a tiempo parcial y los bajos salarios que percibe la población femenina. Si cruzamos dichos datos más bien podemos constatar una relación ambigua según los países. Así vemos que en los dos países que poseen el mayor volumen de trabajadoras a tiempo parcial, como son el Reino Unido y Holanda<sup>253</sup>, el tiempo parcial influye de distinta forma sobre el salario que perciben; en Holanda las mujeres a tiempo parcial ganan el 91% del salario que perciben las mujeres que ocupan un puesto a tiempo completo y un 70% del salario de los hombres a tiempo completo, mientras que en el Reino Unido las mujeres a parcial solo ganan el 70% del salario de las mujeres a tiempo completo y el 52% del de los hombres a completo. En un segundo grupo de países (Francia, Dinamarca, Austria, Suecia) donde el empleo a tiempo parcial de las mujeres se situaría entre un 30 y un 40%; en un extremo estaría Francia en donde las mujeres a parcial ganan un 77% de salario a tiempo completo pero apenas el 68% del salario que ganan los hombres a completo, y en el otro extremo Suecia registra una mayor igualdad en el salario de las mujeres (a parcial perciben el 92% de una mujer a completa) pero aumenta la desigualdad salarial con los hombres (un 79% del salario de los hombres a completa). En el tercer grupo de países en donde tiene menor incidencia el empleo a tiempo parcial (entre un 8% en Grecia y un 16% en España) el salario de las mujeres es prácticamente el mismo en Grecia, Italia y Portugal, ya trabajen a tiempo completo o parcial aunque disminuye a un 70 y 75% si lo relacionamos con el salario masculino a tiempo completo; en

---

<sup>253</sup> La incidencia del empleo a tiempo parcial en las mujeres es de un 71% y de un 44% en Holanda y Reino Unido respectivamente (J. Rubery et al., 2002, pp.39).

Finlandia, a pesar de ser bastante cercanos los salarios de las mujeres (un 91%) el salario a tiempo parcial de las mujeres sólo representa el 72% del recibido por un hombre a tiempo completo; y en el extremo de este caso figura España en donde el salario de las mujeres a parcial sólo es un 77% del salario de las mujeres a tiempo completo cayendo hasta el 58% la diferencia si lo comparamos con el salario de los hombres a completa.

4. Características del lugar de trabajo. Algunas variables propias y específicas del lugar de trabajo tienen una importante correlación con la determinación del nivel salarial de las mujeres. En la mayoría de los estudios y modelos realizados a nivel europeo<sup>254</sup> coinciden en señalar que elementos propios de cada empresa, como pueden ser el grado de sindicalización, la proporción de mujeres en el total de la plantilla y el tamaño de la empresa, inciden en agravar o mejorar las diferencias salariales que se ocasionan entre mujeres y hombres. En algunos estudios realizados a nivel nacional se constata que este tipo de factores tiene una mayor incidencia en la diferencia salarial que otras variables más propias del mercado de trabajo como pueden ser el nivel de cualificación o la experiencia profesional. Así, por ejemplo, en Holanda<sup>255</sup> se resalta la importancia que tienen las características del puesto de trabajo sobre las diferencias salariales que se registran entre hombres y mujeres "que puede llegar a explicar hasta el 38% de dicha diferencia, frente al 7% que se debe a las diferencias en educación, el 5% a las diferencias de edad y el 4% con respecto a las diferencias en la experiencia" (J. Rubery et all.; 2002, pp. 73).

---

<sup>254</sup> Los métodos econométricos del tipo Mincer (regresión de las rentas) o del tipo Oaxaca-Blinder (técnicas de descomposición) cuyos resultados aparecen en "L'Emploi en Europe 2002: evolution récente et perspectives" Comisión Européenne; Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002. Luxembourg.

<sup>255</sup> Estudio publicado por Spijkerman (2000): "De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998". Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/ Arbeidsinspectie (citado por Rubery et all. 2002).

5. Sector de actividad y categoría profesional. Estas variables explican gran parte de la desigualdad que se origina entre hombres y mujeres a nivel salarial debido en gran parte a la segregación profesional que sufre la mujer; "diferencias en la ocupación, en el sector y en el grado de concentración de la mano de obra femenina en ciertas ramas económicas originan una mayor brecha salarial entre sexos que diferencias en la edad, en la educación o las originadas por las interrupciones de actividad por cuestiones de maternidad" (J. Rubery et al; 2002, pp. 71). A pesar de no estar unificadas las clasificaciones<sup>256</sup> por profesión y ocupación a nivel europeo, podemos establecer ciertas líneas de comparación entre los distintos países; las mayores diferencias salariales se registran en la categoría de dirigentes y cuadros de empresa (salvo en Grecia, Portugal, Finlandia y Reino Unido) en donde se encuentran las profesiones mejor retribuidas y el menor número de mujeres ocupadas (coincide con lo ya constatado en el apartado de nivel de educación y cualificación). Las menores diferencias salariales en Francia, Austria, Finlandia, Suecia y Reino Unido se registran en la categoría de empleadas de oficina; en Alemania, Grecia, Italia y Holanda la mayor igualdad salarial se constata en el grupo de obreras no cualificadas, mientras que en Bélgica, España y Luxemburgo lo es en el apartado de técnicos y profesiones intermedias<sup>257</sup>; las profesiones que son catalogadas tradicionalmente como de "femeninas" puesto que es donde se concentra el mayor volumen de mano de las mujeres es donde las diferencias salariales con los hombres son las más reducidas y son las profesiones con los salarios más bajos.

---

<sup>256</sup> La clasificación de las categorías profesionales no está armonizada y por ello hay que ser prudente a la hora de analizarla.

<sup>257</sup> En Portugal la mayor igualdad salarial se registra en la categoría de especialistas, en Dinamarca en la categoría de artesanos y de obreros de oficio, mientras que no poseemos datos referidos a Irlanda.

Cuadro nº 8.6. Salario hora bruto de las mujeres respecto a los hombres (año 1995).

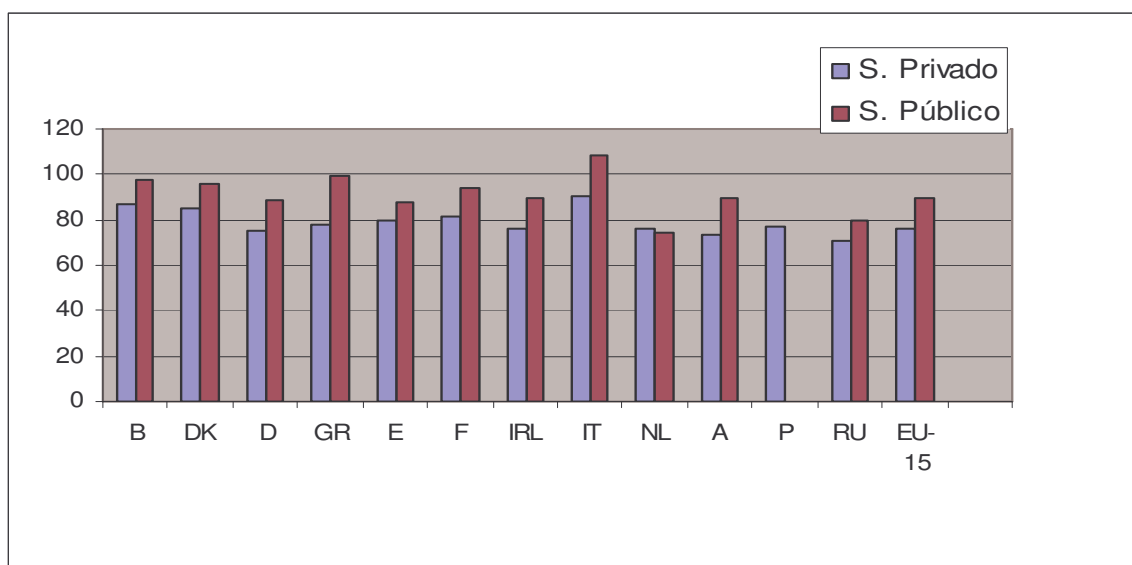
|   | B           | DK          | D(1)        | D(2)        | EL <sup>1</sup> | E           | F <sup>2</sup> | I           | L           | NL          | A <sup>3</sup> | P           | FIN         | S           | UK          |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>TOTAL</b>  | 83,2        | 83,1        | 75,9        | 89,9        | 88,0            | 74,0        | 76,6           | 76,5        | 83,9        | 70,6        | 73,6           | 71,7        | 81,6        | 87,0        | 73,7        |
| <b>Par profesion</b>  |             |             |             |             |                 |             |                |             |             |             |                |             |             |             |             |
| Dirigeants et cadres d'entreprise, membres des corps législatifs              | 73,0        | 74,9        | 68,7        | 79,2        | 77,9            | 70,2        | 67,6           | 73,8        | 67,3        | 62,0        | 67,1           | 74,9        | 81,4        | 78,5        | 67,6        |
| Spécialistes  | 82,0        | 86,5        | 80,4        | 84,2        | 70,7            | 78,4        | 79,1           | 83,7        | 83,6        | 74,0        | 79,9           | 88,9        | 84,0        | 87,8        | 83,7        |
| Professions intermédiaires scientifiques et autres professions intermédiaires | 85,5        | 80,1        | 73,2        | 79,6        | 73,4            | 82,8        | 85,6           | 82,0        | 87,7        | 72,0        | 72,9           | 84,7        | 78,2        | 86,5        | 73,3        |
| <b>Employés</b>   | <b>74,6</b> | <b>72,3</b> | <b>66,9</b> | <b>72,3</b> | <b>67,0</b>     | <b>65,0</b> | <b>63,3</b>    | <b>69,0</b> | <b>72,8</b> | <b>63,1</b> | <b>63,6</b>    | <b>69,8</b> | <b>72,6</b> | <b>76,4</b> | <b>64,4</b> |
| Employés de bureau  | 83,9        | 84,9        | 79,7        | 83,9        | 78,1            | 77,1        | 91,4           | 78,8        | 83,5        | 75,3        | 80,2           | 83,7        | 93,7        | 96,1        | 92,7        |
| Employés et personnel des services directs                                    | 79,5        | 84,6        | 69,1        | 74,0        | 64,1            | 78,0        | 87,7           | 81,8        | 81,0        | 71,1        | 77,7           | 83,1        | 86,0        | 95,1        | 82,2        |
| <b>Ouvriers</b>   | <b>81,3</b> | <b>86,5</b> | <b>74,4</b> | <b>77,2</b> | <b>65,8</b>     | <b>72,0</b> | <b>79,7</b>    | <b>76,2</b> | <b>67,3</b> | <b>70,6</b> | <b>68,0</b>    | <b>68,3</b> | <b>79,9</b> | <b>90,6</b> | <b>70,1</b> |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal                            | 83,4        | 90,9        | 75,7        | 75,6        | 59,3            | 70,7        | 80,0           | 76,7        | 78,9        | 74,9        | 69,0           | 62,9        | 81,3        | 91,3        | 62,1        |
| Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage        | 78,8        | 88,5        | 78,8        | 80,1        | 70,9            | 73,3        | 79,7           | 74,9        | 68,2        | 68,1        | 72,5           | 72,6        | 81,7        | 95,1        | 76,4        |
| Employés non qualifiés  | 84,0        | 83,9        | 81,4        | 82,2        | 80,7            | 82,5        | 86,5           | 83,9        | 81,1        | 76,0        | 76,2           | 83,0        | 82,7        | 88,5        | 81,0        |

Fuente: ESES, in "Statistiques en bref", nº5, 1999. Eurostat.

Por sectores económicos, la diferencia salarial que se registra entre hombres y mujeres es mucho más pronunciada en el sector privado que en el sector público (salvo en el caso de Holanda). Esto es especialmente significativo no solo porque en el sector público se alcance una mayor igualdad salarial entre sexos sino porque es en donde se detecta una alta concentración de mano de obra femenina.



Gráfico nº 8.2: Diferencia salarial de la mujer con respecto al salario del hombre en el sector público y en el sector privado. Año 1998



Nota: el ratio representado es el salario horario bruto medio de las mujeres en relación al de los hombres. No existen datos en 1998 para Luxemburgo, Finlandia y Suecia; y los datos del sector público de Portugal son poco fiables.

Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea. BDU versión 2001<sup>258</sup>.

Las mínimas diferencias salariales se dan en el sector público de Bélgica, Dinamarca, Grecia, Francia en donde hay menos de 6 puntos porcentuales de diferencia entre los salarios de los hombres y las mujeres aunque la excepción en este caso es Italia donde las mujeres del sector público obtienen mayores salarios que los hombres. Por el contrario las máximas diferencias salariales se encuentran en el sector privado del Reino Unido, Austria y Alemania con más de 25 puntos porcentuales de diferencia entre las mujeres y los hombres. Holanda supone un caso curioso, no solo porque el sector público soporta la mayor diferencia salarial a nivel europeo sino que en ambos sectores se registra prácticamente la misma diferencia, las mujeres reciben el 75% del salario masculino ya trabajen en el sector público o en el privado. En el extremo opuesto

<sup>258</sup> Datos recogidos en: Communication de la Comisión au Conseil "Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004" Bruxelles COM (2004) 24.

estaría Grecia donde apreciamos la mayor diferencia salarial (de 21 puntos porcentuales) entre las propias mujeres, mientras que las que trabajan en el sector público obtienen el mismo sueldo que los hombres, las que los hacen en el sector privado solo llegan hasta el 78%.

Cuadro nº 8.7: Diferencia salarial entre el sector privado y público

| País        | año  | Salario de los hombres sector privado/público | Salario de las mujeres sector privado/público |
|-------------|------|---|---|
| Dinamarca   | 1997 | 105.24%                                       | 101.71%                                       |
| Alemania    | 1996 | 93.67%  | 82.56%  |
| Grecia      | 1997 | 75.81%  | 71.41%  |
| España      | 1997 | 82.84%  | 65.44%  |
| Francia     | 1997 | 95.46%  | 85.20%  |
| Irlanda     | 1997 | 79.33%  | 67.65%  |
| Italia      | 1997 | 95.36%  | 80.28%  |
| Luxemburgo  | 1996 | 78.57%  | 74.04%  |
| Austria     | 1997 | 98.36%  | 81.12%  |
| Portugal    | 1997 | 72.41%  | 55.72%  |
| Finlandia   | 1997 | 96.45%  | 98.89%  |
| Reino Unido | 1996 | 106.17%                                       | 83.02%  |

Fuente: Panel de hogares de la Unión Europea<sup>259</sup>,

También son relevantes, tal y como se aprecia en el cuadro nº 10.7, las diferencias que se registran al comparar el salario medio del sector privado con respecto al que se obtiene en el sector público puesto que, tanto si lo analizamos en el caso de los hombres como si lo analizamos para el caso de las mujeres, la tendencia generalizada a nivel europeo que se observa es una clara divergencia salarial a favor del sector público aunque más pronunciada para el caso de las mujeres europeas. Salvo en

<sup>259</sup> Datos recogidos en A. Plasman et all. (2002): "Indicators on gender pay equality" Department of Applied Economics of the Free University of Brussels (DULBEA) pp. 15. miméo.

Dinamarca donde las mujeres que trabajan en el sector público reciben de media un salario superior al que perciben las que trabajan en el sector privado, en el resto de países las diferencias se van acrecentando hasta llegar a los casos extremos donde el salario del sector privado se reduce casi a la mitad, como ocurre en Portugal, España e Irlanda. Por el contrario para los hombres, aunque los salarios medios del sector público son mejores que los del sector privado, las diferencias no son tan amplias como en el caso de las mujeres; así, salvo en Dinamarca y Reino Unido en donde la tendencia se invierte a favor del sector privado, el diferencial mayor se registra en Portugal, Grecia, Luxemburgo e Irlanda, que llegan a ser de hasta un tercio de menos.

Por ramas de actividad, cuanto mayor es la concentración de mano de obra femenina<sup>260</sup> en los distintos subsectores más bajos son los salarios y mayor es la diferencia salarial entre sexos. Allí donde *"las mujeres suponen un porcentaje mayor de asalariados (subsectores y ramas "feminizados"), mayor parece ser el diferencial salarial en detrimento de las mujeres"*; por el contrario, en aquellas ramas de actividad *"muy masculinizadas" con una baja presencia relativa de las mujeres, el diferencial salarial entre ambos sexos es inferior a la media"* (C. Martín, L. Zarapuz; 2000, pp.72).<sup>261</sup> Esta segregación que se origina tanto a nivel horizontal como vertical (además de la concentración de géneros en sectores y profesiones con baja remuneración) se convierte en una cuestión fundamental para explicar qué parte del diferencial salarial que se produce entre hombres y mujeres corresponde efectivamente a prácticas discriminatorias; además, y tal como aparece reflejado en los estudios realizados a nivel europeo<sup>262</sup> "diferencias en la remuneración poseyendo las mismas características hombres y

---

<sup>260</sup> La concentración de géneros se define como la parte del empleo femenino en el sector o profesión respectiva (Commission Européenne; 2002, pp. 40).

<sup>261</sup> Carlos Martín Urriza y Luis Zarapuz Puertas (2000): *"Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género"* Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. <http://www.ccoo.es>.

<sup>262</sup> Tal y como quedan reflejados en "L'Emploi en Europe" (2002, pp.35-43).

mujeres se deben examinar y en particular, cuando la mayor proporción de empleo femenino en un sector o una profesión está asociada a unos menores salarios. Además, y conociendo que el análisis ha tenido en cuenta las diferencias intersectoriales y profesionales, la valorización de los distintos tipos de empleo podría reflejar unas preferencias (sociales) con mayor razón puesto que son las mujeres las que con más asiduidad están empleadas en sectores y profesiones donde es más difícil medir la productividad” (Commission Européenne, 2002, pp.43)<sup>263</sup>.

Cada una de estas variables que hemos analizado es responsable de una parte del diferencial que se origina entre las remuneraciones que perciben los hombres y de las mujeres; pero a veces ciertas combinaciones entre dichas variables pueden proporcionarnos una mayor información que si las tomamos de forma aislada; es decir analizando y comparando los resultados cruzados de algunos de los factores explicativos de la diferencia salarial como pueden ser la ocupación y la educación, la cualificación y el trabajo a tiempo parcial.

Si observamos la situación de las mujeres una vez eliminado el impacto que tienen sobre sus salarios diferentes variables como la ocupación, la rama de actividad y la edad, vemos que ha aumentado el salario con respecto al salario medio; si analizamos el impacto de otra variable como es la profesión observamos que las diferencias salariales se reducen en todos los países salvo en Bélgica y en Luxemburgo; si analizamos conjuntamente variables como la profesión y el sector mejoran su situación especialmente las mujeres de España, Francia e Italia, pero dichas variables no ayudan a reducir las diferencias en Holanda; mientras que si tenemos en cuenta por último la variable edad mejoran prácticamente su situación en todos los países. La situación más igualitaria

---

<sup>263</sup> También es posible que en estos sectores y en estas profesiones sean inadecuados los métodos que se han desarrollado para la evaluación de la productividad.

entre ambos sexos se aprecia en Suecia y en Dinamarca mientras que los países de mayor desigualdad son Holanda y Grecia.

### **8.2- Características institucionales explicativas de las diferencias salariales.**

Pero si a pesar de todo, y después de haber tenido en cuenta gran parte de los elementos que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre sexos<sup>264</sup>, sigue siendo menor el salario de la mujer con respecto al del hombres es que *"entonces habrá que aceptar que es el mero hecho de ser mujer el factor que explica en última instancia el diferencial salarial; esto supondría que existe también una discriminación salarial a posteriori"* (C. Martín, L. Zarapuz; 2000, pp.66). Dichos comportamientos discriminatorios, y no por las características personales de la mano de obra femenina, explicarían la existencia de ese "residuo" que aparece, tal y como lo describe M. Maruani, como *"una especie de caja negra en la que se refugia la discriminación"* (M. Maruani; 2002: pp. 72).

Así de esta manera nos encontramos con el segundo bloque de estudios que analizan la discriminación salarial; desde esta nueva óptica se piensa que es bastante más complejo dicho análisis, y se considera necesario ampliar el abanico de variables para poder introducir factores no solo económicos y sociales sino también políticos e institucionales. El papel del estado y los sistemas de regulación salarial, entre otros, pueden ayudar a comprender las desigualdades salariales entre sexos.

Una serie de factores como el grado de centralización en la determinación de los salarios, el nivel de sindicalización especialmente de las mujeres, y la existencia o no de un salario mínimo interprofesional, pueden reducir el diferencial que se origina entre los salarios. En aquellos países donde *"la negociación salarial está centralizada y se basa en una*

---

<sup>264</sup> A través del Gráfico nº 10 se observa que una vez corregido el salario teniendo en cuenta tres elementos (edad, ocupación y sector) la mujer gana menos a igual trabajo es que las diferencias estructurales no se han eliminado totalmente y se pueden estimar alrededor de un 15%.

*intervención consensuada de los interlocutores sociales y en torno a unos objetivos de igualdad claramente identificados, como la reducción del abanico de salarios o la revalorización de los salarios bajos” (R. Silvera, 2000; pp. 198)<sup>265</sup> es menor la discriminación salarial de género.*

Cuadro nº 8.8 Los sistemas de negociación colectiva en los países de la Unión Europea. Varios años.

|  | <b>1980</b>   | <b>1990</b>  | <b>1994</b>  |
|--|---|--|--|
| <b>Centralizado/Coordinado</b>         | Dinamarca<br>Alemania<br>Austria<br>Finlandia<br>Suecia | Alemania<br>Austria<br>Finlandia<br>Suecia                       | Alemania<br>Italia<br>Austria<br>Finlandia                                 |
| <b>Intermedio</b>                      | Bélgica<br>España<br>Holanda                            | Bélgica<br>Dinamarca<br>España<br>Francia<br>Holanda<br>Portugal | Bélgica<br>Dinamarca<br>España<br>Francia<br>Holanda<br>Portugal<br>Suecia |
| <b>Descentralizado/Poco coordinado</b> | Francia<br>Italia<br>Portugal<br>Reino Unido            | Italia<br>Reino Unido  | Reino Unido  |

Fuente: OCDE (1997)<sup>266</sup>.

<sup>265</sup> Rachel Silvera (2000): “Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen desiguales”. “. In Margaret Maruani, Chantal Rogerat, Teresa Torns (dirs.) (2000): “*Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*”. Ed. Icaria&Antrazyt, Barcelona.

<sup>266</sup> OCDE (1997): “*Perspectives de l’emploi 1997*”, citado en IRES (2000): “*Les marchés du travail en Europe*”. La Découverte, collection Repères. Paris.

En la mayoría de los países europeos, salvo en el Reino Unido<sup>267</sup>, el convenio colectivo aparece como el mecanismo principal que sirve para regular los salarios, en especial los más bajos, aunque en los últimos años se observa una tendencia a una importante descentralización de los sistemas de fijación salarial. Así parece indicar que cuanto mayor sea la descentralización salarial mayor será el diferencial salarial, ya que los salarios femeninos estarán peor protegidos cuanto menos coordinados y estructurados sean los convenios colectivos. Para ello es también importante contar con la asistencia y colaboración de las representantes de las mujeres trabajadoras en las negociaciones "la participación activa de los sindicatos, de las comisiones salariales o de los sistemas de convenios colectivos es una condición *sine qua non* para el establecimiento efectivo de las medidas de igualdad salarial entre los hombres y las mujeres" (J. Rubery et al.; 2002, pp. 123); de esta forma se intenta así frenar el interés que despierta en los empleadores un sistema individual de organización salarial que va en detrimento de una regulación global<sup>268</sup> de los salarios.

Una legislación sobre el establecimiento de un salario mínimo interprofesional es también importante para lograr una igualdad salarial a nivel de sexos puesto que las mujeres tienen mayores posibilidades que los hombres de verse afectadas por dicho salario mínimo, entre otras razones porque "se concentran en empleos regulados por el salario mínimo, porque están en empleos o en sectores que ofrecen pocas posibilidades de negociación colectiva lo que hace que sea mayor la importancia de una reglamentación del mercado de trabajo, y porque se concentran en empleos excluidos del reglamento del salario mínimo de forma oficial o en la práctica. La cobertura y el cumplimiento del salario mínimo es especialmente importante para la igualdad de género" (J. Rubery et al.; 2002, pp. 100).

---

<sup>267</sup> En el Reino Unido la cobertura de los convenios colectivo ha caído hasta el 42% para el año 2000, incluso para las empresas de más de 10 trabajadores.

<sup>268</sup> En ciertos países, como Alemania por ejemplo, los convenios colectivos pueden estar muy desarrollados en el sector industrial pero en cambio no se apliquen a otros sectores de actividad como ciertas actividades de servicios que afectan a un número importante de mano de obra femenina.

Cuadro nº 8.9: Sistema de fijación de los salarios en la Unión Europea.

|  | <b>No salario mínimo generalizado</b> | <b>Salario mínimo generalizado</b>                    |
|--|---------------------------------------|---|
| <b>Fuertes convenios colectivos</b>              | Dinamarca<br>Alemania<br>Italia       | Bélgica<br>Holanda                                    |
| <b>Convenios colectivos débiles o desiguales</b> | Irlanda<br>Reino Unido                | España<br>Francia<br>Grecia<br>Luxemburgo<br>Portugal |

Fuente: Commission Européenne, 1994<sup>269</sup>. Boletín (1994), nº 5, pp. 4.

Todos estos factores que juegan un papel importante en la determinación de los salarios de las mujeres se aplican de distinta manera según los países. Así por ejemplo, y siguiendo el estudio realizado por R. Silvera<sup>270</sup>, en el Reino Unido la ausencia de un salario mínimo, la descentralización en la fijación de los salarios y el desmantelamiento sindical han contribuido a agravar las diferencias salariales<sup>271</sup>. Por el contrario, en los países escandinavos las diferencias salariales son las menores debido fundamentalmente al importante papel de los convenios colectivos y a una estrategia sindical basada en una política salarial solidaria además de una voluntad por parte de los poderes públicos de aplicar la equidad salarial.<sup>272</sup> En concreto en Suecia ha jugado un papel positivo la negociación colectiva junto a una política salarial basada en la revalorización salarial y en una reducción del abanico salarial. Por el contrario en Alemania el importante papel que poseen los convenios colectivos no se ha traducido en una disminución de la desigualdad salarial puesto que quedan excluidos

<sup>269</sup> Commission européenne; *Bulletin sur les femmes et l'emploi dans l'Union européenne*, nº5 (pp.4), 1994. DG V, Bruxelles.

<sup>270</sup> Rachel Silvera (2002): *"Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l'égalité"*. La Documentation française, Paris.

<sup>271</sup> Estos elementos son los que explican que el Reino Unido sea el país que más discrimina de Europa desde este punto de vista, (cerca del 40% de diferencia).

<sup>272</sup> Al menos durante los años 70 puesto que a partir de la década de los 80 se aplica una política de rigor salarial que explica que la reducción de las desigualdades salariales se paralice.



de la negociación aquellos empleos que se rigen por “contratos atípicos” (trabajo temporal, el trabajo a destajo, el trabajo a tiempo parcial) y ciertas profesiones (servicios de limpieza, trabajo administrativos) altamente feminizadas.

Pero a pesar de que está demostrado que “*la existencia del salario mínimo, un modo centralizado de negociación salarial y sistemas de clasificación y de remuneración más transparentes, que incorporen una mayor participación de los representantes del personal y sobre todo de las mujeres*” (R. Silvera; 2000, pp. 204) tiene efectos beneficiosos para limitar la discriminación salarial sin embargo en los últimos años se ha registrado una predisposición a la contra. En la mayoría de los países europeos, aunque se realizan esfuerzos por integrar el análisis de género en las políticas salariales para eliminar las desigualdades, la tendencia que se observa es un descenso del valor relativo del salario mínimo junto con una mayor descentralización e individualización salarial y un mayor grado de fragmentación de los sistemas salariales se han realizado o llevado a cabo sin que apenas se haga referencia al género.

Aunque hoy en día los análisis con enfoque de género han tomado una gran importancia, el sistema salarial aún refleja estructuras del pasado<sup>273</sup> y las disparidades salariales entre hombres y mujeres todavía refuerzan la división tradicional del trabajo dentro de la familia. “Los países miembros de la Unión Europea invierten igual e incluso más en la educación de las mujeres que en la de los hombres pero todavía no han reconocido que es conveniente cambiar el mercado del empleo para obtener el máximo rendimiento a dicha inversión, no solo en interés de las mujeres sino de la economía en general” (J. Rubery et al; 2002, pp. 132).

---

<sup>273</sup> Los ejemplos de integración del género son aún muy escasos a nivel europeo: en Francia la nueva legislación obliga integrar la cuestión de igualdad en los convenios colectivos, en Suecia el género se integra en todos los campos socioeconómicos incluido el salarial en donde la ley de igualdad de oportunidades exige a las empresas hacer públicas sus estructuras salariales según el género y a tomar las medidas necesarias para resolver los problemas de desigualdad; en Dinamarca la legislación obliga a publicar los datos salariales; y la campaña lanzada en el Reino Unido por los sindicatos contra una fuerza de trabajo a dos niveles en los servicios públicos que podría profundizar la desviación de los salarios.

# **ANEXOS**

## **PARTE SEGUNDA**

Anexo nº 5.1: Diferencias Absolutas entre las tasas de actividad de las mujeres y los hombres

|                | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 43,3        | 29,1        | 25,3        | 20,8        | 17,3        |
| Dinamarca      | 24,3        | 14,7        | 8,8         | 11,4        | 8,6         |
| Alemania       | 35,1        | 30,2        | 24,4        | 18,3        | 15,6        |
| Grecia         | 50,7        | 41,3        | 34,7        | 32,9        | 27,2        |
| España         | 57,0        | 46,4        | 37,1        | 29,4        | 26,5        |
| Francia        | 35,5        | 22,6        | 18,0        | 14,2        | 12,8        |
| Irlanda        | 53,8        | 44,2        | 35,6        | 28,8        | 19,8        |
| Italia         | 49,7        | 39,4        | 34,8        | 30,8        | 27,7        |
| Luxemburgo     | 52,3        | 38,0        | 34,8        | 31,5        | 24,7        |
| Holanda        | 58,0        | 36,9        | 27,1        | 21,3        | 18,1        |
| Austria        | 34,0        | 32,2        | 26,8        | 19,2        | 17,8        |
| Portugal       | 37,4        | 30,8        | 23,7        | 16,7        | 15,5        |
| Finlandia      | 10,7        | 6,4         | 7,1         | 6,9         | 5,4         |
| Suecia         | 21,4        | 6,7         | 2,7         | 3,4         | 4,1         |
| Reino Unido    | 36,3        | 25,7        | 20,9        | 17,4        | 15,0        |
| <b>Euro-15</b> | <b>41,2</b> | <b>31,3</b> | <b>24,9</b> | <b>20,9</b> | <b>18,3</b> |

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Anexo nº 5.2: Tasa de Actividad en la UE (% población activa 15-64 años)

| <b>Mujeres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 39,3        | 44,7        | 46,4        | 51,7        | 56,4        |
| Dinamarca      | 63,3        | 75,8        | 78,3        | 74,0        | 75,6        |
| Alemania       | 50,3        | 53,0        | 57,0        | 61,3        | 63,2        |
| Grecia         | 34,1        | 41,8        | 42,2        | 44,6        | 49,7        |
| España         | 32,5        | 33,6        | 40,6        | 45,1        | 50,8        |
| Francia        | 54,3        | 57,8        | 58,1        | 60,8        | 62,3        |
| Irlanda        | 35,9        | 39,5        | 42,0        | 47,3        | 56,5        |
| Italia         | 33,6        | 38,8        | 42,0        | 42,3        | 46,3        |
| Luxemburgo     | 36,0        | 41,9        | 42,8        | 44,6        | 51,6        |
| Holanda        | 34,5        | 43,9        | 52,7        | 58,6        | 66,0        |
| Austria        | 51,2        | 53,9        | 58,6        | 61,8        | 62,1        |
| Portugal       | 50,7        | 54,7        | 58,3        | 60,0        | 63,7        |
| Finlandia      | 68,6        | 76,7        | 73,3        | 69,5        | 71,9        |
| Suecia         | 68,0        | 79,4        | 80,0        | 75,0        | 72,9        |
| Reino Unido    | 55,2        | 61,9        | 66,7        | 66,3        | 68,1        |
| <b>Euro-15</b> | <b>46,4</b> | <b>50,9</b> | <b>54,8</b> | <b>56,8</b> | <b>59,8</b> |

| <b>Hombres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 82,6        | 73,8        | 71,7        | 72,5        | 73,7        |
| Dinamarca      | 87,6        | 90,5        | 87,1        | 85,4        | 84,2        |
| Alemania       | 85,4        | 83,2        | 81,4        | 79,6        | 78,8        |
| Grecia         | 84,8        | 83,1        | 76,9        | 77,5        | 76,9        |
| España         | 89,5        | 80,0        | 77,7        | 74,5        | 77,3        |
| Francia        | 89,8        | 80,4        | 76,1        | 75,0        | 75,1        |
| Irlanda        | 89,7        | 83,7        | 77,6        | 76,1        | 76,3        |
| Italia         | 83,3        | 78,2        | 76,8        | 73,1        | 74,0        |
| Luxemburgo     | 88,3        | 79,9        | 77,6        | 76,1        | 76,3        |
| Holanda        | 92,5        | 80,8        | 79,8        | 79,9        | 84,1        |
| Austria        | 85,2        | 86,1        | 85,4        | 81,0        | 79,9        |
| Portugal       | 88,1        | 85,5        | 82,0        | 76,7        | 79,2        |
| Finlandia      | 79,3        | 83,1        | 80,4        | 76,4        | 77,3        |
| Suecia         | 89,4        | 86,1        | 82,7        | 78,4        | 77,0        |
| Reino Unido    | 91,5        | 87,6        | 87,6        | 83,7        | 83,1        |
| <b>Euro-15</b> | <b>87,6</b> | <b>82,2</b> | <b>79,7</b> | <b>77,7</b> | <b>78,1</b> |

Fuente: Eurostat.

Anexo nº 5.3: Diferencias relativas las tasas de actividad mujeres/hombres.

|             | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica     | 0,5         | 0,6         | 0,6         | 0,7         |
| Dinamarca   | 0,7         | 0,8         | 0,9         | 0,9         |
| Alemania    | 0,6         | 0,6         | 0,7         | 0,8         |
| Grecia      | 0,4         | 0,5         | 0,5         | 0,6         |
| España      | 0,4         | 0,4         | 0,5         | 0,6         |
| Francia     | 0,6         | 0,7         | 0,8         | 0,8         |
| Irlanda     | 0,4         | 0,5         | 0,5         | 0,6         |
| Italia      | 0,4         | 0,5         | 0,5         | 0,6         |
| Luxemburgo  | 0,4         | 0,5         | 0,6         | 0,6         |
| Holanda     | 0,4         | 0,5         | 0,7         | 0,7         |
| Austria     | 0,6         | 0,6         | 0,7         | 0,8         |
| Portugal    | 0,6         | 0,6         | 0,7         | 0,8         |
| Finlandia   | 0,9         | 0,9         | 0,9         | 0,9         |
| Suecia      | 0,8         | 0,9         | 1,0         | 1,0         |
| Reino Unido | 0,6         | 0,7         | 0,8         | 0,8         |
| Euro-15     | 0,5         | 0,6         | 0,7         | 0,7         |

Fuente: Eurostat 2001. Enquête sur les forces de travail 2000 y elaboración propia.

Anexo nº 5.4: Tasa de Paro de las mujeres y de los hombres de larga duración (más de 12 meses) en % de la población activa

| <b>Mujeres</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 7,7         | 7,7         | 4,7         |
| Dinamarca      | 3,5         | 2,7         | 1,2         |
| Alemania       | 2,6         | 4,9         | 4,3         |
| Grecia         | 6,5         | 8,1         | 9,9         |
| España         | 14,1        | 18,2        | 9,5         |
| Francia        | 4,9         | 5,8         | 4,6         |
| Irlanda        | 9,4         | 7,1         | 1,0         |
| Italia         | 9,4         | 10,5        | 8,9         |
| Luxemburgo     | 0,6         | 1,0         | 0,6         |
| Holanda        | 4,2         | 3,4         | 1,3         |
| Austria        | n.d.        | 1,3         | 1,0         |
| Portugal       | 3,2         | 3,7         | 2,0         |
| Finlandia      | 0,9         | 5,3         | 2,8         |
| Suecia         | 0,1         | 1,7         | 1,5         |
| Reino Unido    | 1,5         | 2,1         | 0,9         |
| <b>Euro-15</b> | <b>4,8</b>  | <b>6,2</b>  | <b>4,4</b>  |

| <b>Hombres</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 2,9         | 4,5         | 3,1         |
| Dinamarca      | 2,3         | 2,0         | 0,9         |
| Alemania       | 1,9         | 3,3         | 3,8         |
| Grecia         | 1,6         | 2,5         | 3,5         |
| España         | 5,0         | 8,7         | 3,5         |
| Francia        | 2,6         | 3,9         | 3,0         |
| Irlanda        | 10,0        | 8,2         | 2,1         |
| Italia         | 4,2         | 5,5         | 4,9         |
| Luxemburgo     | 0,4         | 0,6         | 0,5         |
| Holanda        | 2,8         | 2,9         | 1,0         |
| Austria        | n.d.        | 0,8         | 0,9         |
| Portugal       | 1,2         | 2,7         | 1,3         |
| Finlandia      | 1,4         | 6,1         | 2,9         |
| Suecia         | 0,1         | 3,2         | 2,1         |
| Reino Unido    | 3,0         | 4,9         | 2,0         |
| <b>Euro-15</b> | <b>2,9</b>  | <b>4,5</b>  | <b>3,1</b>  |

Fuente: Eurostat.

Anexo nº 5.5 Tasa de empleo de mujeres y hombres en la UE 1975-2001. (% población 15-64 años)

| <b>Mujeres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 36,8        | 37,2        | 40,9        | 45,1        | 51,5        |
| Dinamarca      | 60,7        | 69,3        | 70,2        | 66,7        | 71,6        |
| Alemania       | 48,3        | 48,5        | 53,6        | 55,3        | 57,9        |
| Grecia         | 33,3        | 37,4        | 37,1        | 38,1        | 41,2        |
| España         | 31,5        | 25,2        | 30,7        | 31,2        | 40,3        |
| Francia        | 51,2        | 50,7        | 51,1        | 52,1        | 55,1        |
| Irlanda        | 32,9        | 32,1        | 35,6        | 41,6        | 54,1        |
| Italia         | 30,7        | 33,4        | 36,1        | 35,4        | 39,6        |
| Luxemburgo     | 35,8        | 40,1        | 41,8        | 42,6        | 50,1        |
| Holanda        | 33,2        | 39,5        | 47,1        | 53,6        | 63,5        |
| Austria        | 50,1        | 52,1        | 56,7        | 59,1        | 59,6        |
| Portugal       | 48,2        | 48,2        | 54,3        | 54,3        | 60,3        |
| Finlandia      | 66,9        | 72,3        | 71,3        | 59,0        | 64,3        |
| Suecia         | 66,4        | 77,1        | 78,7        | 69,2        | 69,1        |
| Reino Unido    | 54,0        | 55,0        | 62,0        | 61,8        | 64,8        |
| <b>Euro-15</b> | <b>44,4</b> | <b>45,0</b> | <b>50,2</b> | <b>49,7</b> | <b>54,0</b> |

| <b>Hombres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 80,6        | 69,1        | 68,3        | 67,0        | 69,5        |
| Dinamarca      | 84,4        | 85,4        | 79,3        | 79,9        | 80,8        |
| Alemania       | 82,8        | 78,1        | 78,1        | 73,7        | 72,7        |
| Grecia         | 83,9        | 79,0        | 73,5        | 72,5        | 71,1        |
| España         | 85,1        | 63,8        | 68,3        | 60,9        | 69,7        |
| Francia        | 87,3        | 73,9        | 70,6        | 67,2        | 69,1        |
| Irlanda        | 83,6        | 70,2        | 67,9        | 67,1        | 76,2        |
| Italia         | 80,6        | 73,5        | 71,8        | 66,4        | 67,9        |
| Luxemburgo     | 88,0        | 78,2        | 76,7        | 74,4        | 75,0        |
| Holanda        | 89,0        | 75,6        | 75,3        | 75,2        | 82,1        |
| Austria        | 84,0        | 83,1        | 83,0        | 78,4        | 77,3        |
| Portugal       | 84,5        | 79,9        | 79,4        | 71,6        | 76,5        |
| Finlandia      | 77,3        | 78,2        | 77,5        | 64,4        | 70,2        |
| Suecia         | 88,1        | 83,4        | 81,2        | 70,5        | 72,2        |
| Reino Unido    | 88,0        | 77,3        | 80,8        | 75,2        | 78,1        |
| <b>Euro-15</b> | <b>84,6</b> | <b>75,0</b> | <b>76,0</b> | <b>70,2</b> | <b>72,5</b> |

Fuente: Eurostat, varios años.

Anexo nº 6.1: Empleo de mujeres y hombres en el sector agrario (en % del empleo total)

| <b>Mujeres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>B</b>       | 2,6         | 3,1         | 1,7         | 1,8         | 1,2         |
| <b>DK</b>      | n.d.        | 3,4         | 2,7         | 2,5         | 1,9         |
| <b>D</b>       | 9,3         | 6,3         | 3,9         | 2,8         | 1,9         |
| <b>EL</b>      | 48,1*       | 37,9        | 28,8        | 23,2        | 19,0        |
| <b>E</b>       | 20,5        | 13,9        | 8,8         | 6,1         | 4,7         |
| <b>F</b>       | n.d.        | 7,1         | 4,7         | 3,7         | 2,9         |
| <b>IRL</b>     | n.d.        | 7,1         | 3,9         | 3,1         | 2,0         |
| <b>I</b>       | 18,1        | 11,5        | 7,9         | 5,9         | 4,1         |
| <b>L</b>       | n.d.        | 3,8         | 2,0         | 1,6         | 1,1         |
| <b>NL</b>      | n.d.        | 3,1         | 3,2         | 2,4         | 2,4         |
| <b>A</b>       | n.d.        | 10,6        | 9,3         | 8,2         | 6,5         |
| <b>P</b>       | n.d.        | 25,9        | 13,6        | 12,3        | 12,0        |
| <b>FIN</b>     | 14,3        | 8,8         | 6,6         | 5,7         | 4,0         |
| <b>S</b>       | 4,0         | 2,3         | 2,0         | 1,8         | 1,3         |
| <b>UK</b>      | 1,5         | 1,3         | 1,1         | 1,2         | 0,8         |
| <b>UE-15</b>   |             | 7,7         | 5,9         | 4,3         | 3,4         |

|              | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>B</b>     | 4,5         | 3,9         | 3,1         | 2,8         | 2,6         |
| <b>DK</b>    | n.d.        | 9,4         | 7,7         | 6,1         | 5           |
| <b>D</b>     | 5,3         | 4,5         | 3,5         | 3,2         | 2,9         |
| <b>EL</b>    | 26,8        | 24,3        | 19,5        | 17,6        | 15,3        |
| <b>E</b>     | 22,7        | 17,2        | 11,4        | 8,8         | 7,7         |
| <b>F</b>     | n.d.        | 8,9         | 6,8         | 6,0         | 5,4         |
| <b>IRL</b>   | n.d.        | 20,6        | 18,4        | 15,2        | 11,3        |
| <b>I</b>     | 14,4        | 10,7        | 7,2         | 6,1         | 5,3         |
| <b>L</b>     | n.d.        | 4,9         | 3,0         | 2,0         | 2,0         |
| <b>NL</b>    | n.d.        | 6,4         | 5,2         | 5,2         | 4,3         |
| <b>A</b>     | n.d.        | 8,4         | 6,9         | 6,6         | 5,8         |
| <b>P</b>     | n.d.        | 18,6        | 12,2        | 11,6        | 9,9         |
| <b>FIN</b>   | 15,4        | 13,6        | 11,1        | 10,2        | 8,2         |
| <b>S</b>     | 8,2         | 6,2         | 5,5         | 4,8         | 4,0         |
| <b>UK</b>    | 3,6         | 3,1         | 3,0         | 2,7         | 2,1         |
| <b>UE-15</b> | n.d.        | 8,7         | 7,1         | 5,8         | 5           |

\* datos referidos al año 1977. Fuente:QLFD de Eurostat  
Fuente: Eurostat, varios años.



Anexo nº 6.2: Empleo mujeres y hombres en el sector industrial (en % del empleo total)

| <b>Mujeres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>B</b>       | 23,7        | 16,7        | 13,5        | 11,9        | 10,4        |
| <b>DK</b>      | n.d.        | 15,8        | 14,2        | 13,1        | 12,2        |
| <b>D</b>       | 30,5        | 25,6        | 22,9        | 17,9        | 15,2        |
| <b>EL</b>      | 18,4*       | 16,5        | 18,3        | 14,9        | 13,4        |
| <b>E</b>       | 26,8        | 16,8        | 15,4        | 12,8        | 13,8        |
| <b>F</b>       | n.d.        | 19,3        | 15,7        | 13,4        | 12,0        |
| <b>IRL</b>     | n.d.        | 19,1        | 18,8        | 17,1        | 15,7        |
| <b>I</b>       | 28,5        | 24,5        | 21,3        | 20,5        | 19,1        |
| <b>L</b>       | n.d.        | 10,1        | 10,6        | 8,5         | 6,4         |
| <b>NL</b>      | n.d.        | 11,9        | 10,3        | 9,2         | 8,7         |
| <b>A</b>       | n.d.        | 22,4        | 21,3        | 17,6        | n.d.        |
| <b>P</b>       | n.d.        | 24,5        | 27,8        | 23,6        | 20,3        |
| <b>FIN</b>     | 22,5        | 19,7        | 16,8        | 14,2        | 14,2        |
| <b>S</b>       | 19,0        | 14,2        | 12,8        | 11,0        | 11,0        |
| <b>UK</b>      | 25,5        | 19,5        | 17,3        | 14,0        | 11,9        |
| <b>UE-15</b>   | n.d.        | 20,7        | 19,7        | 15,5        | 13,9        |
| <b>Hombres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
| <b>B</b>       | 47,9        | 40,1        | 35,6        | 34,4        | 33,2        |
| <b>DK</b>      | n.d.        | 37,7        | 34,4        | 33,4        | 32,6        |
| <b>D</b>       | 54,7        | 50,8        | 50,1        | 44          | 40,4        |
| <b>EL</b>      | 33,9        | 30,4        | 31,7        | 29,9        | 30,6        |
| <b>E</b>       | 42,6        | 38,1        | 38          | 36,5        | 39,4        |
| <b>F</b>       | n.d.        | 41,7        | 36,6        | 33,7        | 32          |
| <b>IRL</b>     | n.d.        | 34,7        | 34,8        | 35,1        | 38,2        |
| <b>I</b>       | 42,8        | 37,8        | 38,3        | 36,7        | 35,9        |
| <b>L</b>       | n.d.        | 43,4        | 42          | 37,8        | 33,2        |
| <b>NL</b>      | n.d.        | 36,7        | 33,7        | 30,4        | 28,7        |
| <b>A</b>       | n.d.        | 48,5        | 48,3        | 42,5        | 41,7        |
| <b>P</b>       | n.d.        | 40,2        | 40,3        | 39,3        | 40,6        |
| <b>FIN</b>     | 48          | 43,1        | 42,1        | 39,1        | 40,4        |
| <b>S</b>       | 49,3        | 43,6        | 40,5        | 37,2        | 35,6        |
| <b>UK</b>      | 49,8        | 45,5        | 43,7        | 38,2        | 36,2        |
| <b>UE-15</b>   | n.d.        | 42,8        | 42,1        | 37,8        | 36,4        |

Fuente: Eurostat, varios años.

Anexo nº 6.3: Empleo de mujeres y hombres en el sector servicios (en % del empleo total)

| <b>Mujeres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>B</b>       | 73,8        | 80,2        | 84,8        | 86,4        | 88,3        |
| <b>DK</b>      | n.d.        | 80,8        | 83,1        | 84,5        | 86,0        |
| <b>D</b>       | 60,2        | 68,1        | 70,7        | 79,3        | 82,6        |
| <b>EL</b>      | 33,5        | 45,6        | 52,8        | 61,9        | 67,6        |
| <b>E</b>       | 52,7        | 69,3        | 75,8        | 81,0        | 81,5        |
| <b>F</b>       | n.d.        | 73,6        | 79,6        | 82,4        | 85,1        |
| <b>IRL</b>     | n.d.        | 73,8        | 77,2        | 79,8        | 82,3        |
| <b>I</b>       | 53,3        | 64,0        | 70,8        | 73,6        | 76,8        |
| <b>L</b>       | n.d.        | 86,1        | 87,8        | 89,8        | 92,5        |
| <b>NL</b>      | n.d.        | 85,0        | 86,5        | 88,5        | 88,9        |
| <b>A</b>       | n.d.        | 66,9        | 69,3        | 74,3        | n.d.        |
| <b>P</b>       | n.d.        | 49,6        | 58,5        | 64,1        | 67,8        |
| <b>FIN</b>     | 63,2        | 71,5        | 76,6        | 80,1        | 81,8        |
| <b>S</b>       | 77,1        | 83,5        | 85,2        | 86,8        | 87,2        |
| <b>UK</b>      | 73,1        | 79,2        | 81,5        | 84,8        | 87,3        |
| <b>UE-15</b>   | n.d.        | 71,7        | 74,4        | 80,1        | 82,7        |

| <b>Hombres</b> | <b>1975</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>B</b>       | 47,6        | 56          | 61,4        | 62,8        | 64,2        |
| <b>DK</b>      | n.d.        | 52,9        | 57,8        | 60,5        | 62,4        |
| <b>D</b>       | 40,1        | 44,7        | 46,4        | 52,8        | 56,6        |
| <b>EL</b>      | 39,3        | 45,3        | 48,8        | 52,5        | 54,1        |
| <b>E</b>       | 34,7        | 44,7        | 50,7        | 54,7        | 53          |
| <b>F</b>       | n.d.        | 49,4        | 56,5        | 60,3        | 62,6        |
| <b>IRL</b>     | n.d.        | 44,6        | 46,8        | 49,7        | 50,5        |
| <b>I</b>       | 42,8        | 51,5        | 54,4        | 57,2        | 58,8        |
| <b>L</b>       | n.d.        | 51,7        | 54,9        | 60          | 64,9        |
| <b>NL</b>      | n.d.        | 56,9        | 61,1        | 64,4        | 67          |
| <b>A</b>       | n.d.        | 43,2        | 44,8        | 51          | 52,5        |
| <b>P</b>       | n.d.        | 41,2        | 47,5        | 49,1        | 49,6        |
| <b>FIN</b>     | 36,6        | 43,3        | 46,8        | 50,7        | 51,4        |
| <b>S</b>       | 42,4        | 50,2        | 54,5        | 58,3        | 60,4        |
| <b>UK</b>      | 46,5        | 51,4        | 53,3        | 59          | 61,7        |
| <b>UE-15</b>   | n.d.        | 48,7        | 50,9        | 56,5        | 58,6        |

Fuente: Eurostat, varios años.

Anexo nº 6.4: Tasa de empleo de mujeres y hombres por tramos de edad. 1990

| <b>Mujeres</b> | <b>15-24</b> | <b>25-54</b> | <b>55-64</b> | <b>Total (15-65)</b> |
|----------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| Bélgica        | 28,3         | 54,2         | 9,9          | 40,9                 |
| Dinamarca      | 62,6         | 79,7         | 41,5         | 70,2                 |
| Alemania       | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 53,6                 |
| Grecia         | 23,6         | 46,5         | 23,8         | 37,1                 |
| España         | 25,6         | 37,2         | 18,1         | 30,7                 |
| Francia        | 31,0         | 65,1         | 25,0         | 51,1                 |
| Irlanda        | 38,5         | 38,5         | 16,1         | 35,6                 |
| Italia         | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 36,1                 |
| Luxemburgo     | 43,6         | 48,9         | 13,5         | 41,8                 |
| Holanda        | 52,3         | 52,2         | 15,6         | 47,1                 |
| Austria        | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 56,7                 |
| Portugal       | 45,8         | 64,4         | 31,8         | 54,3                 |
| Finlandia      | 52,3         | 85,0         | 38,9         | 71,3                 |
| Suecia         | 54,3         | 89,9         | 66,4         | 78,7                 |
| Reino Unido    | 62,3         | 68,5         | 36,7         | 62,0                 |
| Euro-15        | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 50,2                 |

| <b>hombres</b> | <b>15-24</b> | <b>25-54</b> | <b>55-64</b> | <b>Total (15-65)</b> |
|----------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| Bélgica        | 35,2         | 88,3         | 33,8         | 68,3                 |
| Dinamarca      | 65,2         | 86,9         | 67,5         | 79,3                 |
| Alemania       | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 78,1                 |
| Grecia         | 37,3         | 91,1         | 59,1         | 73,5                 |
| España         | 38,4         | 57,1         | 57,1         | 68,3                 |
| Francia        | 38,0         | 89,9         | 36,8         | 70,6                 |
| Irlanda        | 43,6         | 81,1         | 60,0         | 67,9                 |
| Italia         | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 71,8                 |
| Luxemburgo     | 47,2         | 94,1         | 41,0         | 76,7                 |
| Holanda        | 54,0         | 88,9         | 44,0         | 75,3                 |
| Austria        | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 83,0                 |
| Portugal       | 60,2         | 92,0         | 65,3         | 79,4                 |
| Finlandia      | 54,9         | 90,6         | 45,9         | 77,5                 |
| Suecia         | 53,5         | 92,2         | 74,2         | 81,2                 |
| Reino Unido    | 70,4         | 89,1         | 62,2         | 80,8                 |
| Euro-15        | n.d.         | n.d.         | n.d.         | 76,0                 |

Fuente: Eurostat, varios años.

Anexo nº 6.5: Tasa de empleo de hombres y mujeres por tramos de edad. 2000

| <b>Mujeres</b> | <b>15-24</b> | <b>25-54</b> | <b>55-64</b> | <b>Total (15-65)</b> |
|----------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| Bélgica        | 25,4         | 67,2         | 16,6         | 51,5                 |
| Dinamarca      | 63,3         | 79,8         | 46,5         | 71,6                 |
| Alemania       | 43,7         | 71,1         | 28,8         | 57,9                 |
| Grecia         | 22,4         | 52,5         | 23,9         | 41,2                 |
| España         | 26,2         | 50,7         | 20,0         | 40,3                 |
| Francia        | 25,6         | 70,1         | 26,7         | 55,1                 |
| Irlanda        | 46,9         | 62,6         | 27,2         | 54,1                 |
| Italia         | 22,1         | 50,9         | 15,3         | 39,6                 |
| Luxemburgo     | 28,8         | 63,0         | 16,4         | 50,1                 |
| Holanda        | 67,3         | 70,8         | 26,1         | 63,5                 |
| Austria        | 48,0         | 73,8         | 17,2         | 59,6                 |
| Portugal       | 37,1         | 73,9         | 41,1         | 60,3                 |
| Finlandia      | 40,0         | 77,3         | 40,7         | 64,3                 |
| Suecia         | 34,8         | 80,6         | 61,8         | 69,1                 |
| Reino Unido    | 54,7         | 73,2         | 41,7         | 64,8                 |
| Euro-15        | 36,7         | 65,9         | 27,9         | 54,0                 |
| <b>Hombres</b> | <b>15-24</b> | <b>25-54</b> | <b>55-64</b> | <b>Total (15-65)</b> |
| Bélgica        | 32,8         | 87,3         | 36,4         | 69,5                 |
| Dinamarca      | 68,5         | 88,5         | 64,2         | 80,8                 |
| Alemania       | 48,6         | 87,2         | 46,3         | 72,7                 |
| Grecia         | 32,0         | 88,4         | 54,9         | 71,1                 |
| España         | 37,6         | 55,0         | 55,0         | 69,7                 |
| Francia        | 32,4         | 87,7         | 34,1         | 69,1                 |
| Irlanda        | 54,5         | 88,2         | 63,3         | 76,2                 |
| Italia         | 30,6         | 84,8         | 40,9         | 67,9                 |
| Luxemburgo     | 35,0         | 92,9         | 37,1         | 75,0                 |
| Holanda        | 70,0         | 92,2         | 50,2         | 82,1                 |
| Austria        | 56,8         | 91,3         | 41,2         | 77,3                 |
| Portugal       | 49,0         | 90,3         | 62,5         | 76,5                 |
| Finlandia      | 42,2         | 84,3         | 43,4         | 70,2                 |
| Suecia         | 35,3         | 83,8         | 67,1         | 72,2                 |
| Reino Unido    | 59,3         | 87,5         | 60,1         | 78,1                 |
| Euro-15        | 43,7         | 87,1         | 48,0         | 72,5                 |

Fuente: Eurostat, varios años.

Anexo nº 6.6: Segregación entre hombres y mujeres por sector de actividad<sup>274</sup>. Año 2000.

| Sectores de la NACE                                   | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---------|---------|-------|
| Construcción  | 91      | 9       | 100   |
| Industrias extractivas                                | 84      | 16      | 100   |
| Producción y distribución de gas, agua y electricidad | 84      | 16      | 100   |
| Transportes y comunicaciones                          | 75      | 25      | 100   |
| Industrias manufactureras                             | 73      | 27      | 100   |
| Agricultura   | 66      | 34      | 100   |
| Intermediación financiera                             | 58      | 42      | 100   |
| Administración pública                                | 56      | 44      | 100   |
| Comercio, hoteles y restaurantes                      | 47      | 53      | 100   |
| Otros servicios colectivos                            | 44      | 56      | 100   |
| Salud y educación                                     | 25      | 75      | 100   |
| Servicio doméstico, actividades extraterritoriales    | 5       | 95      | 100   |
| Empleo total  | 56      | 44      | 100   |

Porcentaje de empleos ocupados por hombre y mujeres empleados en cada sector  
Fuente: Tercera encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa, 2000.

Anexo nº 6.7: Participación de las mujeres en la población activa, por categorías profesionales. 1995 y 2000. (%).

|  | 1995 | 2000 |
|--|------|------|
| Miembros del ejecutivo, del legislativo y dirigentes       | 30   | 34   |
| Profesiones intelectuales y científicas                    | 44   | 47   |
| Profesiones Intermedias                                    | 46   | 47   |
| Empleadas de tipo administrativo                           | 71   | 67   |
| Personal de servicios y vendedoras                         | 55   | 66   |
| Agricultoras y obreras cualificadas en agricultura y pesca | 35   | 26   |
| Artesanas y obreras de oficio tipo artesanal               | 18   | 12   |
| Conductoras de instalaciones y de máquinas                 | 23   | 16   |
| Obreras y empleadas sin cualificar                         | 51   | 48   |
| Fuerzas armadas  | 21   | 5    |
| UE   | 42   | 42   |

Fuente: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

<sup>274</sup> Los sectores están clasificados por orden de dominación masculina.

Anexo nº 6.8: Segregación profesional entre hombres y mujeres (en % del empleo total hombres y mujeres)

| Grupos profesionales CITP <sup>275</sup>   | hombres   | mujeres   |
|--|-----------|-----------|
| <b>1. Dirigentes y cuadros superiores:</b>   | <b>63</b> | <b>37</b> |
| • miembros del ejecutivo y cuerpo legislativo  | 72        | 28        |
| • directores de sociedades   | 71        | 29        |
| • directores de pequeñas empresas  | 58        | 42        |
| <b>2. Profesiones intelectuales y científicas:</b>                                       | <b>50</b> | <b>50</b> |
| • ciencias físicas, matemáticas y técnicas   | 81        | 19        |
| • ciencias de la vida y de la salud  | 33        | 67        |
| • enseñanza  | 35        | 65        |
| • otras profesiones intelectuales y científicas  | 64        | 36        |
| <b>3. Profesiones intermedias</b>  | <b>52</b> | <b>48</b> |
| • en ciencias físicas y técnicas   | 78        | 22        |
| • en ciencias de la vida y la salud  | 20        | 80        |
| • en enseñanza   | 31        | 69        |
| • otras profesiones intermedias  | 60        | 40        |
| <b>4. Empleados de tipo administrativo</b>   | <b>31</b> | <b>69</b> |
| • empleados de oficina   | 32        | 68        |
| • empleados de recepción y de información a clientes                                     | 28        | 72        |
| <b>5. Personal de servicios, vendedores de tiendas, mercado</b>                          | <b>33</b> | <b>67</b> |
| • personal de servicios directos a particulares y servicios de protección y de seguridad | 35        | 65        |
| • modelos, vendedores y demostradores  | 31        | 69        |
| <b>6. Obreros cualificados de agricultura y pesca</b>                                    | <b>69</b> | <b>31</b> |
| <b>7. Artesanos y obreros de oficios artesanales</b>                                     | <b>87</b> | <b>13</b> |
| • en la extracción y construcción  | 98        | 2         |
| • metalurgia, construcción mecánica y asimilados   | 96        | 4         |
| • mecánica de precisión, arte e imprenta   | 79        | 21        |
| • alimentación, textil, madera y asimilados  | 66        | 34        |
| <b>8. Conductores de instalaciones, máquinas y ensamblaje</b>                            | <b>83</b> | <b>17</b> |
| • conductores de instalaciones y material fijo   | 85        | 15        |
| • conductores de máquinas y obreros de ensamblaje  | 69        | 31        |
| • conductores de vehículos e instalaciones móviles                                       | 95        | 5         |
| <b>9. Obreros y empleados no cualificados</b>  | <b>50</b> | <b>50</b> |
| • limpiadores, empleados del hogar, basureros, ....                                      | 41        | 59        |
| • peones de la agricultura, de la pesca y asimilados                                     | 42        | 58        |
| • otros peones   | 76        | 24        |
| <b>10. Fuerzas armadas</b>   | <b>92</b> | <b>8</b>  |
| <b>Empleo Total</b>  | <b>56</b> | <b>44</b> |

Nota: % de empleos a tiempo completo y a tiempo parcial realizado por los hombres y mujeres en cada uno de los grupos.

Fuente: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000

<sup>275</sup> CITP (Clasificación Internacional por Tipo de Profesiones) es la clasificación recomendada por la OIT (en su versión 88) y es la utilizada también por Eurostat en la elaboración de la Encuesta sobre las fuerzas de trabajo; esta clasificación concierne a los 9 grandes grupos de profesiones (clasificación a 1 cifra) y el nivel de subgrandes grupos (clasificación a 2 cifras).

Anexo nº 6.9: Tasa de empleo de los hombres y de las mujeres en puestos de dirección, 2000.

| <b>HOMBRES</b>  | <b>B</b> | <b>DK</b> | <b>D</b> | <b>EL</b> | <b>E</b> | <b>F</b> | <b>IRL</b> | <b>I</b> | <b>L</b> | <b>NL</b> | <b>A</b> | <b>P</b> | <b>FIN</b> | <b>S</b> | <b>UK</b> | <b>EU</b> |
|---|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| Directores generales                                    | 4.1      | 2.6       | 1.5      | 0.1       | 1.0      | 0.2      | 0.2        | 2.3      | 1.2      | 2.2       | 3.0      | 0.6      | 2.6        | 0.4      | 0.6       | 1.3       |
| Directores de departamentos de producción y operaciones | 1.6      | 1.8       | 1.6      | 1.0       | 0.7      | 4.3      | 0.6        | 1.4      | 0.7      | 5.6       | 1.5      | 0.7      | 2.1        | 2.0      | 7.9       | 3.1       |
| Otros Directores de departamentos                       | 2.1      | 2.9       | 1.2      | 0.7       | 1.2      | 2.3      | 2.7        | 0.0      | 0.1      | 1.4       | 1.1      | 0.4      | 3.9        | 1.6      | 6.7       | 2.2       |
| Dirigentes y gerentes                                   | 4.0      | 3.0       | 2.1      | 10.3      | 6.2      | 3.8      | 9.1        | 0.0      | 5.5      | 6.9       | 4.1      | 6.5      | 4.4        | 2.2      | 3.2       | 3.5       |
| <b>MUJERES</b>  | <b>B</b> | <b>DK</b> | <b>D</b> | <b>EL</b> | <b>E</b> | <b>F</b> | <b>IRL</b> | <b>I</b> | <b>L</b> | <b>NL</b> | <b>A</b> | <b>P</b> | <b>FIN</b> | <b>S</b> | <b>UK</b> | <b>EU</b> |
| Directores generales                                    | 1.1      | 0.5       | 0.4      | 0.0       | 0.2      | 0.0      | 0.0        | 1.0      | 0.2      | 0.8       | 1.4      | 0.1      | 0.3        | 0.0      | 0.1       | 0.4       |
| Directores de departamentos de producción y operaciones | 0.9      | 0.8       | 0.4      | 0.3       | 0.1      | 1.6      | 0.3        | 0.3      | 0.3      | 1.9       | 0.8      | 0.4      | 1.2        | 1.0      | 3.6       | 1.3       |
| Otros Directores de departamentos                       | 1.4      | 0.7       | 0.6      | 0.4       | 0.5      | 1.7      | 3.7        | 0.0      | 0.2      | 0.6       | 0.7      | 0.1      | 1.9        | 0.5      | 5.4       | 1.6       |
| Dirigentes y gerentes                                   | 4.2      | 1.7       | 1.6      | 6.1       | 6.0      | 2.7      | 5.6        | 0.0      | 3.3      | 4.0       | 2.5      | 4.0      | 1.6        | 1.3      | 1.9       | 2.4       |

Nota: El empleo de los hombres viene representado con respecto al volumen total de empleo masculino, y el de las mujeres con respecto al total de empleo femenino.

Fuente: Eurostat, 2002.

Anexo nº 6.10: Proporción de hombres y mujeres en ciertas profesiones Año 2000.

(en porcentaje del total de los hombres ocupados).

| <b>HOMBRES</b>                           | <b>B</b> | <b>DK</b> | <b>D</b> | <b>EL</b> | <b>E</b> | <b>F</b> | <b>IRL</b> | <b>I</b> | <b>L</b> | <b>NL</b> | <b>A</b> | <b>P</b> | <b>FIN</b> | <b>S</b> | <b>UK</b> | <b>EU</b> |
|--|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| Personal de enfermería y de la enseñanza | 4.3      | 4.7       | 2.9      | 3.2       | 2.7      | 4.1      | 2.5        | 2.6      | 4.5      | 4.0       | 2.6      | 1.6      | 3.3        | 3.8      | 2.9       | 3.1       |
| Obreros y empleados no cualificados      | 9.8      | 12.3      | 6.6      | 4.5       | 11.9     | 5.9      | 9.1        | 8.3      | 5.8      | 8.0       | 5.7      | 9.6      | 6.4        | 3.3      | 7.3       | 7.6       |
| Personal de venta                        | 6.9      | 5.7       | 5.1      | 9.9       | 9.4      | 6.0      | 8.3        | 12.9     | 7.2      | 7.2       | 8.1      | 8.4      | 5.0        | 7.1      | 8.3       | 7.9       |
| Empleados de oficina                     | 10.5     | 6.2       | 7.5      | 7.8       | 6.2      | 6.2      | 5.7        | 9.9      | 10.9     | 6.4       | 8.5      | 6.8      | 2.9        | 5.2      | 8.1       | 7.5       |
| Conductores de instalaciones y máquinas  | 19.7     | 19.6      | 28.4     | 22.0      | 24.9     | 22.4     | 21.3       | 23.9     | 19.8     | 16.1      | 28.1     | 30.7     | 22.2       | 20.1     | 19.6      | 23.6      |
| Artisanos y obreros de tipo artesanal    | 9.6      | 9.2       | 11.3     | 11.1      | 14.4     | 15.8     | 13.3       | 11.8     | 12.2     | 9.8       | 12.0     | 12.2     | 13.2       | 17.2     | 11.8      | 12.5      |

(en porcentaje del total de las mujeres ocupadas)

| <b>MUJERES</b>                           | <b>B</b> | <b>DK</b> | <b>D</b> | <b>EL</b> | <b>E</b> | <b>F</b> | <b>IRL</b> | <b>I</b> | <b>L</b> | <b>NL</b> | <b>A</b> | <b>P</b> | <b>FIN</b> | <b>S</b> | <b>UK</b> | <b>EU</b> |
|--|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| Personal de enfermería y de la enseñanza | 17.2     | 14.1      | 10.9     | 10.7      | 9.1      | 11.2     | 13.0       | 14.7     | 13.1     | 13.0      | 12.5     | 5.6      | 18.3       | 14.7     | 11.5      | 11.8      |
| Obreros y empleados no cualificados      | 12.1     | 12.6      | 10.2     | 8.1       | 18.4     | 10.5     | 6.7        | 9.7      | 20.2     | 9.6       | 12.5     | 19.2     | 8.6        | 7.2      | 8.3       | 10.7      |
| Personal de venta                        | 17.1     | 25.6      | 19.8     | 17.3      | 22.1     | 20.8     | 23.8       | 20.8     | 14.4     | 20.7      | 21.5     | 18.8     | 19.3       | 29.5     | 23.8      | 21.3      |
| Empleados de oficina                     | 23.0     | 17.2      | 20.0     | 17.6      | 15.9     | 24.0     | 23.7       | 20.4     | 21.6     | 19.4      | 21.4     | 13.2     | 14.7       | 16.0     | 26.0      | 21.0      |
| Conductores de instalaciones y máquinas  | 2.3      | 1.2       | 3.9      | 5.8       | 3.5      | 2.4      | 2.0        | 7.4      | 0.9      | 1.4       | 3.9      | 11.7     | 2.4        | 1.2      | 1.8       | 3.6       |
| Artisanos y obreros de tipo artesanal    | 2.2      | 3.7       | 2.8      | 1.9       | 4.4      | 4.9      | 6.7        | 5.5      | 1.4      | 1.7       | 3.1      | 4.3      | 4.1        | 4.1      | 2.6       | 3.6       |

Fuente: Eurostat, 2002



Anexo nº 6.11: Empleo independiente por sexos, industria y servicios, 2000.

|             | <b>HOMBRES</b>  |                 | <b>MUJERES</b>  |                 |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|             | Con Asalariados | Sin Asalariados | Con Asalariados | Sin Asalariados |
| Bélgica     | 6,1             | 9,8             | 2,2             | 7,2             |
| Dinamarca   | 5,6             | 4,1             | 1,5             | 2,1             |
| Alemania    | 6,7             | 5,3             | 2,5             | 3,7             |
| Grecia      | 10,5            | 20,7            | 3,7             | 13,0            |
| España      | 7,1             | 11,4            | 3,4             | 8,4             |
| Francia     | 5,9             | 5,1             | 1,9             | 3,0             |
| Irlanda     | 8,2             | 9,6             | 2,6             | 3,8             |
| Italia      | 14,9            | 12,6            | 8,2             | 7,1             |
| Luxemburgo  | 6,5             | 2,2             | 3,6             | 1,9             |
| Holanda     | 4,2             | 5,7             | 1,7             | 4,8             |
| Austria     | 6,5             | 2,9             | 3,1             | 2,2             |
| Portugal    | 8,9             | 11,2            | 3,8             | 9,1             |
| Finlandia   | 6,0             | 6,8             | 2,1             | 4,1             |
| Suecia      | 5,7             | 7,5             | 1,7             | 3,3             |
| Reino Unido | 4,0             | 10,3            | 1,5             | 5,1             |
| Euro-15     | 7,3             | 8,5             | 2,9             | 5,0             |

Nota: volumen de empleo independiente, con y sin asalariados, en función del total de ocupados en el sector industrial y de servicios.

Fuente: Eurostat, 2002.

Anexo nº 6.12: Diferencias Absolutas entre hombres y mujeres en la tasa de empleo y por nivel de educación. 1999.

|             | Diferencias en el nivel inferior | Diferencias en el nivel medio | Diferencias en el nivel superior |
|-------------|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Bélgica     | 32,7                             | 20                            | 8,9                              |
| Dinamarca   | 23,3                             | 9,7                           | 3,3                              |
| Alemania    | 0                                | 0                             | 0                                |
| Grecia      | 46,1                             | 36,8                          | 13,2                             |
| España      | 44,2                             | 29,6                          | 18,1                             |
| Francia     | 23                               | 17,7                          | 9,5                              |
| Irlanda     | 0                                | 0                             | 0                                |
| Italia      | 47,5                             | 23,5                          | 12,2                             |
| Luxemburgo  | 0                                | 0                             | 0                                |
| Holanda     | 0                                | 0                             | 0                                |
| Austria     | 18                               | 15,3                          | 6,8                              |
| Portugal    | 20,8                             | 8,1                           | 2,9                              |
| Finlandia   | 4,8                              | 7                             | 9,3                              |
| Suecia      | 13                               | 6                             | 0,9                              |
| Reino Unido |                                  |                               |                                  |
| EU-15       |                                  |                               |                                  |

Diferencias Absolutas = tasa de empleo de los hombres en el nivel de educación n – tasa de empleo de las mujeres con el mismo nivel de educación.

Fuente: Eurostat; encuesta sobre las fuerzas de trabajo, resultados 1999.

Anexo nº 6.13: Tasa de empleo por nivel de estudios y por sexo.2000.

|             | Nivel Inferior |         | Nivel Medio |         | Nivel Superior |         |
|-------------|----------------|---------|-------------|---------|----------------|---------|
|             | hombres        | mujeres | hombres     | mujeres | hombres        | mujeres |
| Bélgica     | 74,6           | 42,3    | 88,6        | 68,7    | 88,4           | 84,0    |
| Dinamarca   | 77,4           | 63,3    | 88,7        | 80,7    | 90,8           | 88,6    |
| Alemania    | 73,0           | 51,7    | 84,1        | 69,7    | 87,9           | 82,0    |
| Grecia      | 84,8           | 39,8    | 86,5        | 50,0    | 83,7           | 77,2    |
| España      | 80,4           | 35,1    | 86,7        | 57,8    | 81,1           | 73,6    |
| Francia     | 75,3           | 53,7    | 87,3        | 71,0    | 85,9           | 81,8    |
| Italia      | 76,9           | 32,8    | 84,4        | 61,7    | 83,5           | 77,0    |
| Luxemburgo  | 83,2           | 49,7    | 92,1        | 60,5    | 86,2           | 77,9    |
| Holanda     | 82,7           | 49,5    | 92,4        | 74,2    | 90,0           | 84,9    |
| Austria     | 73,7           | 54,0    | 87,0        | 70,0    | 90,2           | 85,1    |
| Portugal    | 88,7           | 69,0    | 88,4        | 81,2    | 92,9           | 91,2    |
| Finlandia   | 72,2           | 64,9    | 82,0        | 74,3    | 87,3           | 84,3    |
| Suecia      | 77,1           | 65,7    | 84,9        | 82,3    | 87,2           | 86,9    |
| Reino Unido | 74,8           | 60,0    | 88,6        | 77,3    | 89,2           | 84,8    |
| UE-15       | 77,7           | 47,0    | 86,2        | 69,4    | 86,9           | 81,8    |

Nota: Datos no disponibles para Irlanda

Fuente: Eurostat. Encuesta fuerza de trabajo, resultados, 2000.

Anexo nº 6.14: Tasa de empleo de las mujeres por niveles educativos bajo, medio y superior.

| Países      | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel superior | Diferencia (1) |
|-------------|------------|-------------|----------------|----------------|
| Bélgica     | 46,0       | 69,1        | 86,0           | 40,0           |
| Dinamarca   | 61,0       | 80,6        | 88,4           | 27,4           |
| Alemania    |            |             |                | 0,0            |
| Grecia      | 43,3       | 53,3        | 78,5           | 35,2           |
| España      | 35,6       | 53,4        | 68,4           | 32,8           |
| Francia     | 56,7       | 72,0        | 80,6           | 23,9           |
| Irlanda     |            |             |                | 0,0            |
| Italia      | 37,5       | 61,7        | 77,7           | 40,2           |
| Luxemburgo  |            |             |                | 0,0            |
| Holanda     |            |             |                | 0,0            |
| Austria     | 62,0       | 76,2        | 88,5           | 26,5           |
| Portugal    | 71,6       | 78,5        | 92,2           | 20,6           |
| Finlandia   | 70,6       | 72,5        | 81,6           | 11,0           |
| Suecia      | 63,4       | 76,8        | 84,0           | 20,6           |
| Reino Unido |            |             |                |                |
| UE-15       |            |             |                |                |

(1) Diferencia entre la tasa de empleo correspondiente al nivel superior de educación con respecto al empleo de las mujeres del nivel más bajo de instrucción: Tasa de empleo de las mujeres con alto nivel de educación – tasa de empleo de las mujeres con bajo nivel de educación.

Fuente Eurostat, encuesta sobre las fuerzas de trabajo, resultados 1999.

Anexo nº 7.1: Tasa de empleo de las mujeres en ETP (en % de la población en edad de trabajar)

| <b>Mujeres</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 33,3        | 35,7        | 39,6        | 44,2        | 43,0        |
| Dinamarca      | 54,5        | 58,9        | 57,3        | 62,2        | 63,0        |
| Alemania       | 41,1        | 44,1        | 46,1        | 46,1        | 46,5        |
| Grecia         | 35,5        | 37,0        | 36,9        | 40,0        | 40,0        |
| España         | 23,3        | 29,0        | 28,4        | 36,6        | 37,8        |
| Francia        | 45,8        | 47,1        | 46,1        | 48,7        | 50,0        |
| Irlanda        | 29,6        | 32,9        | 36,4        | 45,2        | 45,7        |
| Italia         | 32,3        | 34,8        | 33,8        | 36,7        | 38,1        |
| Luxemburgo     | 37,1        | 38,4        | 38,1        | 44,6        | 45,1        |
| Holanda        | 25,8        | 30,5        | 33,8        | 40,5        | 41,6        |
| Austria        | 46,2        | 50,3        | 53,4        | 51,0        | 50,9        |
| Portugal       | 46,0        | 51,1        | 52,3        | 57,1        | 57,7        |
| Finlandia      | 67,5        | 67,6        | 53,8        | 60,5        | 61,8        |
| Suecia         | 63,0        | 66,0        | 58,5        | 60,2        | n.d.        |
| Reino Unido    | 41,0        | 47,4        | 47,0        | 49,7        | 50,2        |
| UE-15          | 38,6        | 42,1        | 42,2        | 45,3        | 46,0        |

| <b>Hombres</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 68,5        | 67,7        | 67,5        | 70,7        | 68,6        |
| Dinamarca      | 80,5        | 77,5        | 76,6        | 76,9        | 76,9        |
| Alemania       | 77,3        | 76,9        | 73,2        | 71,1        | 70,9        |
| Grecia         | 77,9        | 75,9        | 72,8        | 71,5        | 71,2        |
| España         | 63,1        | 68,5        | 60,4        | 69,0        | 70,3        |
| Francia        | 73,0        | 73,5        | 67,4        | 69,2        | 70,3        |
| Irlanda        | 69,4        | 69,1        | 65,2        | 75,9        | 75,6        |
| Italia         | 73,0        | 71,2        | 65,5        | 67,0        | 67,6        |
| Luxemburgo     | 77,8        | 76,7        | 74,7        | 75,9        | 74,9        |
| Holanda        | 69,1        | 69,6        | 69,0        | 74,7        | 75,0        |
| Austria        | 81,6        | 81,4        | 78,3        | 76,2        | 76,0        |
| Portugal       | 79,0        | 79,1        | 72,2        | 76,6        | 77,5        |
| Finlandia      | 75,5        | 76,4        | 59,1        | 69,3        | 69,8        |
| Suecia         | 78,2        | 79,6        | 69,5        | 70,0        | n.d.        |
| Reino Unido    | 75,0        | 79,0        | 72,2        | 74,4        | 74,8        |
| UE-15          | 73,5        | 74,2        | 69,0        | 71,0        | 71,3        |

Fuente: Eurostat, encuesta sur le force de travail

Anexo nº 7.2: Empleo a tiempo parcial en la UE (en % del empleo total)

| <b>Mujeres</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 21,1        | 29,9        | 33,8        | 40,5        |
| Dinamarca      | 43,9        | 38,5        | 35,4        | 34,1        |
| Alemania       | 29,6        | 30,2        | 33,7        | 38,2        |
| Grecia         | 10,0        | 7,5         | 8,4         | 7,8         |
| España         | 13,9        | 11,8        | 16,2        | 16,9        |
| Francia        | 21,8        | 23,6        | 29,1        | 30,8        |
| Irlanda        | 15,5        | 17,3        | 22,4        | 30,1        |
| Italia         | 10,1        | 11,8        | 12,7        | 16,5        |
| Luxemburgo     | 16,3        | 16,1        | 21,8        | 25,1        |
| Holanda        | 57,5        | 59,7        | 67,6        | 71,0        |
| Austria        | 23,1        | 26,5        | 27,4        | 32,2        |
| Portugal       | 10,0        | 12,6        | 13,1        | 16,3        |
| Finlandia      | 17,2        | 13,4        | 15,4        | 17,0        |
| Suecia         | 46,6        | 42,6        | 43,0        | 36,1        |
| Reino Unido    | 44,8        | 43,2        | 44,5        | 44,6        |
| UE-15          | 28,0        | 28,6        | 31,3        | 33,4        |

| <b>Hombres</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica        | 1,8         | 2,3         | 3,2         | 5,8         |
| Dinamarca      | 8,4         | 10,7        | 10,8        | 10,2        |
| Alemania       | 2,0         | 2,6         | 3,6         | 5,1         |
| Grecia         | 2,8         | 2,1         | 2,7         | 2,5         |
| España         | 2,4         | 1,6         | 2,8         | 2,8         |
| Francia        | 3,2         | 3,3         | 5,1         | 5,3         |
| Irlanda        | 2,4         | 3,3         | 5,1         | 6,9         |
| Italia         | 3,0         | 2,8         | 2,9         | 3,7         |
| Luxemburgo     | 2,6         | 1,1         | 1,4         | 1,7         |
| Holanda        | 13,8        | 15,2        | 16,8        | 19,3        |
| Austria        | 3,4         | 4,5         | 4,1         | 4,1         |
| Portugal       | 3,4         | 3,7         | 4,1         | 6,2         |
| Finlandia      | 6,2         | 5,9         | 8,3         | 8           |
| Suecia         | 6,8         | 7,1         | 9           | 10,2        |
| Reino Unido    | 4,4         | 5,3         | 8           | 9,1         |
| UE-15          | 3,7         | 4,0         | 5,2         | 6,2         |

Fuente: Eurostat, encuesta sur le force de travail

Anexo nº 7.3: Empleo temporal en contratos a duración determinada en la UE (en % del empleo total)

| <b>Mujeres</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | 2000/1985 |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| Bélgica        | 10,9        | 8,8         | 7,7         | 12,3        | 0,13      |
| Dinamarca      | 13,1        | 10,8        | 12,6        | 11,1        | -0,15     |
| Alemania       | 11,1        | 11,0        | 11,1        | 13,0        | 0,17      |
| Grecia         | 19,6        | 13,9        | 10,0        | 15,5        | -0,21     |
| España         | 18,4        | 35,2        | 38,0        | 34,2        | 0,86      |
| Francia        | 4,6         | 12,0        | 13,6        | 16,4        | 2,57      |
| Irlanda        | 10,6        | 11,5        | 12,2        | 5,7         | -0,46     |
| Italia         | 7,0         | 9,4         | 9,3         | 12,2        | 0,74      |
| Luxemburgo     | 7,0         | 4,6         | 5,6         | 6,6         | -0,06     |
| Holanda        | 10,8        | 10,3        | 14,6        | 16,8        | 0,56      |
| Austria        | n.d.        | 7,9         | 7,9         | 8,8         | 0,11      |
| Portugal       | 15,9        | 18,5        | 13,8        | 22,3        | 0,40      |
| Finlandia      | 11,2        | 20,9        | 20,9        | 19,7        | 0,76      |
| Suecia         | 14,2        | 10,7        | 13,3        | 16,2        | 0,14      |
| Reino Unido    | 8,8         | 7,0         | 8,3         | 8,0         | -0,09     |
| UE-15          | 9,7         | 11,8        | 13,0        | 14,7        | 0,52      |

| <b>Hombres</b> | <b>1985</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | 2000/1985 |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| Bélgica        | 4,7         | 3,1         | 3,9         | 6,7         | 0,43      |
| Dinamarca      | 11,6        | 10,5        | 10,7        | 8,5         | -0,27     |
| Alemania       | 9,2         | 9,8         | 10,1        | 12,5        | 0,36      |
| Grecia         | 21,8        | 15,6        | 9,1         | 11,1        | -0,49     |
| España         | 14,4        | 28          | 33,2        | 30,6        | 1,13      |
| Francia        | 4,8         | 9,1         | 11,4        | 14,3        | 1,98      |
| Irlanda        | 5,5         | 6,6         | 8,4         | 3,5         | -0,36     |
| Italia         | 3,6         | 5,9         | 6,2         | 8,7         | 1,42      |
| Luxemburgo     | 3,5         | 2,5         | 4,7         | 4,6         | 0,31      |
| Holanda        | 5,9         | 6,0         | 8,7         | 11,2        | 0,90      |
| Austria        |             | 8,1         | 8,1         | 7,4         | -0,09     |
| Portugal       | 13,5        | 14,3        | 11,0        | 18,8        | 0,39      |
| Finlandia      | 9,6         | 15,5        | 15,5        | 12,8        | 0,33      |
| Suecia         | 9,6         | 5,9         | 9,9         | 11,7        | 0,22      |
| Reino Unido    | 5,7         | 3,7         | 6,4         | 6,2         | 0,09      |
| UE-15          | 7,5         | 9,3         | 11,2        | 12,7        | 0,69      |

Fuente: Eurostat, encuesta sur le force de travail

Anexo nº 7.4: Empleo Precario en contratos a duración determinada y a tiempo parcial en la UE (en % del empleo total).

| <b>mujeres</b> | <b>1990</b> | <b>2000</b> | <b>hombres</b> | <b>1990</b> | <b>2000</b> |
|----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|
| <b>B</b>       | 38,7        | 52,8        | <b>B</b>       | 5,4         | 12,5        |
| <b>DK</b>      | 49,3        | 45,2        | <b>DK</b>      | 21,2        | 18,7        |
| <b>D</b>       | 41,2        | 51,2        | <b>D</b>       | 12,4        | 17,6        |
| <b>EL</b>      | 21,4        | 23,3        | <b>EL</b>      | 17,7        | 13,6        |
| <b>ES</b>      | 47,0        | 51,1        | <b>ES</b>      | 29,6        | 33,4        |
| <b>F</b>       | 35,6        | 47,2        | <b>F</b>       | 12,4        | 19,6        |
| <b>IRL</b>     | 28,8        | 35,8        | <b>IRL</b>     | 9,9         | 10,4        |
| <b>I</b>       | 21,2        | 28,7        | <b>I</b>       | 8,7         | 12,4        |
| <b>L</b>       | 20,7        | 31,7        | <b>L</b>       | 3,6         | 6,3         |
| <b>NL</b>      | 70,0        | 87,8        | <b>NL</b>      | 21,2        | 30,5        |
| <b>A</b>       | 34,4        | 41,0        | <b>A</b>       | 12,6        | 11,5        |
| <b>P</b>       | 31,1        | 38,6        | <b>P</b>       | 18,0        | 25,0        |
| <b>FIN</b>     | 34,3        | 36,7        | <b>FIN</b>     | 21,4        | 20,8        |
| <b>S</b>       | 53,3        | 52,3        | <b>S</b>       | 13,0        | 21,9        |
| <b>UK</b>      | 51,2        | 52,6        | <b>UK</b>      | 9,0         | 15,3        |
| <b>UE-15</b>   | 28,6        | 48,1        | <b>UE-15</b>   | 13,3        | 18,9        |

Fuente: Eurostat, encuesta sur le force de travail y elaboración propia



Anexo nº 8.1: Diferencia salarial de la mujer con respecto al hombre en el sector público y en el sector privado. Año 1998 y 2000 (en puntos porcentuales).

|             | Total |      | Sector privado |      | Sector público |      |
|-------------|-------|------|----------------|------|----------------|------|
|             | 1998  | 2000 | 1998           | 2000 | 1998           | 2000 |
| Bélgica     | 7     | 12   | 12             | 15   | 2              |      |
| Dinamarca   | 10    | 15   | 14             | 16   | 4              | 13   |
| Alemania    | 19    | 21   | 25             | 24   | 11             | 20   |
| Grecia      | 13    | 15   | 22             | 22   | 1              | 9    |
| España      | 14    | 15   | 20             | 23   | 12             | 3    |
| Francia     | 11    | 13   | 18             | -    | 6              | -    |
| Irlanda     | 20    | 19   | 24             | 23   | 11             | 15   |
| Italia      | 9     | 6    | 9              | 15   | -8             | 0    |
| Holanda     | 21    | 21   | 24             | 26   | 25             | 19   |
| Austria     | 21    | 20   | 26             | 24   | 10             | 14   |
| Portugal    | 6     | 8    | 23             | 28   | -              | -17  |
| Finlandia   | -     | 17   | -              | 15   | -              | 25   |
| Suecia      | -     | 18   | -              | 16   | -              | 18   |
| Reino Unido | 24    | 21   | 29             | 26   | 20             | 18   |
| Euro-15     | 16    | 16   | 24             | 22   | 11             | 11   |

Nota: No existen datos de 1998 para Luxemburgo, Finlandia y Suecia, la fecha para Portugal (sector público) no se puede obtener, para el año 2000 se incorporan los datos de Finlandia y Suecia pero en cambio carecemos de datos del sector público para Francia e Italia.

Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea. BDU versión 2001<sup>276</sup>.

<sup>276</sup> Datos recogidos en: Communication de la Comisión au Conseil "Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004" Bruxelles COM (2004) 24.

# **PARTE TERCERA**

## **LA FAMILIA EN LA PROTECCIÓN SOCIAL**

En esta tercera parte nos vamos a dedicar a analizar el sistema de protección social y más concretamente el tratamiento que se realiza de la familia desde dentro de dicho sistema. Aunque en un principio podemos considerar que el concepto que se utiliza de política familiar responde a una visión un tanto restringida, sin embargo entendemos que es el marco más apropiado de análisis tanto para abordar el estudio de los distintos instrumentos que se contemplan dentro de ella como para realizar comparaciones entre los países europeos que forman parte de nuestro estudio. Este marco de análisis que nos facilita el sistema europeo de protección social tiene en cuenta únicamente el conjunto de medidas familiares financiadas por el sector público, quedando fuera de nuestro estudio aquellas otras medidas que provengan del ámbito privado.

Así comenzaremos analizando la conveniencia de utilizar la metodología que nos proporciona el sistema europeo de la protección social para apreciar tanto su intensidad como su financiación. Realizaremos un análisis comparativo del gasto social realizado tanto a nivel de países como entre las distintas funciones que contempla el sistema de protección social siendo una de dichas funciones la familia, por lo que en un siguiente paso nos centraremos en ella. A la hora de abordar la función familia debemos tener en cuenta su difícil delimitación como tal, debido a los diferentes enfoques de protección social existentes en Europa, en concreto a la existencia de una concepción de individualización de los derechos sociales frente a una concepción más familiarista que concede derechos derivados en función de la relación y de la posición que se tenga dentro de la familia con respecto a la persona que es beneficiaria de los derechos sociales.

A pesar de las diferentes concepciones estableceremos una clasificación que nos permitirá tener en cuenta la amplia gama de instrumentos existentes, reagrupándolos en cuatro grandes áreas.

El primer área comprende aquellas prestaciones orientadas hacia la familia y/o a la infancia: los permisos maternales, los permisos paternales y los permisos parentales, además de las prestaciones destinadas a la infancia (o

por tener un hijo a cargo) y las prestaciones que se otorgan en bienes y servicios como el desarrollo de estructuras que permitan atender y cuidar a la pequeña infancia. Este grupo de instrumentos son los que forman el verdadero núcleo central de la política familiar del sistema de protección social europeo.

El segundo área estaría formado por aquellas prestaciones que afectan a otras áreas del sistema de protección social; las pensiones de jubilación, las prestaciones por enfermedad e incluso el desempleo pueden verse alteradas por las prestaciones familiares e incluso por la situación particular de los miembros que forman dicha familia. Esta área no entrará a formar parte de nuestro estudio puesto que se aleja del objetivo principal de estudio que es analizar los distintos instrumentos que poseen los responsables de una familia para atender las necesidades de atención, cuidados y educación que requieren la infancia.

La tercera área está integrada por aquellos instrumentos que pertenecen al ámbito del mercado de trabajo; además del permiso parental que forma parte tanto del ámbito de la protección social como del laboral, se encuentran las excedencias laborales y otros permisos utilizados para atender casos excepcionales. Un elemento importante a tener en cuenta en este grupo es la utilización flexible del tiempo de trabajo como instrumento familiar que permite prestar atención y cuidados a la infancia, las reducciones de la jornada laboral, los ajustes de los horarios laborales, los empleos a tiempo parcial, los horarios comprimidos,....

Y por último la cuarta área sería la formada por las medidas fiscales que pueden beneficiar a las familias aligerando sus cargas fiscales y reduciendo de esta forma el impuesto sobre la renta. La forma de beneficiarse es muy variada como variados son los regímenes fiscales de los países; mientras que unos no contemplan ningún instrumento de este tipo, otros establecen deducciones fiscales por el número de hijos a cargo, o reducen la base imponible, o aplican una reducción en la renta familia en función del número de componentes que tenga la unidad familiar.

Nuestro análisis se centrará en el estudio del primer grupo de medidas, en el estudio de la función familia de la protección social, aunque dedicaremos un breve espacio al análisis de los dos últimos grupos por ser medidas muy importantes, por no decir las únicas medidas de política familiar que se aplican en ciertos países.

## **CAPITULO 9.- LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EUROPA**

Para poder llevar a cabo un estudio comparativo sobre la evolución de la protección social en la Unión Europea debemos en un primer momento analizar las posibles fuentes estadísticas que desde un punto de vista empírico podemos utilizar, teniendo en cuenta la selección de las variables que queremos considerar y los límites que pueden presentar para poder llevar a cabo dicha comparación.

Fundamentalmente podemos considerar dos fuentes estadísticas que poseen unos datos cuantitativos que permiten comparaciones: la SEEPROS<sup>277</sup> que presenta unos datos agregados de los gastos de protección social y el Panel Comunitario de Hogares (PCH) que nos proporciona datos a partir de encuestas realizadas a familias europeas.

Con la primera fuente estadística, la SEEPROS, obtenemos unas estadísticas sobre prestaciones sociales armonizadas para todos los países de la Unión Europea desde el año 1990. Esta estadística ofrece unos datos que aparecen diferenciados según sean las prestaciones monetarias o prestaciones en bienes y servicios<sup>278</sup>, especificando si es necesario realizar un examen de recursos para obtener dichas prestaciones, y además diversificando el gasto que se atribuye a cada una de las funciones definidas dentro del sistema de protección social.

---

<sup>277</sup> SEEPROS es el sistema europeo de estadísticas integradas de protección social.

<sup>278</sup> Más adelante analizaremos con detalle estas diferencias.

Los datos que analizan la situación de las familias a partir del Panel Comunitario de los Hogares provienen de una encuesta publicada en 1996<sup>279</sup>, aunque las rentas consideradas, incluidas las transferencias sociales, corresponden al año 1995. Esta estadística si la comparamos con los datos que proporciona la SEEPROS “permite una comparación transversal aunque no una evolución a lo largo de la década de los noventa; el campo cubierto es más limitado: solo analiza las prestaciones monetarias y un número limitado de países de la Unión Europea (13 o 14 según los casos)”, y presenta otro tipo de limitaciones si la comparamos con la anterior, puesto que “es una encuesta declarativa y desde el momento en que la información solicitada es relativa a las rentas –en particular sobre la composición de las rentas percibidas el año anterior a la encuesta– esta estadística se presenta frágil y los resultados deben ser interpretados con una gran prudencia” (A. Math; 2003, pp. 5-6)<sup>280</sup>.

Las estadísticas que aparecen en el Panel Comunitario de los Hogares analizan únicamente las transferencias sociales monetarias para posteriormente examinar de manera específica las prestaciones familiares; una de las grandes limitaciones que presenta el Panel es por tanto la ausencia de datos sobre las transferencias sociales realizadas en bienes y servicios; sin embargo a través de esta fuente estadística se puede analizar el grado de correlación que poseen las medidas en función de los recursos puesto que incluye otros indicadores de reparto, de distribución o de concentración de estas prestaciones en función de la rentas de las familias o de las personas. Esta estadística por ejemplo permite analizar la proporción sobre el total de las prestaciones que está orientada hacia los niños de la franja inferior de la distribución de las rentas en proporción con las destinadas a los niños de franjas más privilegiadas. Esta es una forma mucho más precisa de analizar las prestaciones en función de los recursos puesto que a través de la SEEPROS

---

<sup>279</sup> Aunque se realizan revisiones anuales, sus datos no están disponibles hasta después de un largo periodo de tiempo.

<sup>280</sup> Antoine Math (2003): “Cibler les prestations sociales et familiales en fonction des ressources. Eléments de comparaison européenne”. *Revue de l’IRES* nº 41; 2003/1.

únicamente se puede realizar un análisis más deficiente y reduccionista sobre el grado de selectividad de los sistemas de protección.

La SEEPROS, la estadística de gastos de protección social que nos proporciona el Eurostat, a pesar de todas sus limitaciones permite evaluar y comparar la evolución y la selectividad de los gastos realizados en protección social, tanto en su vertiente monetaria como en bienes y servicios, desde el año 1990, e incluso nos permite conocer el grado y la evolución de los gastos correspondientes a los distintos riesgos sociales que se contemplan en ella.

Por tanto vamos a realizar un análisis comparativo de la protección social europea a partir de la información que nos proporciona esta estadística confeccionada por Eurostat, teniendo en cuenta la definición que establecen a la protección social como "toda intervención de los organismos públicos o privados destinados a aligerar la carga que representa la supervisión de ciertos riesgos o necesidades para las familias y los particulares con la condición de que no haya contrapartida y no dependa de disposiciones personales. Por convención, la lista de riesgos o necesidades susceptibles de ser cubiertos por la protección social es la siguiente: enfermedad/salud, invalidez, vejez, supervivencia, familia/infancia, desempleo, vivienda y exclusión social" (Eurostat, 1996)<sup>281</sup>.

La SEEPROS<sup>282</sup> en su nueva versión, ha registrado un importante cambio de metodología respecto a la anterior que databa del año 1981, de manera que solamente podemos contar con una serie de datos homogéneos a partir de 1990; a pesar de esta limitación y del considerable retraso temporal, este sistema de estadística de protección social nos da una idea ajustada de la extensión e intensidad de la protección social en los distintos países de la Unión Europea, así como de su financiación.

---

<sup>281</sup> Método y conceptos, Seepros, 1996.

<sup>282</sup> Eurostat (1996): "Sistema europeo de estadísticas de protección social". Eurostat 1996.

### **9.1-La evolución del volumen de gasto social**

El esfuerzo económico que representa para cada país el gasto en el sistema de protección social se expresa habitualmente en referencia con el volumen de riqueza creada; es decir, se expresa a través del porcentaje que representa el total de dicho gasto sobre el Producto Interior Bruto (PIB)<sup>283</sup>.

Si observamos el volumen total del gasto, a través de los datos reflejados en el cuadro nº 9.1, vemos que en 2002 dicho porcentaje se situó en el 28.0% para el total de la Unión Europea, con una apreciable variación entre los distintos países, más de 18 puntos de diferencia entre el gasto máximo que representa Suecia (32.5%) y el gasto mínimo que realiza Irlanda (16.0%).

Asimismo, es evidente la tendencia decreciente de esta variable en varios países, fundamentalmente a partir de 1993, año que marca en muchos países el mayor nivel de gasto realizado, como ocurre en el caso de Bélgica, España, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Holanda, Finlandia, Suecia y Reino Unido, para posteriormente ir disminuyendo paulatinamente<sup>284</sup>. Los países que más han reducido su volumen de gastos son Finlandia (con 8 puntos de diferencia), Suecia (con más de 5 puntos), Holanda, Irlanda y España (con 4 puntos de diferencia) entre el punto álgido que representa 1993 y el último año conocido.

---

<sup>283</sup> Además, los datos vienen expresados en Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) por habitante y en millones de la moneda ECU/EURO que se obtiene por la conversión de todas las monedas nacionales al ECU hasta 1998 y, de la conversión a partir de 1999 al EURO de aquellas monedas nacionales que no se han adherido a él.

<sup>284</sup> Portugal es el único país que dicha tendencia no se cumple, el volumen total de gasto no deja de aumentar en todo el periodo considerado, experimentando un crecimiento de 9 puntos porcentuales entre 1990 y 2002.



Cuadro nº 9.1: Total gastos del sistema de protección social en % del PIB

| <b>Países</b> | <b>1990</b> | <b>1993</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | <b>2002</b> |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica       | 26.4        | 29.3        | 28.1        | 26.9        | 27.8        |
| Dinamarca     | 28.7        | 31.9        | 32.2        | 29.2        | 30.0        |
| Alemania      | 25.4        | 28.4        | 28.9        | 29.6        | 30.5        |
| Grecia        | 22.9        | 22.0        | 22.3        | 26.3        | 26.6        |
| España        | 19.9        | 24.0        | 22.1        | 20.2        | 20.2        |
| Francia       | 27.9        | 30.7        | 30.7        | 29.8        | 30.6        |
| Irlanda       | 18.4        | 20.2        | 18.9        | 14.3        | 16.0        |
| Italia        | 24.7        | 26.4        | 24.8        | 25.2        | 26.1        |
| Luxemburgo    | 21.4        | 23.3        | 23.7        | 20.3        | 22.7        |
| Holanda       | 31.1        | 32.3        | 30.9        | 27.4        | 28.5        |
| Austria       | 26.5        | 28.2        | 28.9        | 28.4        | 29.1        |
| Portugal      | 16.3        | 21.0        | 22.1        | 23.0        | 25.4        |
| Finlandia     | 25.1        | 34.5        | 31.7        | 25.5        | 26.4        |
| Suecia        | 33.1        | 38.2        | 34.6        | 30.8        | 32.5        |
| Reino Unido   | 22.9        | 29.0        | 28.2        | 27.1        | 27.6        |
| Euro-15       | 25.4        | 28.7        | 28.2        | 27.3        | 28.0        |

Fuente: Seepros, Eurostat (varios años) y elaboración propia.

El elemento central del gasto social es el efectuado en las prestaciones sociales, es decir, en las transferencias realizadas a las familias o a los particulares, tanto monetarias como en bienes y servicios, desde los diferentes regímenes de protección social y destinadas a aligerar la carga que provienen de los ocho riesgos o necesidades (es decir, las funciones de la protección social).

Las prestaciones sociales pueden agruparse siguiendo diversos criterios:

- pueden clasificarse teniendo en cuenta a las funciones que atiende: 1- enfermedad/salud, 2- invalidez, 3- vejez, 4- supervivencia, 5- familia/infancia, 6- desempleo, 7- vivienda, 8- exclusión social.
- pueden distinguirse según sean prestaciones sin condición de recursos, es decir aquellas que se otorgan sin que se exija la comprobación de un nivel mínimo de renta; o prestación bajo

condición de recursos, es decir las que están subordinadas a la condición de que las rentas y/o el patrimonio de la persona protegida sean inferiores a un cierto nivel.

- pueden dividirse por tipo como son las prestaciones en especie (o en bienes y servicios) frente a las prestaciones económicas (o monetarias) ya tengan un carácter periódico o sea de pago a cuota única.

Aunque la partida más importante del gasto realizado por el sistema de protección social viene representado por el propio gasto en las prestaciones sociales en sus diferentes funciones, hay que tener en cuenta otras partidas, algunas de ellas marginales; de esta forma el esquema general de toda la estructura de gasto del sistema de protección social sería el siguiente:

- El gasto destinado a las prestaciones sociales de cada una de sus ocho funciones.
- Los gastos de funcionamiento: en donde se imputan los costes originados por la gestión y la administración del sistema.
- Los gastos en transferencias entre los diferentes regímenes: en donde se registran los pagos sin contrapartida efectuados a otros regímenes de protección social.
- Otros gastos: en donde se reagrupan distintos gastos de los regímenes de protección social como, por ejemplo, los intereses que deben los regímenes a los bancos u otras instituciones financieras por los préstamos, y el pago de impuestos sobre la renta y el patrimonio.

De entre todas estas partidas que componen el gasto total de la protección social, si exceptuamos la partida más importante que es el gasto en las prestaciones, observamos que la cuantía que se dedica a los gastos de funcionamiento y de administración del sistema de protección social puede utilizarse como una referencia para conocer el grado de distribución de las prestaciones y el alcance de los gastos de protección social; así y según queda

reflejado en el cuadro nº 9.2, frente a una media del 1.0% del PIB en la Unión Europea observamos que los dos casos que menos dedican recursos al funcionamiento del sistema son países tan dispares como España (con un 0.4% del gasto total dedicado al funcionamiento propio del sistema) junto con Austria y Luxemburgo, destacando en el polo opuesto el comportamiento de Suecia que en los dos últimos años ha doblado el gasto en este apartado, situándose de esta forma a la cabeza de los países europeos que más esfuerzos dedican a la administración y a la gestión de la protección social.

Cuadro nº 9.2: Gastos de administración y funcionamiento en % del PIB

| <b>Países</b> | <b>1990</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> | <b>2002</b> |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bélgica       | 0.8         | 1.1         | 1.0         | 1.1         | 1.1         |
| Dinamarca     | 0.8         | 0.9         | 0.8         | 0.8         | 0.9         |
| Alemania      | 0.9         | 1.0         | 1.0         | 1.0         | 1.0         |
| Grecia        | 1.2         | 0.7         | 0.8         | 0.8         | 0.7         |
| España        | 0.5         | 0.5         | 0.4         | 0.4         | 0.4         |
| Francia       | 1.1         | 1.2         | 1.2         | 1.2         | 1.2         |
| Irlanda       | 0.8         | 0.8         | 0.7         | 0.7         | 0.6         |
| Italia        | 0.8         | 0.7         | 0.7         | 0.7         | 0.7         |
| Luxemburgo    | 0.6         | 0.7         | 0.5         | 0.3         | 0.4         |
| Holanda       | 1.1         | 1.4         | 1.4         | 1.4         | 1.3         |
| Austria       | 0.4         | 0.5         | 0.5         | 0.4         | 0.4         |
| Portugal      | 0.6         | 0.6         | 0.6         | 0.7         | 1.0         |
| Finlandia     | 0.9         | 0.9         | 0.8         | 0.8         | 0.8         |
| Suecia        | :           | 0.5         | 0.6         | 1.1         | 1.2         |
| Reino Unido   | 1.0         | 1.0         | 0.8         | 0.8         | 0.8         |
| Euro-15       | 0.9         | 1.0         | 0.9         | 0.9         | 0.9         |

Fuente: Seepros, Eurostat (varios años) y elaboración propia.

Otro indicador que podemos utilizar en las comparaciones internacionales es el gasto medio en protección social por habitante (ver el cuadro nº 9.3); esta variable trata de indicarnos el grado de protección que

disfrutan las personas, y para ello se confecciona teniendo en cuenta la paridad del poder adquisitivo (PPA)<sup>285</sup>.

Cuadro nº 9.3: Total Gastos del sistema de protección social por habitante en la UE-15 (en PPA)

| Países      | 1990   | 1995   | 2000   | 2001   | 2002    |
|-------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Bélgica     | 3899.0 | 5396.2 | 6471.7 | 6872.3 | 7131.0  |
| Dinamarca   | 4680.3 | 6417.9 | 7640.8 | 7927.6 | 8095.4  |
| Alemania    | 4389.9 | 5503.4 | 6847.7 | 6992.3 | 7291.7  |
| Grecia      | 2299.0 | 2612.4 | 4061.1 | 4399.0 | 4680.8  |
| España      | 2293.0 | 3085.5 | 3823.2 | 3954.6 | 4185.7  |
| Francia     | 4405.5 | 5642.1 | 7008.5 | 7331.3 | 7729.4  |
| Irlanda     | 2114.3 | 3000.0 | 3733.0 | 4192.2 | 4808.8  |
| Italia      | 3824.0 | 4568.0 | 5792.7 | 5972.2 | 6266.3  |
| Luxemburgo  | 4779.6 | 6762.1 | 9153.5 | 9699.7 | 10502.6 |
| Holanda     | 4939.8 | 5931.2 | 6877.3 | 7290.8 | 7646.2  |
| Austria     | 4534.7 | 5955.3 | 7483.3 | 7600.9 | 7870.1  |
| Portugal    | 1567.6 | 2585.0 | 3667.8 | 3946.5 | 4298.2  |
| Finlandia   | 4020.8 | 5354.9 | 6007.2 | 6251.7 | 6467.2  |
| Suecia      | 5267.0 | 6535.7 | 7623.1 | 7782.2 | 8190.2  |
| Reino Unido | 3316.7 | 4922.1 | 6268.5 | 6643.0 | 7002.9  |
| Europa-15   | 3824.4 | 4985.7 | 6184.9 | 6425.9 | 6747.6  |

Fuente: Seepros, Eurostat, (varios años) y elaboración propia

Así vemos que a partir de los datos que nos proporciona la SEEPROS el país con mayor gasto por habitante es Luxemburgo que supera en más del 60% a la media de la Unión Europea, seguido por Dinamarca y Suecia (un 20%

<sup>285</sup> PPA (Paridad de Poder Adquisitivo) es una unidad de medida utilizada por Eurostat para realizar una comparación real entre los países. Las cantidades de las prestaciones se expresan en primer lugar en euros. Posteriormente dichas cantidades se deflactan con la inflación a fin de poder comparar realmente el nivel de vida de los habitantes de la Unión, en términos de poder de compra.

superior a la media de la UE)<sup>286</sup>. Por debajo de la media europea se encuentran seis países<sup>287</sup>, entre ellos España que ocupa el último lugar de los que menos gastan por habitante en protección social, seguida de Portugal y Grecia.

### **9.2-La estructura del gasto social por funciones**

El sistema europeo de protección social está basado en la distribución del gasto por las funciones, es decir, cada función atiende a los posibles riesgos sociales a los que se puede enfrentar una persona a lo largo de su vida. Así tenemos que cada grupo está compuesto por las siguientes prestaciones:

1. enfermedad/salud; las prestaciones de sostenimiento de la renta y ayuda en efectivo a causa de una enfermedad así como la atención sanitaria destinada a conservar, restablecer y mejorar el estado de salud de las personas protegidas.
2. invalidez; las prestaciones de mantenimiento de la renta (pensiones por invalidez) y ayuda en efectivo o en servicios (exceptuando la atención sanitaria) relacionada con la incapacidad de las personas con disminución física o psíquica.
3. vejez; las prestaciones de sostenimiento de la renta (pensiones de jubilación) y ayuda en efectivo o en servicios (exceptuando la atención sanitaria) relacionada con la vejez.
4. supervivencia; las prestaciones de mantenimiento de la renta (también conocidas como pensiones de viudedad) y ayuda en efectivo o en servicios relacionada con la muerte de un miembro de la familia.

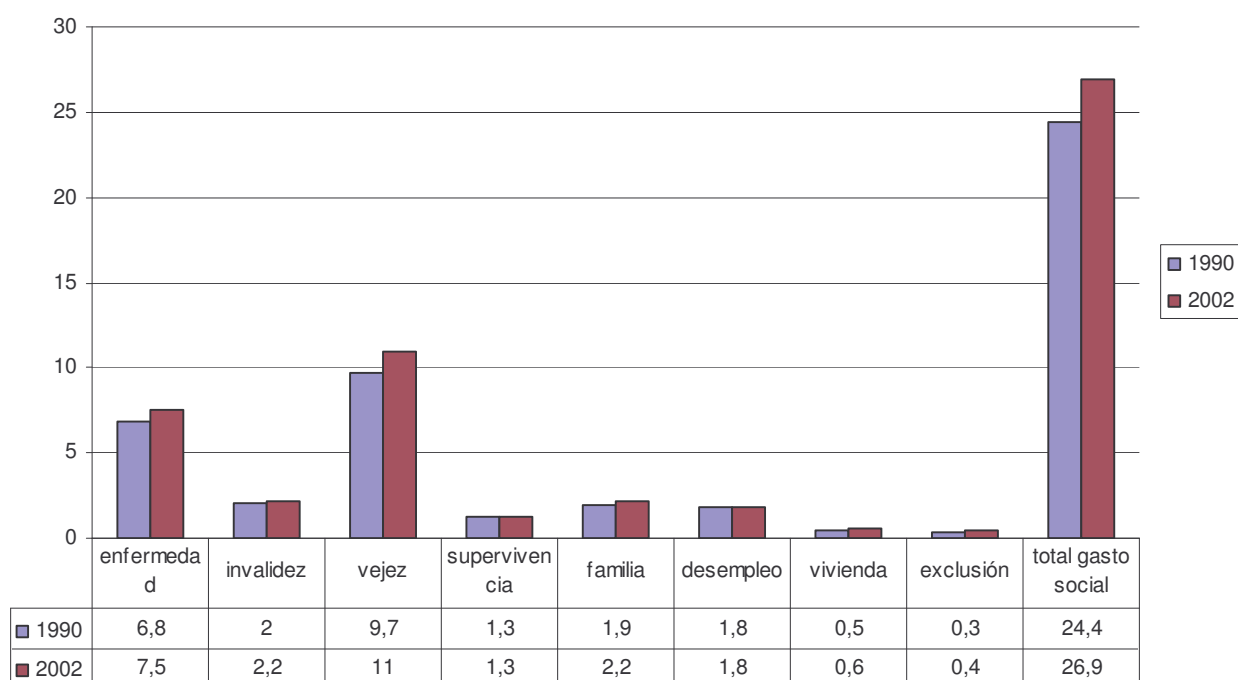
---

<sup>286</sup> Si en Luxemburgo representa un gasto por persona de 10.502 euros, este dato cae a más de la mitad si nos vamos hasta España, con únicamente 4.187 € por habitante.

<sup>287</sup> Un caso especial es Finlandia puesto que desde 1999, ha pasado de estar por encima de la media europea a pasar al grupo de los que gastan por debajo de la media por habitante.

5. familia/infancia; la asistencia en efectivo o en servicios (exceptuando la atención sanitaria) relacionada con el embarazo, el nacimiento y la adopción, la atención de la infancia y otros familiares.
6. desempleo; el mantenimiento de la renta (prestaciones por desempleo) y la asistencia relacionadas con la situación de paro.
7. vivienda; las ayudas para la financiación de la vivienda.
8. exclusión social; las prestaciones en efectivo o en servicios (exceptuando la atención sanitaria) destinadas a luchar contra la exclusión social, siempre que no estén consideradas en otra función o en otros apartados.

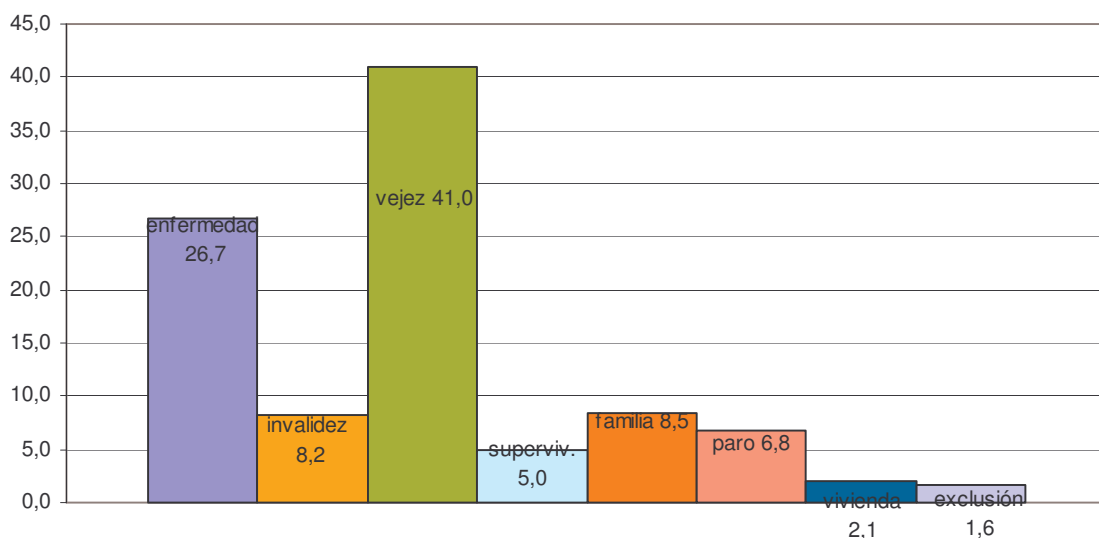
Gráfico nº 9.1: El gasto social por funciones en los países de la UE-15 (en % PIB). Años 1990-2000.



Fuente: Seepros, Eurostat (varios años) y elaboración propia.

Podemos observar, según los datos que nos ofrece el gráfico 9.1, el reparto del gasto realizado por funciones, que de una forma muy destacada la función de vejez es la más importante en todos los países triplicando a la función que le sigue de lejos en importancia como es la función de enfermedad y de cuidados de salud, mientras que en el extremo opuesto tenemos a las dos funciones que menos peso tienen en todos los países dentro de sus sistemas de protección social, las funciones dedicadas a la supervivencia y a la vivienda poseen un gasto prácticamente residual. La función familia se encuentra en una posición intermedia a nivel europeo puesto que se dedica un 2.2% del PIB a dichos fines.

Gráfico nº 9.2: Gastos de protección social en la Unión Europea por funciones (en porcentaje sobre el total del gasto). Año 2002.



Fuente: Seepros, Eurostat, (2005) y elaboración propia.

De la misma forma, podemos analizar el esfuerzo realizado en la Unión Europea en cada una de las distintas funciones que forman el sistema de protección social, así observamos, a través de la gráfica nº 9.2, la importancia de las pensiones de jubilación, que representan prácticamente la mitad del

gasto realizado frente al asignado a la función familia que únicamente representa el 8.5% del total de gasto en protección social.

Si analizamos la distribución del gasto social por las distintas funciones y por países (ver cuadro del anexo), observamos notables divergencias para el periodo considerado (1990-2002), por ejemplo:

- La función enfermedad es la más importante en Irlanda mientras que en el resto es la función de vejez la que tiene el principal protagonismo.
- La función vejez se reduce a la mitad en Luxemburgo pese a aumentar o estabilizarse en el resto de países.
- La función familia se potencia en Dinamarca y Luxemburgo, situándose ampliamente por encima de la media, mientras que en España es prácticamente inexistente
- La función desempleo sigue siendo muy importante en España y Bélgica mientras que en Italia es de las más bajas de Europa.

Todos los países se encuentran dentro de una misma tendencia: poder controlar los gastos, reforzar los controles contra los abusos, eliminar el problema del fraude tanto por el lado de los ingresos como por el lado de los gastos, reorientar las prestaciones favoreciendo a los menos privilegiados, todo ello dentro de un marco que permita lograr una racionalización y una eficiencia económica del sistema<sup>288</sup>.

---

<sup>288</sup> El principal problema reside en conocer si esta eficiencia económica se podrá combinar con otros objetivos como el de la equidad, la solidaridad y la universalidad en el acceso a ciertas prestaciones.



### **9.3-Las prestaciones sociales como vía de redistribución de la renta**

Las funciones de las prestaciones sociales que forman parte del sistema de protección social incluyen a su vez una amplia gama de programas que podemos reagrupar en distintos niveles:

- Los programas que funcionan bajo la lógica de un seguro, suministrando unas prestaciones puesto que con anterioridad se han realizado unas contribuciones, por esta razón existe una cierta proporcionalidad (aunque no estricta) entre ambas.
- Los programas que funcionan bajo una lógica asistencial y redistributiva, cuyas prestaciones mínimas se obtienen sin haber tenido que contribuir con anterioridad a su financiación por lo que será el sector público a través de los impuestos quien las financie. Estos subsidios están completamente condicionados a un examen de recursos exigiéndole al futuro beneficiario estar por debajo de un determinado nivel de renta o encontrarse en una situación de necesidad.
- Los programas cuyo objetivo es proveer de bienes y servicios necesarios a la sociedad y que se rigen por el principio de utilidad pública o de demanda social, y cuya financiación se realiza vía impuestos.

El gasto realizado en las distintas funciones de protección social se divide en prestaciones contributivas y en prestaciones no contributivas o asistenciales (ver la clasificación en el cuadro nº 9.4), en función de la exigencia de realizar un examen de recursos para percibir la pensión. Todas estas prestaciones pueden adoptar la figura de una provisión de bienes y servicios necesarios para la ciudadanía o pueden tener carácter económico, es decir las prestaciones dinerarias destinadas a reemplazar de forma parcial o total la pérdida de rentas como consecuencia de padecer un riesgo social. A su vez las prestaciones monetarias se pueden percibir de forma periódica, durante un periodo determinado de tiempo que puede ser mensual, trimestral,..., o

pueden percibirse la cuantía determinada bajo la figura de pago único, en una sola vez.

Cuadro nº 9.4: Clasificación de las prestaciones sociales según la Seepros.

| Gasto en Prestaciones sociales |        |                         |                         |        |                         |
|--------------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|--------|-------------------------|
| Sin examen de recursos         |        |                         | Con examen de recursos  |        |                         |
| Prestaciones económicas        |        | Prestaciones en especie | Prestaciones económicas |        | Prestaciones en especie |
| periódicas                     | únicas |                         | periódicas              | únicas |                         |
|                                |        |                         |                         |        |                         |

Fuente: Elaboración propia

La importancia de cada uno de estos programas, su peso y su distinto grado de desarrollo dentro del sistema de protección responden a las distintas concepciones de modelos de Estado de Bienestar (Bismarck y Beveridge) que hayan adoptado los países en sus diversas variantes. De esta forma podremos conocer la lógica y el sistema de Estado de Bienestar implantado y desarrollo en un país determinado a través de la estructura y composición de sus prestaciones, observando la evolución y el peso específico de las prestaciones sociales que requieren un examen de recursos en comparación con el resto de prestaciones que no exigen dicho requisito.

Según nuestra estadística europea SEEPROS podemos observar que, en el año 2002, países como Reino Unido e Irlanda son los más selectivos a la hora de realizar un gasto social. Estos dos países poseen un sistema de protección de inspiración liberal o residual, en donde es muy importante el

peso que sobre el total tienen las pensiones asistenciales que requieren un examen previo de recursos, siendo de un 15% y un 26% respectivamente del total de gasto realizado en la prestaciones frente a un 10% de media que se alcanza en la Unión Europea. Frente a ellos, nos encontramos con los países nórdicos en donde es muy reducida la utilización de este tipo de prestaciones bajo condición de recursos<sup>289</sup>. Así tenemos el caso de Dinamarca en donde estos subsidios solo representan un 3% destinándose en su totalidad al suministro de prestaciones en bienes y servicios. Sin embargo, no podemos utilizar el mismo criterio de análisis en los llamados países conservadores/corporativistas ni en los países del sur puesto que este tipo de gasto que requiere un examen de recursos es irrelevante.

Esta estadística, como nos permite observar la evolución de las prestaciones que requieren un examen de recursos desde comienzos de los años noventa, podemos llegar a establecerla como posible causa de los cambios habidos en este volumen de gastos,<sup>290</sup> a la evolución de la coyuntura económica. En periodos de una buena coyuntura tienden a disminuir aquellas prestaciones relacionadas con el desempleo o con las rentas mínimas, mientras que en periodos de recesión aumentarán considerablemente su volumen.

Si atendemos a la distinción entre las prestaciones monetarias orientadas hacia el reemplazamiento de rentas y las prestaciones en especie destinadas a la provisión de bienes y servicios podemos observar grandes diferencias entre los países europeos analizados; de esta forma tenemos que, para el año 2002<sup>291</sup>, en Alemania, Austria, Bélgica y Francia los gastos totales en las prestaciones monetarias representan más del 19% del PIB, significando más del 70% en el cómputo total de las prestaciones sociales (excepto en el

---

<sup>289</sup> Salvo Finlandia que tiene un comportamiento distinto al grupo nórdico, teniendo un peso importante este tipo de gasto aunque situándose por detrás de Gran Bretaña.

<sup>290</sup> Otros elementos que pueden influir en la evolución del gasto en las prestaciones con condición de recursos son los cambios legislativos; además no todas las prestaciones son sensibles a la coyuntura económica puesto que, por ejemplo, las pensiones de jubilación se inscriben más en una tendencia de gasto a largo plazo.

<sup>291</sup> Datos obtenidos en la Seepros, Eurostat, <http://europa.eu.int/eurostat>. fecha de consulta 21/04/2005.

caso de Francia). Por el contrario en Irlanda este tipo de prestaciones dinerarias apenas alcanza el 8% del PIB representando prácticamente la mitad del gasto total de las prestaciones sociales. En cambio las prestaciones en especie, es decir en bienes y servicios, son más importantes en los países nórdicos, como es el caso de Suecia y Dinamarca en donde se alcanza una cifra superior al 11.5% del PIB y representando alrededor del 40% del total del gasto de las prestaciones sociales realizadas en dicho año 2002.

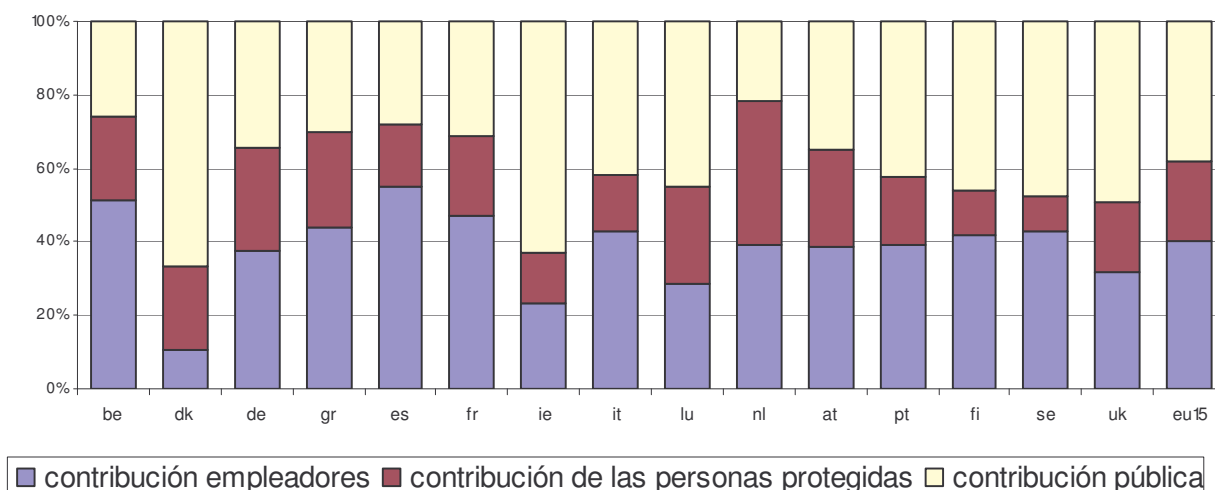
Si nos guiamos por las características propias de cada una de las funciones que forman parte del sistema de protección social podemos apreciar que el peso preponderante de las prestaciones de vejez hace que sean los gastos en dicha función la que represente el mayor volumen de gasto en esta prestación económica, alcanzando un 44% del total. Esta situación se repite en la función de desempleo en donde las prestaciones dinerarias (indemnizaciones de paro y jubilaciones anticipadas, fundamentalmente) representan casi el 90% del gasto en dicha función. Las prestaciones de la función de enfermedad se sitúan en el segundo puesto del ranking de gasto de protección social en importancia, esta función está formada mayoritariamente por reembolsos y cuidados médicos, por lo que sus prestaciones en especie (bienes y servicios) representan el 85% de los gastos realizados dentro de esta función mientras que alcanzan el 24% en el volumen total de prestaciones. El resto de las funciones presentan una situación más equilibrada en el reparto de las prestaciones entre dinerarias y en especie o bienes y servicios.

#### **9.4-La financiación del sistema de protección social.**

Respecto a la forma que adopta la financiación del sistema de la protección social observamos importantes diferencias en la organización y en la forma en que participan los diferentes agentes sociales, divergencias que son fruto de una historia y una lógica institucional en donde se encuentran insertados los distintos sistemas de protección social. De media, en la Unión Europea las cotizaciones sociales (empleadores y personas protegidas) representan el 60% de la financiación total aunque podemos observar dos

grupos de países bien diferenciados en cuanto a la fuente de ingresos cuantitativamente más importante.

Gráfico nº 9.3: Financiación de la protección social en los países de la Unión Europea-15. Año 2002, (en porcentaje del total de los ingresos).



Fuente: Seepros, Eurostat, (2005) y elaboración propia.

Por un lado, tal y como se contempla en el gráfico nº 9.3, existe un grupo de países donde predomina la aportación pública a través de los impuestos, mientras que existe un segundo grupo donde la partida más importante de ingresos proviene de las aportaciones de los empleadores; un caso aparte es Holanda en donde el origen principal de los recursos obtenidos procede de la cotización de las personas protegidas. Dinamarca, seguida de Irlanda, encabeza el primer grupo formado por siete países en donde predomina la contribución pública que aporta más del 60% de los ingresos del sistema; mientras que España junto con Francia son los que destacan dentro del segundo grupo de países, cabe destacar especialmente España en donde la

participación de los empleadores es la más importante realizando el 55% de la financiación total.

La tendencia común que se puede observar en todos los países analizados desde 1990 es que de media se registra un aumento de la contribución pública (en más de 23 puntos porcentuales) junto con una disminución de las cotizaciones sociales (en 8 puntos porcentuales); este doble movimiento se debe principalmente a las medidas adoptadas o bien dentro de la lucha contra el paro, puesto que se ofrecen bonificaciones en las cotizaciones empresariales, o bien en la universalización de la sanidad haciendo que su financiación corra a cargo del Estado (como es el caso de España e Italia).

Los ingresos obtenidos a través de las distintas fuentes de financiación que posee el sistema, según el cuadro del anexo, llegan a cubrir e incluso superar las necesidades de gasto que se originan en los diferentes países, salvo en los casos de Francia y Austria cuyos ingresos y gastos son similares mientras que Irlanda y Portugal son los dos únicos países europeos que obtienen un saldo negativo.

## CAPITULO 10.- LA ESTRUCTURA DE LA FUNCIÓN FAMILIA EN LA PROTECCIÓN SOCIAL.

En la Unión Europea todos los países, en mayor o en menor grado, han incorporado una serie de prestaciones en el ámbito de la familia, lo que significa que existe una voluntad en todos ellos de intervenir en dicho campo, para aliviar los costes que asumen las familias en el nacimiento, en la crianza y la educación de la infancia. Así nos encontramos con una amplia gama de prestaciones que en muchas ocasiones aparecen, según los países o según las fuentes estadísticas elegidas, reagrupadas bajo epígrafes diferentes al de la familia; y es por ello que en ocasiones es difícil establecer una frontera que separen unas funciones de otras, puesto que los límites son bastante difusos.

En la mayoría de los países considerados existe un claro límite entre las dos prestaciones familiares más antiguas y más comunes y que cubren dos riesgos distintos: las prestaciones familiares orientadas a compensar las cargas relacionadas con la presencia de un niño/niña y por tanto contribuir a su mantenimiento (también llamados subsidios por hijos a cargo), mientras que las prestaciones de maternidad tienen como objetivo rembolsar los gastos relacionados con el nacimiento y/o a compensar una pérdida de rentas (MISSOC, 2002)<sup>292</sup>. Aunque esta distinción no la encontramos en los países nórdicos en donde los límites entre las prestaciones familiares y las de maternidad<sup>293</sup> son muy difíciles de establecer puesto dichas prestaciones además tienen como objetivo fomentar que los progenitores dejen de trabajar y se ocupen de sus hijos después del nacimiento.

Además de estas medidas concretas de la función familia, aparecen otras muchas que afectan a la familia, a sus miembros y a su bienestar, pero

---

<sup>292</sup> MISSOC (Système d'information mutuelle sur la protection sociale dans les Etats membres de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen).

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/) (03/04/2003).

<sup>293</sup> En ciertos casos las prestaciones de maternidad se asocian a las de paternidad, mientras que en Suecia por sentencia judicial es obligatorio distinguir entre prestaciones familiares y de maternidad.

incluidas dentro de otras funciones de la protección social (como pueden ser las de vejez, invalidez o desempleo), o bien medidas que no pertenecen al ámbito de la protección social como pueden ser el régimen fiscal (las desgravaciones fiscales por personas a cargo), o que incumben al derecho del trabajo (reducciones en el tiempo de trabajo, o los permisos parentales con garantía de mantenimiento del puesto de trabajo).

### **10.1-La difícil delimitación de las medidas de prestación familiar.**

La principal dificultad que podemos hallar a la hora de analizar la política familiar europea desde una perspectiva de la protección social, es la manera en que se han conceptualizado los distintos sistemas de seguridad social fundamentalmente en cuestiones como la individualización de los derechos sociales. En la mayoría de los países, la seguridad social contiene una serie de elementos que vinculan la protección social de una persona con su situación familiar mientras que la individualización de los derechos supone que cada persona sea considerada de forma independiente en cuanto a derecho a las prestaciones, sin tener en cuenta su lugar y su posición dentro de la familia.

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y los cambios registrados en la estructura familiar han hecho que tome fuerza el concepto de la individualización de derechos y se exija la desaparición de los derechos derivados en la mayoría de los países de la Unión Europea puesto que dichos derechos *"se han formulado sobre la base de una organización social de la familia en la que el hombre era el único perceptor de ingresos sin registrar los cambios sociales acaecidos y los diferentes tipos de familia surgidos con el transcurso del tiempo"* (P. Villota; 2000, pp.216).

La individualización de los derechos de la seguridad social implica el desarrollo de los derechos directos y la desaparición de los derechos derivados. Una persona posee derechos directos cuando contribuye a la financiación del sistema a través de su actividad profesional si su sistema de protección se rige por el principio de seguro o bien por el hecho de ser residente de un país que



garantiza el acceso universal a los derechos sociales de su ciudadanía con independencia de su situación laboral. En la mayoría de los países europeos el acceso a determinadas prestaciones se realiza a través de los llamados derechos derivados y dependen de la composición familiar y de la relación de sus miembros con el beneficiario de los derechos sociales. Estos derechos derivados, que no dependen de ninguna contribución previa realizada, tienen como objetivo ampliar la cobertura de protección a las personas que no realizan ninguna actividad profesional remunerada pero que poseen una relación conyugal o familiar con el titular del derecho, estableciéndose una relación de dependencia entre el titular y el resto de los miembros de su familia (en especial de la mujer y de los hijos). La mayoría de los sistemas de seguridad social europeos apenas contemplan la individualización de los derechos sociales, *"los sistemas escandinavos parecen tener menos derechos derivados y han basado la mayor parte de las prestaciones en el individuo, mientras que países como Luxemburgo y Francia hacen un uso extenso de los derechos derivados y, por tanto, sistemas que son muy poco individualizados"* (M. Jepsen; D. Meulders; O. Plasman; 2000, pp.161)<sup>294</sup>.

Aparte de las diferencias en la concepción de la protección social que encontramos entre los países, podemos establecer una clasificación (Commission Européenne, 2002, pp. 7 et all.)<sup>295</sup> que tenga en cuenta toda el abanico de medidas e instrumentos que utilizan, o pueden establecer los estados, para intervenir en el campo de la familia, y reagrupándolas todas ellas en cuatro grandes áreas:

---

<sup>294</sup> Maria Jepsen, Danièle Meulders y Olivier Plasman (2000): "Protección social e impuesto sobre la renta. ¿Cuál es el papel de los derechos privados?", in Villota P. (ed.) (2000) *"La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea"*. Alianza editorial, Madrid.

<sup>295</sup> Commission Européenne (2002): *"Prestations et politiques familiales en Europe"*. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, unité E.2. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/) (12/05/2003).

1. Las prestaciones orientadas específicamente a la familia/infancia. La intervención estatal tiene como objetivo común intervenir en los costes que asumen las familias a la hora de mantener y de educar a uno o varios hijos-hijas. Las principales prestaciones comunes a todos los países son:

a. las prestaciones familiares o prestaciones para la infancia son el instrumento por excelencia de las políticas familiares (también llamadas prestaciones por hijo a cargo); dentro de ellas podemos distinguir en especial las monetarias; la persona que se ocupa del cuidado de la infancia y tiene su tutela es quien posee el derecho a dicha prestación, sin que necesariamente tenga que ser uno de los padres naturales. La duración de la prestación la establece la edad del hijo/a finalizando cuando alcanza la edad de 16 ó 19 años según los casos; en la mayoría de los casos la prestación tiene carácter mensual (aunque en Grecia se pagan de una sola vez). Además de esta prestación general, nos encontramos con otras medidas más específicas para hacer frente a ciertas situaciones concretas o especiales como es el caso de una asignación extra para cuando uno de los padres/tutor cría solo a su hijo, es decir una prestación para las familias monoparentales (Dinamarca, Francia, Suecia); en caso de que el hijo padezca algún grado de invalidez (Dinamarca, Grecia, España, Francia, Holanda, Austria y Portugal); cuando se considera que la familia es numerosa (Grecia, España, Francia, Italia y Austria); en caso de parto múltiple (España, Francia, Irlanda, Finlandia y Suecia); las primas al nacimiento (Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo, Finlandia); las ayudas alimenticias o las ayudas para el material escolar, y las asignaciones para ayudar a aquellas familias de rentas bajas que asumen la carga de al menos tres hijos (Francia e Irlanda). Además dentro de este tipo de prestaciones deben incluirse también las prestaciones familiares en bienes y servicios cuyo objetivo fundamental es el desarrollo de las infraestructuras necesarias que permitan la guardería, atención y cuidados de la infancia, especialmente de la pequeña infancia.

b. las prestaciones de maternidad: dentro de este apartado se encuadran además de las llamadas prestaciones en bienes y servicios, como son los cuidados médicos, las prestaciones dinerarias orientadas a compensar la pérdida de rentas que se origina durante el permiso de maternidad legal. Estas últimas son a las que normalmente nos referimos cuando hablamos de las prestaciones de maternidad/paternidad, aunque en ocasiones son también llamadas indemnizaciones por maternidad. En general la cantidad que obtiene la madre como renta de reemplazamiento corresponde al salario (o un porcentaje de dicho salario) que percibía la madre por ejercer una actividad profesional y por la cual cotiza y está afiliada a algún régimen de la seguridad social (en Holanda, Finlandia y Suecia<sup>296</sup> la cuantía se calcula como una indemnización por enfermedad, y en Irlanda según la prestación de invalidez<sup>297</sup>). Además existen otras medidas como el "cheque de maternidad" para las mujeres que no ocupan un puesto de trabajo (Italia) o el subsidio por nacimiento (o adopción) otorgado a la madre para que haga frente a los gastos médicos (Luxemburgo), e incluso un subsidio maternal para las madres que no han cotizado pero son esposas o hijas de un asalariado (Alemania).

c. las prestaciones parentales son aquellos permisos, no siempre remunerados, que de forma indistinta pueden acceder los padres y las madres para atender a los hijos de corta edad; en algunos países se llaman prestaciones de educación y están pensadas para aquellos padres que desean cuidar y educar a sus hijos, interrumpiendo de forma parcial o total su actividad profesional (Alemania, Francia, Luxemburgo y Austria); la prestación, en forma de rentas de reemplazamiento, se otorgan o bien después de un examen de recursos o bien en función de la antigüedad profesional o bien como si fuera un seguro social, y suelen durar hasta que el hijo alcance la edad de 2-3

---

<sup>296</sup> En Suecia no existen las prestaciones por maternidad como tal sino que están encuadradas dentro de los permisos parentales.

<sup>297</sup> En España hasta 1994 se consideraba una Incapacidad Laboral Transitoria (ILT).

años. En los países nórdicos existe una prestación parental integrada dentro de la prestación de maternidad que consiste en un permiso durante un determinado periodo de tiempo (desde 70 días en Dinamarca, 180 días en Finlandia hasta los 480 días en Suecia) que se toma una vez finalizado el permiso maternal; pueden optar de forma indistinta el padre o la madre<sup>298</sup> y con la posibilidad de repartir dicho permiso en distintos periodos hasta que el hijo cumpla los ocho años. Así, mientras que la prestación parental en estos últimos países se encuadra dentro de las prestaciones de maternidad, en el resto de países se relaciona la prestación parental de educación con las prestaciones familiares. Además siempre existe la posibilidad de elegir una excedencia laboral no remunerada durante un periodo de tiempo, normalmente de dos años, con ciertas garantías de retornar al mismo puesto de trabajo.

2. Medidas que afectan a prestaciones de otras funciones del sistema de protección social<sup>299</sup>. Cuando analizamos las ayudas a las familias no podemos establecer una frontera entre funciones en sentido estricto, y ciertas medidas que hemos analizado en el anterior apartado de las familias pueden afectar a otras prestaciones encuadradas dentro de otras ramas o funciones del sistema de seguridad social. Las pensiones de vejez, las prestaciones por enfermedad y/o cuidados de la salud, de invalidez o desempleo se ven afectadas por las prestaciones familiares puesto que según los países, pueden o no considerar como periodo activo la duración de los permisos familiares y además, la cuantía de las pensiones se ven afectadas por el número de hijos. Las ayudas de alojamiento y de vivienda se consideran un complemento importante

---

<sup>298</sup> En Suecia el padre debe tomar al menos trece semanas de permiso parental o si no pierde dicho permiso.

<sup>299</sup> Estas medidas quedan fuera de nuestro ámbito de estudio.

dentro de las prestaciones familiares<sup>300</sup>, en especial aquellas que están condicionadas a cierto nivel de renta.

3. Instrumentos que pertenecen al ámbito del trabajo. El permiso parental es una figura que aparece en distintas modalidades y que se pueden encuadrar en distintos ámbitos (tanto en el campo de la protección social como en el laboral); estos permisos pueden tener una duración que va desde los tres meses (en la mayoría de los casos) hasta dos años; puede acogerse a él la madre, el padre o ambos padres a la vez; puede disfrutarse en una sola vez, repartiéndolo en varios tiempos a lo largo de un periodo de tiempo, o utilizándolo para reducir el trabajo a tiempo parcial y además pueden utilizarse distintas modalidades de financiación<sup>301</sup>; una característica fundamental de este permiso es que garantiza el mantenimiento de su anterior puesto de trabajo una vez haya acabado el periodo del permiso<sup>302</sup>. Esta figura aparece como fundamental en los países nórdicos en donde se asocia este tipo de prestación con la guarda y cuidado de los más pequeños, en especial durante la edad preescolar. Además, en otras ocasiones aparece un permiso excepcional que se concede por motivos familiares imperiosos, como una enfermedad grave o un accidente, haciendo indispensable la presencia de uno de los padres; este permiso, que raramente se remunera, en general es de muy corta duración. E incluso podemos encontrar otras modalidades de permisos de días que prevé el derecho

---

<sup>300</sup> Aunque esta prestación de alojamiento también se concede a familias sin hijos y con un nivel bajo de ingresos.

<sup>301</sup> En Dinamarca depende de la negociación que se realice con cada empleador mientras que Luxemburgo es el único país que concede un permiso que otorga una indemnización de cuantía fija.

<sup>302</sup> Una directiva europea de 1996 establece que los estados están obligados a crear permisos parentales como complemento a los permisos maternales garantizando "el retorno a su puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, a un puesto equivalente o similar y conservar los derechos adquiridos" Directiva 96/34/CE del Consejo del 3 de junio de 1996 sobre el acuerdo-marco sobre el permiso parental. La Comisión ha realizado en junio de 2003 un informe sobre el estado de la directiva (COM(2003) 358 final) [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/documents/com2003358\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/com2003358_en.pdf).

del trabajo por distintos motivos familiares (matrimonio, nacimiento, fallecimiento,...). Dentro de este apartado de medidas pertenecientes al ámbito laboral, debemos incluir las reducciones temporales de la jornada laboral como una forma cada vez más usual de ajustar el tiempo del trabajo y el tiempo de cuidados infantiles hasta, al menos, que los pequeños acceden a estructuras de guardería o se escolarizan; el trabajo a tiempo parcial altamente feminizado es uno de los instrumentos más utilizados para mantenerse activa en el mercado y hacer frente a los cuidados que requieren los recién nacidos, apareciendo como la vía que permite especialmente a las mujeres (apenas se involucran los hombres) ajustar la vida familiar con el empleo remunerado, evitando las constantes entradas y salidas del mercado y las interrupciones en la actividad laboral.

4. Medidas fiscales que pueden beneficiar a las familias aligerando sus cargas fiscales, beneficiándose de una reducción del impuesto sobre la renta. Las familias, en función del número de hijos, pueden deducir una cierta cantidad del impuesto final a pagar (como es el caso de Grecia) o pueden reducir su base imponible (como en Alemania, España, Francia, Austria y Reino Unido) pudiéndose llevar a cabo dicha reducción teniendo en cuenta la renta familiar imponible en función del número de miembros de la familia (en Francia se consideran los padres, los hijos y otras personas fiscalmente consideradas a su cargo) o bien beneficiando a las familias de una cierta cantidad a deducir de su base imponible, por cada una de las personas que estén a su cargo (Alemania, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido).

### **10.2-La estructura de la función familia en la SEEPROS.**

Las prestaciones familiares, dentro de la concepción de la estadística europea que realiza el Eurostat, engloban todas aquellas prestaciones sociales “que ayudan financieramente a las familias que tienen personas a su cargo, en

especial niños/niñas, o suministran servicios sociales” (Eurostat; 1996)<sup>303</sup>. Por tanto, dentro de esta función “familia-infancia” se reagrupan las medidas teniendo en cuenta la doble vertiente de este riesgo, es decir, aquellas destinadas al mantenimiento de las rentas durante el periodo que dura el permiso de maternidad orientadas a cubrir los riesgos de maternidad y de apoyo a las futuras madres; y aquellas otras medidas orientadas a compensar, al menos en parte, los costes originados por la presencia de niños.

En definitiva, la SEEPROS nos permite realizar un análisis comparativo a nivel europeo de la evolución del gasto social realizado dentro de la función familia diferenciando entre los gastos de prestaciones en especie y gastos en dinero, y distinguiendo a su vez en estos últimos entre los que sirven específicamente para remunerar los permisos de maternidad (incluidas las primas de nacimiento), los permisos parentales y las prestaciones familiares más clásicas. A diferencia de otras posibles fuentes, como las encuestas familiares o los paneles de hogares, esta estadística presenta algunos inconvenientes o deficiencias como el que “solo permite resultados medios y por tanto no permite analizar los efectos redistributivos, es decir, cómo varía la ayuda en función de las características de las familias; además presenta otro inconveniente en comparación con otros métodos<sup>304</sup> y es que se limita únicamente a las prestaciones sociales familia/niños” (A. Math; 2004, pp.3)<sup>305</sup>. A pesar de estos límites, estas estadísticas recogidas en la SEEPROS presentan

---

<sup>303</sup> Eurostat (1996): “*Seepros, métodos y conceptos*”. Luxemburgo.

<sup>304</sup> En concreto, en comparación con el método de las familias tipo que es el método que analiza el autor en su artículo, y en donde se incluyen no solo las prestaciones familiares sino también otros dispositivos y variables que intervienen en la redistribución en dirección a las familias como son los impuestos locales, el impuesto sobre la renta, las cotizaciones sociales, las ayudas escolares, las prestaciones para la vivienda, algunos gastos médicos no incluidos en el seguro de enfermedad, etc.

<sup>305</sup> Antoine Math (2004): “L’ Evolution des politiques publiques d’ aides aux familles en Europe occidentale depuis le debut des années 1990”. *IRES document de travail* n°04.02.

los únicos datos que hoy en día están disponibles y son aptos para realizar un análisis comparativo a nivel europeo.<sup>306</sup>

La clasificación de los gastos en prestaciones realizados en la función familia/infancia, según la SEEPROS es la siguiente:

#### A) PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS

1. Prestaciones Económicas: se acuerdan sin que el beneficiario tenga que justificar sus gastos efectivos
  - Cuotas Periódicas:
    - a. renta de reemplazamiento durante el permiso maternal
    - b. permiso parental: prestaciones dirigidas hacia los padres y las madres durante el permiso para criar y cuidar a un hijo de corta edad.
    - c. prestación familiar: es una asignación monetaria a un miembro de la familia que tiene niños a su cargo, para contribuir a su mantenimiento.
    - d. otras prestaciones periódicas en dinero: son aquellas, con independencia de las familiares, que están destinadas a ayudar a aquellas familias que tienen que hacer frente a unos riesgos particulares, como pueden ser las originadas por las familias monoparentales o porque tienen algún tipo de minusvalía.
  - Cuotas Únicas:
    - a. prima de nacimiento: con ocasión de la maternidad o de la adopción.

---

<sup>306</sup> Por ello y para poder superar dichos inconvenientes, cuando se analicen de manera más exhaustiva los dispositivos de política familiar acudiremos cuando sea necesario, a otras fuentes de información como los informes de la Comisión Europea, la información que proporciona el MISSOC, las encuestas del EIRO, etc.



- b. permiso parental: igual que en el apartado de periódicas pero esta vez pueden realizarse en un único pago
  - c. otras prestaciones de cuota única en dinero
2. Prestaciones en Especie: son todos aquellos suministros de bienes y servicios de forma gratuita o a un precio reducido.
- residencias de día: guardería, centros de asistencia, etc.
  - alojamientos: en instituciones o en familias de acogida
  - ayuda a domicilio
  - otras prestaciones en especie: los bienes y servicios en actividades culturales y recreativas.

B) PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS. Condicionadas a un examen de recursos, contiene las mismas categorías y la misma distribución de prestaciones que en el caso de las contributivas.

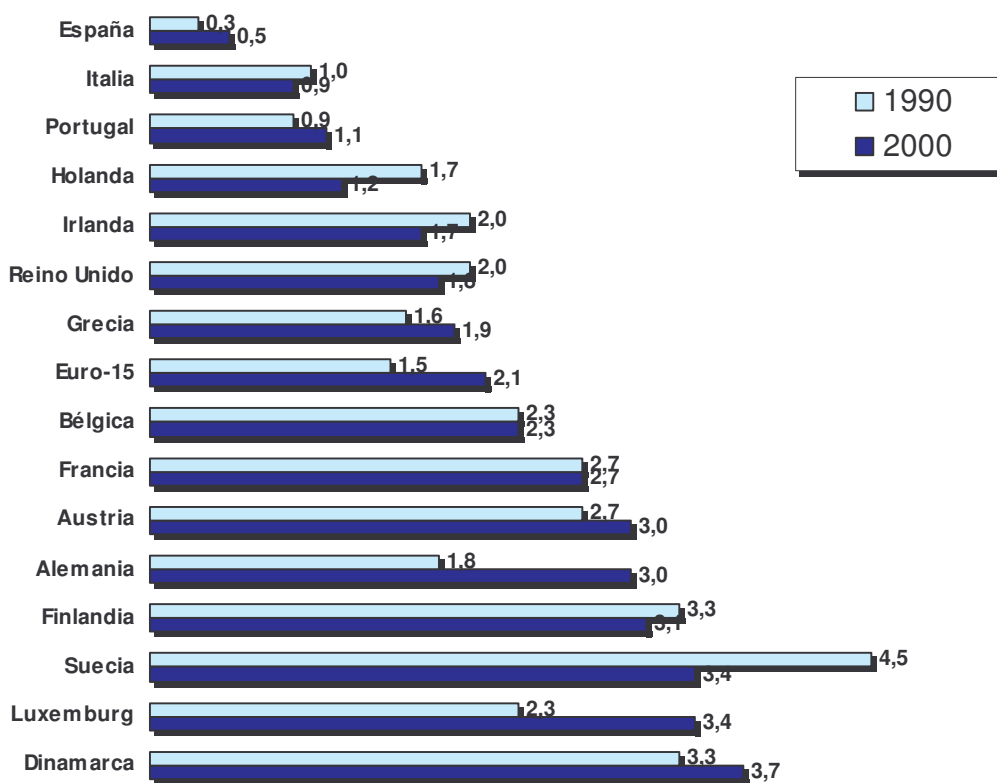
- 1- Prestaciones Económicas:
  - De cuota periódica
  - De cuota única
- 2- Prestaciones en Especie

### **10.3-La evolución del gasto familia/infancia.**

A través de esta función de protección social podemos observar el esfuerzo que realizan los diferentes países europeos en la infancia y en la familia. Tal y como queda constancia en el gráfico nº 10.1 los países del sur dedican una menor parte de su riqueza generada a la familia y a la infancia (España posee el nivel más bajo dedicando solo un 0.5% del PIB, es decir, cuatro veces menos que el promedio de la UE-15, que para el año 2002 era de 2.2%) mientras que los países del norte son los más generosos (destacando Dinamarca con un 4% del PIB). A pesar de ello esta función es la que registra

un mayor crecimiento con respecto al volumen total de las prestaciones sociales, de esta manera, mientras la función familia aumentó entre los años 1990 y 2000 un 15%, el conjunto del gasto social lo hizo solamente en un 10% para el mismo periodo.

Gráfico nº 10.1. El gasto en la función "familia/infancia" en % del PIB, año 1990-2000.



\*Suecia datos referidos a 1993 en lugar de 1990

Fuente: Seepros, 2004 (Eurostat) y elaboración propia.

A lo largo de los años noventa la brecha entre el norte y el sur se ha acentuado debido por una parte a que en la Europa mediterránea los gastos relacionados con la familia estaban relativamente estabilizados a unos niveles muy bajos de gasto, mientras que por otra parte, aumentaban los esfuerzos en este apartado en ciertos países en el resto de la Unión Europea (Luxemburgo, Dinamarca, Alemania, Irlanda). Otros países estabilizan sus gastos e incluso decrecen levemente (Bélgica, Francia, Holanda y Reino Unido) y todo ello compensando las importantes bajadas registradas a partir de 1995 en Suecia y Finlandia que, a pesar de las crisis que padecen, continúan estando en unos altos niveles de gasto.

Este aumento registrado en el volumen de gasto familiar en algunos países europeos está relacionado en gran parte con la revalorización llevada a cabo (Eurostat, 2001)<sup>307</sup> en las cuantías de prestaciones (Luxemburgo y Alemania) y con la creación de nuevas prestaciones que vienen a completar el sistema de pensiones (las reformas realizadas en los permisos de maternidad y parentalidad realizadas en Irlanda y Portugal, así como las nuevas figuras introducidas en Alemania).

Si observamos las cifras de la función familia en unidades de poder de compra por habitante, de nuevo tenemos que España *"dedica una cantidad cinco veces menor y es, con mucho, el gasto menor de la UE, confirmando que el gobierno español es el gobierno con menor sensibilidad a las necesidades de las familias en la UE-15"* (V. Navarro, A. Quiroga; 2003, pp.9)<sup>308</sup>; así en el año 2002 era de 104 unidades de poder adquisitivo por habitante frente a las 518 unidades de media para la Unión Europea<sup>309</sup>, mientras que países como Luxemburgo destacan con 1.716 unidades dedicadas a la protección de la

---

<sup>307</sup> Eurostat (2004): *"Statistiques en bref"* nº 6/2004, Commission Européenne, Luxemburgo. <http://europa.eu.int/eurostat/>

<sup>308</sup> Vicenç Navarro y Águeda Quiroga (2003): "La protección social en España y su desconvergencia con la Unión Europea". Informe preparado para el Seminario "La convergencia social de España con la Unión Europea" Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander 1-5 septiembre 2003. <http://www.vnavarro.org>.

<sup>309</sup> Ver Eurostat estadísticas de la Seepros.

familia, seguida a cierta distancia por Dinamarca con 1.050 y Suecia con 762. Cabe recalcar que son nueve los países que están por encima de la media europea mientras que, de los seis que quedan por debajo del promedio, se encuentran todos los países que integran la Europa del sur, es decir, Grecia, Italia, España y Portugal.

#### **10.4 La distinción entre las prestaciones familiares monetarias y las prestaciones en bienes y servicios.**

El reparto del gasto entre las prestaciones dinerarias y en especie depende en un primer momento, y al igual que en el resto de las prestaciones sociales, de las diferencias históricas de cada país a la hora de la organización de su protección social; además de las características propias de cada una de las funciones que componen la estructura de la protección social. Así, en los regímenes de tradición bismarckiana, que se guían por una lógica del seguro y se establecen en función de la actividad profesional como medio para acceder a las prestaciones, tienen mayor peso las prestaciones dinerarias mientras que los países que provienen de una inspiración de Beveridge orientados hacia la universalización de las prestaciones y en cubrir la necesidad de las personas beneficiarias, son importantes las prestaciones en especie, en bienes y servicios<sup>310</sup>.

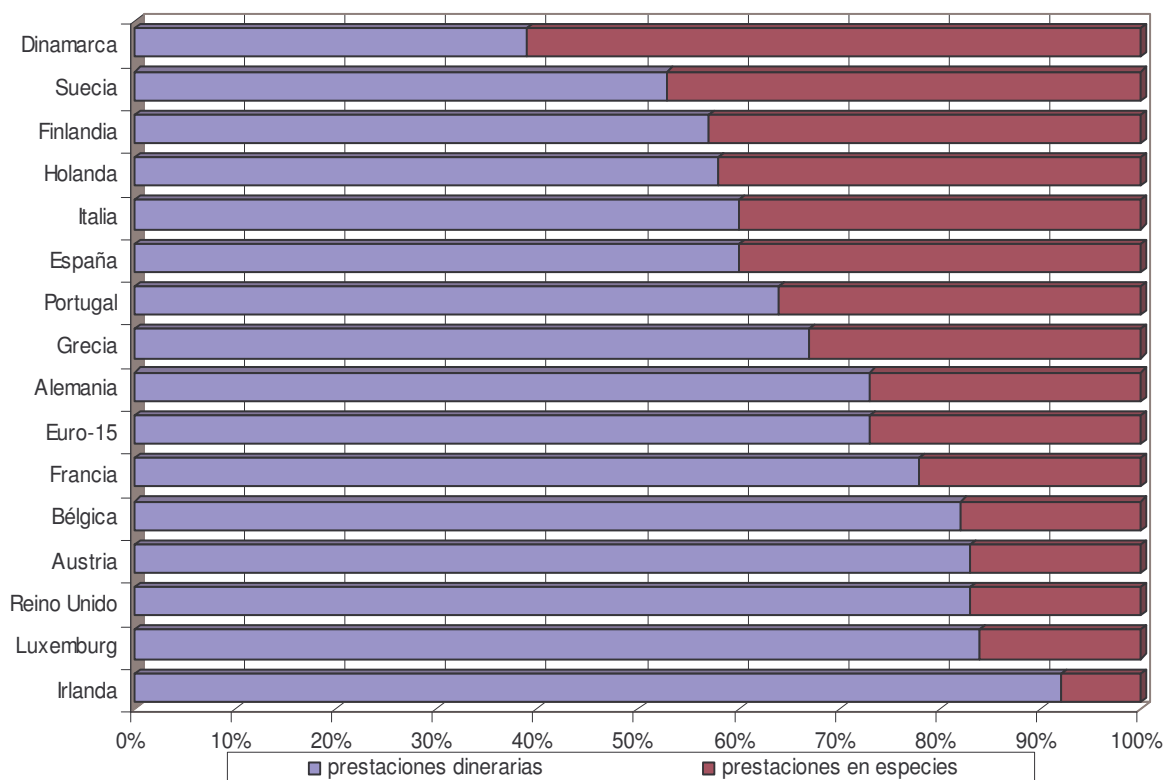
Al igual que en el resto de las funciones en las que se reagrupan los gastos sociales, en las prestaciones orientadas a la función familia e infancia se distinguen dos tipos distintos: las prestaciones económicas (dinerarias) y las prestaciones en especie (o en bienes y servicios). Mientras que las primeras son aquellas orientadas a otorgar una renta de reemplazamiento durante el periodo maternal y/o parental, o prestar ayuda económica a las familias para asumir los nuevos costes que se originan por el nacimiento de los hijos e

---

<sup>310</sup> Estos dos modelos no aparecen en su formato puro en ningún país, todos los países presentan un sistema de protección en donde combinan las dos lógicas, en mayor o en menor grado.

incluso para hacer frente a situaciones particulares de riesgo (monoparentalidad, invalidez), las prestaciones en especie tienen como objetivo esencial asumir, de forma parcial o total, el coste de todo el equipamiento en bienes y servicios que desde los poderes públicos se suministran para ayudar a las familias en el cuidado y la atención a la infancia de los niños o hacia las personas encargadas de su cuidado (desde guarderías, familias de acogida, instituciones especializadas, comedores, hasta la ayuda a domicilio). Según podemos observar en la siguiente gráfica nº 10.5, los países europeos dedican como media un 73% del gasto de la función familia a las prestaciones monetarias, apareciendo como las mayoritarias en todos los países, excepción hecha de Dinamarca que tan solo representan el 39% del gasto familiar.

Gráfico nº 10.2. Peso relativo de las prestaciones dinerarias y en especie con respecto al gasto total de las prestaciones de la función familia. Año 2002.



Fuente: Eurostat, estadística Seepros y elaboración propia.

A partir de la doble distinción entre las prestaciones dinerarias y las prestaciones en especie dentro del total del gasto realizado en la función familia (A. Math; 2004, pp.48)<sup>311</sup>, y conociendo el volumen de gasto de cada una de ellas que nos suministran las estadísticas comunitarias (Eurostat; 2005), se pueden realizar una pequeña tipología<sup>312</sup> de los países europeos.

De esta forma y siguiendo la clasificación que queda reflejada en el cuadro 10.1, cabe destacar el grupo de los países nórdicos que son los que más esfuerzo en esta función familia/infancia realizan y además, la mayor proporción de volumen de este gasto lo realizan en las prestaciones en especie, es decir, en bienes y servicios, situándose muy por encima de la media europea mientras que por el contrario en el caso de las prestaciones dinerarias se encuentran en la línea intermedia.

Un segundo grupo estaría formado por Austria y Luxemburgo que representarían el caso opuesto al anterior, es decir, dedican un importante volumen de gasto al apartado de las prestaciones dinerarias, situándose muy por encima de la media europea mientras que es menor el esfuerzo realizado en las prestaciones en especie encontrándose en este caso en la franja baja.

---

<sup>311</sup> Antoine Math (2004): "Les politiques d'aides aux familles dans seize pays européens. Une comparaison par la méthode des cas types". *Recherches et Prévisions*, nº 78-diciembre 2004.

<sup>312</sup> Para realizar la tipología nos hemos guiado por la clasificación realizada por Antoine Math aunque realizando una serie de ajustes y de modificaciones a partir de los datos del Eurostat para el año 2002. En concreto para realizar esta clasificación nos hemos basado en la información que nos proporciona el gráfico del anexo sobre las prestaciones monetarias y en bienes y servicios expresadas con respecto al PIB.

De esta forma hemos distinguido dentro de las prestaciones dinerarias los países que hacen un esfuerzo muy bajo con respecto al PIB (0.3-0.7% del PIB: España, Italia, Portugal, Holanda), los países que realizan un gasto bajo (1.2-1.7% del PIB: Grecia, Reino Unido, Suecia, Finlandia, Dinamarca), los forman el grupo alto (1.8-2.4% del PIB: Bélgica, Irlanda, Francia, Alemania) y el grupo de muy alto (2.5-3.1% del PIB: Austria, Luxemburgo).

De la misma manera, dentro de las prestaciones en bienes y servicios, distinguimos entre las muy bajas (0.2-0.4% del PIB: España, Italia, Portugal, Reino Unido, Bélgica, Irlanda), las bajas (0.5-0.6% del PIB: Luxemburgo, Francia, Grecia, Holanda, Austria), las altas (0.8% del PIB: Alemania) y las muy altas (1.3-2.3% del PIB: Suecia, Finlandia, Dinamarca).

Cuadro nº 10.1: Gasto en prestaciones familiares en dinero y en especie. Año 2002.

|  |                  | <b>Prestaciones familiares monetarias</b> |                                  |                    |                       |
|--|------------------|---|----------------------------------|--------------------|-----------------------|
|  |                  | <b>Muy bajas</b>                          | <b>Bajas</b>                     | <b>Altas</b>       | <b>Muy altas</b>      |
| <b>Prestaciones familiares en bienes y servicios</b> | <b>Muy bajas</b> | España<br>Italia<br>Portugal              | Reino Unido                      | Bélgica<br>Irlanda |                       |
|  | <b>Bajas</b>     | Holanda                                   | Grecia                           | Francia            | Luxemburgo<br>Austria |
|  | <b>Altas</b>     |   |                                  | Alemania           |                       |
|  | <b>Muy altas</b> |   | Suecia<br>Finlandia<br>Dinamarca |                    |                       |
|  |                  |   |                                  |                    |                       |

Fuente: A. Math (2004), Eurostat (2005) y elaboración propia.

El tercer grupo compuesto por el resto de países continentales como Bélgica, Francia, Alemania además de Irlanda, está cercano al grupo anterior pero aquí las prestaciones económicas en dinero se sitúan por encima de la media europea; pero por el contrario hay una gran divergencia en el esfuerzo que realizan estos países en las prestaciones en especie, puesto que pueden encontrarse en un nivel muy bajo, como es el caso de Irlanda, o en un nivel alto como es el caso de Alemania.

Un cuarto grupo estaría formado por Reino Unido y Grecia, dos países que se encuentran cercanos a la media europea en el gasto realizado en las prestaciones dinerarias mientras que es más bajo el esfuerzo realizado en las prestaciones en especie, en bienes y servicios, aunque en este caso Grecia se sitúa en la media europea.

Por último, el quinto grupo estaría formado por España, Italia, Portugal y Holanda, países que se caracterizan porque el volumen de las prestaciones es

muy bajo ya sean en dinero o en especie, aunque Holanda y Portugal podrían desmarcarse de este grupo puesto que presentan unos gastos en los dos tipos de prestaciones levemente superiores al resto de los países.

### **10.5-Las prestaciones familiares en función de la renta familiar.**

Otras de las distinciones que podemos realizar dentro de la función familia es entre aquellas prestaciones que requieren un examen de los recursos familiares para poderlas obtener de aquellas otras que se asignan a las familias, o a la infancia, con independencia del nivel de renta que tengan. De esta forma, tanto las prestaciones contributivas como las prestaciones universales no exigen ningún requisito previo de comprobación de los recursos familiares, mientras que las prestaciones asistenciales están condicionadas por la exigencia de no poder sobrepasar un determinado umbral máximo de rentas para poderlas percibir.

Las prestaciones familiares que no requieren un examen previo de recursos (ya sean universales o contributivas) se guían por el principio de la redistribución horizontal que supone realizar una serie de transferencias sociales desde las familias sin hijos hacia las familias con hijos. Desde una óptica familiarista y natalista se apoya este enfoque puesto que "las prestaciones familiares están orientadas a compensar, al menos en parte, la carga financiera suplementaria que soportan las familias con la llegada de un hijo, y a reducir la diferencia de renta que se genera entre los que tienen hijos de los que no los tienen" (J. Commaille, P. Strobel, M. Villac; 2002, pp. 92)<sup>313</sup>. Bajo esta óptica, la política familiar tiene como objetivo fundamental impulsar el nacimiento de hijos y fomentar su educación con independencia del origen de sus familias.

Por el contrario, aquellas prestaciones familiares que están sujetas a una comprobación de los recursos se rigen por el principio de la redistribución

---

<sup>313</sup> Jacques Commaille, Pierre Strobel, Michel Villac (2002). *"La politique de la famille"*. Editions La Découverte, Paris.



vertical que consiste en realizar una serie de transferencias desde los que más poseen hacia los que menos tienen, con independencia del número de hijos que se tengan; esta segunda vía da una mayor importancia a las desigualdades sociales entre las categorías sociales con respecto a la promoción de la familia. Este tipo de prestaciones sujetas a un examen de recursos se sitúan en el extremo opuesto de las anteriores en la medida en que "no se basan en la idea de la universalidad de las prestaciones (pagadas a todas las familias sean cuales sean sus rentas) sino que se basan en una selectividad: lo importante no es el hecho de haber constituido una familia sino la eliminación de unas desigualdades en los recursos o de encontrarse en una situación socialmente desfavorable" (J. Commaille; C. Martin, 1998, pp.114-115)<sup>314</sup>. Estas medidas están orientadas hacia una socialización de la política familiar, siendo su principal objetivo la lucha contra la pobreza.

A pesar de que estas prestaciones orientadas hacia la familia "se basan, en un primer momento, en un criterio universal, es cada vez mayor el número de países que las someten a un examen de recursos, con el objetivo de estar más centradas en la ayuda a las familias más desfavorecidas" (L. Hantrais, M.T. Letablier, 1996, pp. 53)<sup>315</sup>; de esta manera, instaurando una cota máxima en el nivel de ciertas prestaciones y estableciendo una serie de suplementos para ciertas categorías de familias, se asegura una redistribución más vertical de los recursos.

En una comparación a nivel europeo se observa que no hay una única respuesta a esta cuestión; la mayoría de los países han adoptado una lógica universalista asignando una serie de prestaciones familiares sin condicionarlas a unos niveles de rentas. Aunque algunos países analizados hacen oscilar la cuantía del subsidio en función de la renta cada vez es más numeroso el grupo

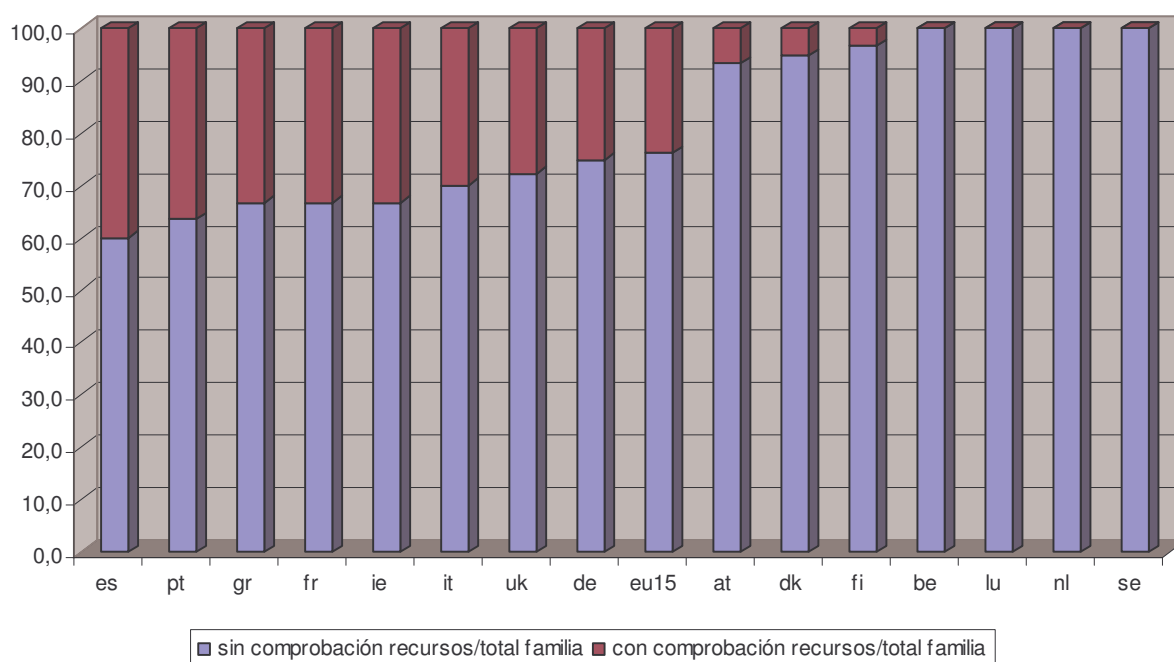
---

<sup>314</sup> Jacques Commaille, Claude Martin (1998): "*Les enjeux politiques de la famille*". Bayard Editions, Paris.

<sup>315</sup> Linda Hantrais, Marie-Thérèse Letablier (1996): "Familles, travail et politiques familiales en Europe". *Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi* n° 35; Presses Universitaires de France, Paris.

de países que establecen criterios de selectividad sobre estas prestaciones imponiendo unas condiciones más estrictas para poderlas obtener.

Gráfica nº 10.3: El reparto del gasto de la función familia entre las prestaciones que requieren o no comprobación de rentas. Año 2002.



Fuente: Seepros, Eurostat (2005) y elaboración propia.

Por estas razones, nos encontramos con que no todos los países establecen esta distinción en estas prestaciones a partir del nivel de los recursos. Bélgica y Suecia utilizan todo el gasto a través de la vía contributiva o universal y en los diez últimos años no han exigido ningún examen de recursos para acceder a las prestaciones familiares. A estos países tenemos que añadir Luxemburgo y Holanda que han dejado de hacerlo en los últimos años, siendo prácticamente insignificantes en Dinamarca, en Finlandia y en Austria.

Un elemento común a los países que exigen una comprobación de recursos a las familias para beneficiarse de estas prestaciones es que éstas representan alrededor de un tercio del total de las prestaciones orientadas a la familia, aunque de entre los países debemos diferenciar a dos tipos<sup>316</sup>. Por un lado se encuentran los países de la Europa insular (Reino Unido e Irlanda) en donde la totalidad de estas prestaciones condicionadas se dedican a pagar subsidios de tipo monetario y en el extremo opuesto tenemos aquellos otros países que realizan un mayor esfuerzo para proporcionar a las familias un equipamiento en bienes y servicios y dedicando prácticamente la totalidad de este tipo de prestaciones condicionadas a las prestaciones en especie; ese es el caso de Alemania (en donde todas las prestaciones condicionadas se dedican a la equiparación de bienes y servicios) seguido de Portugal (con más del 95%) y de España e Italia (alrededor del 80% de las prestaciones con examen son en especie). En los otros dos países restantes, Francia y Grecia, en donde es importante la comprobación de recursos puesto que dedican una cuarta parte del total de la función familia a este apartado a las que requieren comprobación de recursos, dicho gasto tiene un reparto más equitativo entre las prestaciones dinerarias y las prestaciones en bienes y servicios.

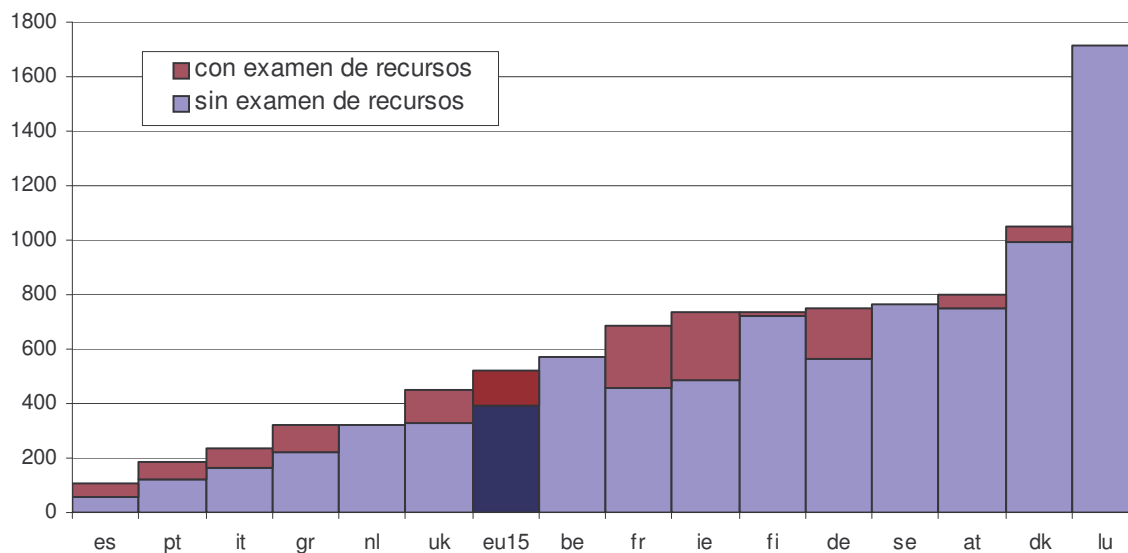
Este tipo de prestaciones que exigen unas condiciones mínimas de recursos progresan con mayor velocidad en periodos de crisis o de recesión que las que no necesitan ningún requisito previo, puesto que los poderes públicos tienden a utilizar estos mecanismos como una redistribución hacia las familias más desfavorecidas. A pesar de ello, podemos observar que aunque estas prestaciones familiares condicionadas representan una parte importante dentro del total de las prestaciones que exigen la comprobación de recursos (lo que supone un fomento de la distribución vertical de los recursos) su volumen es prácticamente insignificante si lo comparamos con el volumen del gasto total realizado en el sistema de protección social sin tener en cuenta el nivel de los recursos familiares.

---

<sup>316</sup> Datos referidos a la estadística de Eurostat <http://europa.eu.int/eurostat> (21/04/2005).

Una característica común a aquellos países que fomentan una redistribución horizontal frente a una redistribución vertical, a través del fomento de las prestaciones familiares que no requieren un examen de recursos, es que son muy generosos con las familias; dedicando un importante volumen de gasto a este tipo de prestaciones ya sean universales o contributivas. De esta manera, una de las críticas que se les suele realizar a estos países es su escaso compromiso con la lucha contra la pobreza desprotegiendo a las familias más desfavorecidas y por el contrario, practicando una solidaridad con las familias con hijos aunque posean unas rentas altas representando estas ayudas únicamente un aporte adicional, e incluso marginal, para ellas.

Gráfico nº 10.4: Las prestaciones familiares en función de la necesidad de un examen de recursos en PPA.



Fuente: Seepros, Eurostat (2005), y elaboración propia.

Sin embargo, no deja de ser chocante que estos mismos países otorgan a las familias prestaciones en una cuantía superior a la media europea (salvo el caso de Holanda) por lo que queda en entredicho que no estén comprometidos en la reducción de la pobreza de las familias. Además, en países como Suecia, Holanda y Dinamarca, se detecta una perfecta complementariedad entre las prestaciones dinerarias y en especie, es decir, existe un verdadero interés tanto por tener unos equipamientos y servicios de atención y cuidados infantiles como de poder disfrutar de permisos parentales por parte de los padres, además del resto de las prestaciones monetarias<sup>317</sup>.

## **CAPÍTULO 11.- INSTRUMENTOS DE POLITICA FAMILIAR RELACIONADOS CON EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE LOS HIJOS**

A nivel europeo existe una extensa y variada gama de prestaciones destinadas a los padres (madre, padre y/o ambos) que se otorgan con motivo de la llegada de los hijos. Desde comienzos de la década de los 90 y desde la propia Unión Europea, se ha recomendado a los países miembros a través de diferentes informes y directivas, que impulsen una serie de medidas tendentes a reducir y eliminar el obstáculo que supone para la actividad profesional de los padres, y en especial de las madres, el tiempo que tienen que dedicar al cuidado y a la educación de sus hijos.

Desde esta perspectiva, estas prestaciones aparecen no solo como una forma de sostenimiento de rentas y de ayuda financiera al mantenimiento de las familias, sino como instrumentos que tienen como objetivo la articulación

---

<sup>317</sup> Según los datos del Eurostat, las prestaciones familiares que no exigen un examen de recursos, que son las mayoritarias en estos países, se reparten prácticamente al 50% entre las monetarias y en especie; incluso este hecho aparece en Holanda aunque aquí son de una cuantía inferior a la media comunitaria. Un caso especial es Alemania en donde el monto total de las prestaciones sin examen de recursos se dedican en exclusiva a prestaciones dinerarias; apareciendo solo prestaciones en bienes y servicios en las que exigen una comprobación de recursos.

de la vida laboral y familiar de los padres como medio para alcanzar un mayor grado de igualdad entre las mujeres y los hombres. A través de un estudio comparado podremos comprobar cuál es la filosofía que inspira estos mecanismos, qué objetivos persiguen, cómo se aplican, y cómo se reparten entre los hombres y las mujeres dichos permisos en los distintos países. En definitiva queremos poder analizar si logran alcanzar la meta que se proponen, como el de la igualdad de género tanto en el ámbito profesional como en la esfera personal, o si por el contrario estos instrumentos sólo sirven para ampliar y aumentar aún más las dificultades con que se encuentran, especialmente las mujeres, para mantenerse en el mercado de trabajo.

De entre la amplia gama de instrumentos que forman parte de la política familiar, podemos distinguir en un primer momento aquellas prestaciones que adoptan la figura de permisos, pudiéndolas reagrupar en cuatro categorías: el permiso de maternidad, el de paternidad, el permiso parental y aquellos otros permisos orientados a atender los casos excepcionales. A pesar de este amplio abanico de permisos no podemos establecer un único modelo nivel europeo, nos encontramos con una gran variedad a la hora de su implantación por los diferentes países, e incluso en muchas ocasiones se confunden (o se sustituyen) entre ellos, o aparecen dispositivos difíciles de encuadrar que hace que encontremos una gran dificultad en el momento de clasificarlos en los cuatro grandes apartados de permisos que hemos establecido.

Además nos encontramos con un segundo bloque de instrumentos, que también son importantes dispositivos de la política familiar, como son las ayudas financieras, en sus más variadas formas, que obtienen las familias para poder sobrellevar el coste del nacimiento y la crianza, la educación y los cuidados de los hijos. Son las que comúnmente vienen encuadradas dentro de las llamadas prestaciones familiares, o prestaciones por hijo a cargo, como pueden ser las primas por nacimiento, los subsidios de los hijos en función de la edad y del número de hijos, por los estudios cursados, por guarderías, ayuda alimenticia, en casos de monoparentalidad, etc.

### **11.1-La prestación de maternidad.**

Este permiso surgió a comienzos del siglo XX con la finalidad de proteger a las madres en el trabajo y preservar sus capacidades reproductoras con el objetivo de reducir la mortalidad infantil; por tanto esta medida no surge como un instrumento de conciliar la familia y el trabajo sino que es una medida de protección de la maternidad, de la salud de las madres y de los hijos. Desde su creación se ha ido mejorando esta medida, ampliando su cobertura a todas las trabajadoras, asalariadas o autónomas, y aumentando y mejorando tanto su duración como su remuneración.

En estos momentos esta prestación adopta la forma de un permiso remunerado que mantiene un determinado nivel de rentas en proporción con la remuneración que obtenida obtenía con anterioridad por la madre trabajadora. Este permiso de maternidad debe tener como mínimo, en la Unión Europea, una duración de catorce semanas continuas, repartidas antes y/o después del parto; además tiene que incluir un permiso obligatorio de al menos dos semanas repartidas también antes y/o después del parto. Aunque estas son las condiciones mínimas tal y como se establecen en la directiva comunitaria<sup>318</sup>, la duración del permiso difiere de un país a otro no solo por las diferentes normativas de cada uno de los países sino por otros motivos como puede ser un nacimiento múltiple, una adopción o un niño en acogida, e incluso por el simple hecho del lugar que ocupa en la familia. De esta manera en Portugal aumentan los permisos en 30 días por cada hijo nacido a partir del primero, y en Francia aumenta el periodo de maternidad hasta 26 semanas por el nacimiento del tercer hijo.

---

<sup>318</sup> Los estados miembros de la Unión Europea tienen la obligación de cumplir con las medidas en materia de permisos de maternidad para las trabajadoras que aparecen en la directiva 92/85/CEE del Consejo del 19 de octubre de 1992; en dicha directiva se establecen las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Con posterioridad en un informe de la Comisión del 15 de marzo de 1999 (COM (1999) 100 final) incluye esta directiva además de presentar un análisis sobre su estado de aplicación y su cumplimiento en los diferentes países de la Unión Europea.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/news/preg-en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news/preg-en.pdf)

Esta prestación se presenta como una verdadera protección del empleo de las madres puesto que las trabajadoras están protegidas contra los despidos desde el comienzo del embarazo hasta el final del permiso de maternidad y, una vez finalizado dicho permiso, debe procurarse que la trabajadora se reintegre en su antiguo puesto de trabajo o en un empleo similar. De esta manera "solamente esta interpretación de la prestación por maternidad es la que preserva el empleo de las madres y permite, en esta situación específica, la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. Así, la cuestión de la protección de la maternidad ha conocido distintas interpretaciones, durante mucho tiempo concebida como una excepción a la igualdad de trato entre hombres y mujeres; hoy se admite que esta protección, que solo beneficia a las madres, debe ser una condición de igualdad de trato" (M.-T. Letablier; M.-T. Lanquetin; 2005, pp.29)<sup>319</sup>.

En términos generales podemos decir que las prestaciones de maternidad suelen estar condicionadas por la actividad profesional anterior. Así mientras que en todos los países las asalariadas que están aseguradas tienen derecho a percibir su renta de reemplazamiento (MISSOC; 2004)<sup>320</sup>, en Alemania también incluyen a aquellas mujeres que aún no siendo asalariadas son esposas o hijas de un asegurado y por ello tienen derecho a percibir un subsidio de maternidad; en Finlandia, en Luxemburgo y en Suecia no solo tienen derecho a percibir la prestación las mujeres activas sino que también las no activas perciben un subsidio

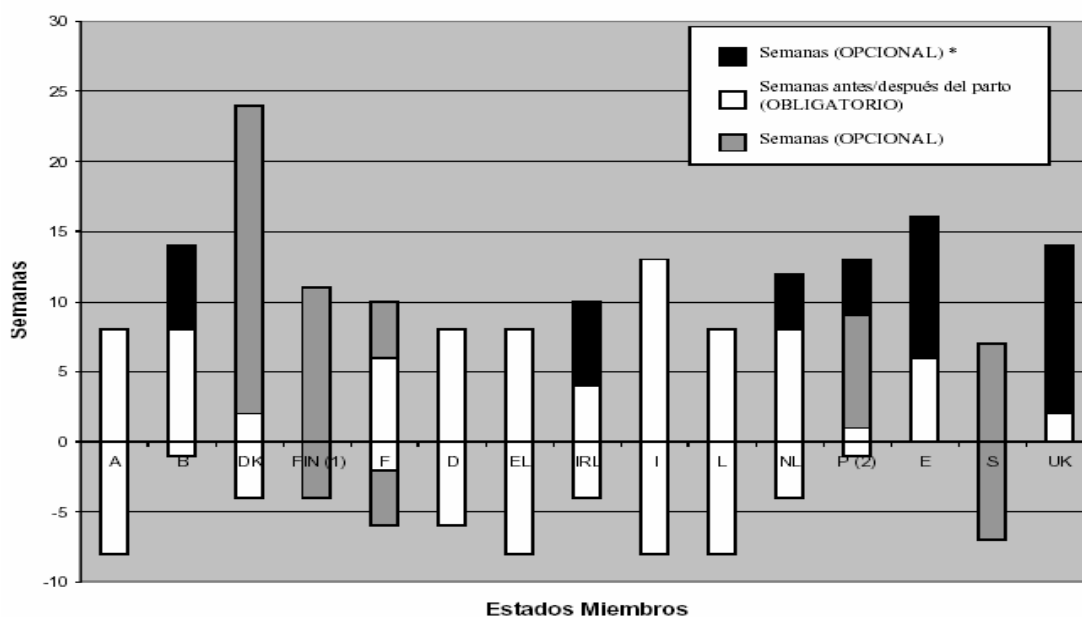
---

<sup>319</sup> Marie-Thérèse Letablier; Marie-Thérèse Lanquetin (2005) "Concilier travail et famille en France: Approches socio-juridiques". *Centre d'études de l'emploi; Rapport de recherche* n° 22, juin 2005.

<sup>320</sup> MISSOC (système mutuel d'information sur la protection sociale): "*La protection sociale dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en Suisse*". Situation au 1<sup>o</sup> janvier 2004. Commission européenne. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales. Communautés européennes, 2004. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc)



Gráfico nº 11.1: La distribución del permiso de maternidad en los países de la Unión Europea-15.



(\*). Estos permisos pueden tomarse antes o después del obligatorio por maternidad.  
 (1) Periodo máximo durante el que se percibe la asignación por maternidad, no meramente el permiso legal por maternidad.  
 (2) La legislación portuguesa no especifica si el permiso obligatorio de 2 semanas debe tomarse antes o después del parto. Del resto del permiso, sesenta días deben tomarse después del parto y 30 pueden tomarse antes o después.

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas (1999)<sup>321</sup>.

En los últimos años se percibe una tendencia a ampliar el campo de aplicación y a introducir nuevas categorías de beneficiarias que anteriormente quedaban excluidas de este tipo de prestación; de esta forma las trabajadoras autónomas no asalariadas se han incorporado en Dinamarca, en Irlanda y en

<sup>321</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (1999): "Informe de la comisión sobre la aplicación de la directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia". Bruselas, 15.03.1999; COM (1999)100 final.

Reino Unido aunque con menores derechos que los reconocidos a las asalariadas, además en Italia se incluyen a las trabajadoras precarias, y en Luxemburgo a estudiantes que realizan alguna actividad profesional.

Una de las condiciones que se establecen para poder acceder a esta prestación es la exigencia de un periodo mínimo de cotización por parte de la trabajadora; aunque dicha exigencia no existe en países como Italia, Holanda y Austria, mientras que en Finlandia únicamente se requiere que tanto el padre como la madre deben estar domiciliados al menos 180 días antes del nacimiento; para el resto de países dicho periodo de afiliación puede ir desde las 120 horas trabajadas que establece Dinamarca a las 13 semanas antes del parto hasta los 200 días cotizados en los 2 años anteriores que impone Grecia. Además de esta condición (EIRO; 2004, pp. 5)<sup>322</sup> podemos encontrarnos con que en ocasiones se exige una determinada duración del trabajo por encima de un nivel, excluyendo a las trabajadoras que posean contratos de trabajo de tiempo muy corto (Holanda y Austria) o incluso deben justificar la obtención de un salario por encima de un tope mínimo establecido (Reino Unido) para poder obtener la prestación<sup>323</sup>.

---

<sup>322</sup> EIRO (2004): "*Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles*" European industrial relations observatory on-line. The european foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

<http://www.eiro.eurofound.eu.int>

<sup>323</sup> Ver en el anexo el cuadro destinado a plasmar las diferentes condiciones que se necesitan para poder acceder a las prestaciones por maternidad en los países de la UE.

Cuadro nº 11.1: Duración y remuneración del permiso de maternidad.

|   |                         | Grado de compensación salarial |                               |   |
|---|-------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---|
|   |                         | Menos del 80%                  | Intermedio                    | El 100%   |
| <b>Duración del permiso de maternidad (1)</b> | <b>14-15 semanas</b>    | Bélgica                        |                               | Alemania  |
|   | <b>16-18 semanas</b>    | Finlandia<br>Irlanda           | Dinamarca                     | Austria<br>Francia<br>Grecia<br>Luxemburgo<br>Holanda<br>Portugal<br>España |
|   | <b>21 semanas</b>       |                                | Italia                        |   |
|   | <b>24 ó más semanas</b> | Reino Unido (2)                | Reino Unido (3)<br>Suecia (4) |   |
|   |                         |                                |                               |   |

(1) duración que se establece en cada país por el nacimiento del primer hijo.

(2) con menos del 80% de remuneración para las 20 semanas siguientes a las 6 primeras.

(3) compensación salarial del 90% para las 6 primeras semanas (de un total de 26 semanas remuneradas)

(4) no existe permiso maternal (sí prenatal); está dentro del permiso parental.

Fuente: EIRO (2003)<sup>324</sup>.

La remuneración de los permisos de maternidad adopta la forma de una compensación proporcional en función de la renta de actividad de la trabajadora; aunque en ocasiones podemos encontrarnos que en casos de un bajo nivel salarial se garantiza una remuneración mínima (Finlandia, Irlanda, Portugal).

La compensación es total (al 100%) en Alemania, Grecia, España, Francia, Luxemburgo, Austria, Holanda y Portugal; aunque en ocasiones esta renta de compensación puede estar limitada por un tope salarial máximo (Francia, Luxemburgo y Holanda). La compensación es más baja (aunque

<sup>324</sup> EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (november 2003)<http://www.eiro.eurofound.eu.int>

superior al 80% del salario) en Bélgica, Italia, Dinamarca, Suecia<sup>325</sup> (estos dos últimos también están limitados por un tope que debe ser superior al salario medio) y el Reino Unido (únicamente para las 6 primeras semanas). En Irlanda y en Finlandia la compensación media es del 70% del salario pero puede ser mayor, e incluso total en el caso de Finlandia, si las madres obtienen bajos salarios.

En casi todos los países la remuneración cubre el periodo total del permiso aunque en Irlanda solo están remuneradas las 18 primeras semanas (para un máximo de 26 semanas), en el Reino Unido las seis primeras semanas pero no para las otras 26 semanas restantes, y en Bélgica se ofrece el 82% de compensación los primeros 30 días para posteriormente reducirla hasta el 75% para el resto del permiso.

### **11.2 Los permisos de paternidad**

Esta prestación está reservada única y exclusivamente a los padres, normalmente asalariados, con el objetivo de disfrutar de unos pocos días de permiso inmediatamente después del nacimiento de los hijos; aunque no todos los padres europeos poseen dicho derecho. Así Austria, Alemania e Irlanda no disponen de ningún dispositivo a este efecto y en Italia pueden optar a él en situaciones muy particulares<sup>326</sup>. Además, los permisos post-parto que tradicionalmente han estado reservados a las madres en ocasiones se les cede parte de dicho permiso para que lo puedan disfrutar de manera indistinta uno de ellos.

---

<sup>325</sup> Suecia es el único país de la UE-15 que no posee una prestación de maternidad específica; las madres tienen la oportunidad de poder utilizar una prestación prenatal en caso de necesidad de hasta 60 días antes de la fecha prevista del parto, además de una prestación parental a repartir entre los dos padres, según las condiciones establecidas para ello.

<sup>326</sup> En Italia el padre puede disfrutar del permiso de maternidad únicamente en el caso de fallecimiento de la madre, si está gravemente enferma, en caso de abandono y en caso de separación o divorcio siempre que sea el padre quien se queda con la custodia de los hijos.

Cuadro nº 11.2: Los permisos paternales en los países de la UE-15.

| <b>País</b> | <b>Duración del Permiso de Paternidad</b>  |
|-------------|--|
| <b>B</b>    | 10 días a tomarlos entre los 30 días después del nacimiento.   |
| <b>Dk</b>   | Las 10 últimas semanas de permiso de la madre pueden ser a favor del padre.<br>Además 2 semanas dentro de las 14 primeras después del nacimiento y 2 semanas al final del periodo. |
| <b>D</b>    | No existen   |
| <b>EL</b>   | 2 días   |
| <b>E</b>    | 15 días<br>10 semanas (de la prestación de maternidad) pueden ser a su favor si los dos han cotizado   |
| <b>F</b>    | 11 días (remunerados según las indemnizaciones de la seguridad social) <sup>327</sup>  |
| <b>Irl</b>  | No existen   |
| <b>I</b>    | Si renuncia la madre   |
| <b>L</b>    | 2 días   |
| <b>NL</b>   | 2 días   |
| <b>A</b>    | 1 día  |
| <b>P</b>    | 5 días (seguidos o no) en el 1º mes.<br>El padre tiene 15 días de más de permiso si asume un permiso parental  |
| <b>Fin</b>  | 18 días.<br>Si el padre toma al menos 12 de los últimos días del permiso parental tiene derecho de 1 a 12 días más de indemnización de paternidad ("mes del padre").               |
| <b>S</b>    | 10 días  |
| <b>RU</b>   | 10 días  |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en el MISSOC (2004).

Esta medida tiene como objetivo principal, especialmente en los casos en donde el periodo de tiempo es más amplio, la implicación del padre en el cumplimiento de sus responsabilidades parentales permitiéndoles a la madre y

<sup>327</sup> En Francia las indemnizaciones diarias de la seguridad social son equivalentes a las que obtiene la mujer durante su permiso postnatal, contienen un límite superior; en el caso que el salario del trabajador sobrepase dicho tope, el empleador no tiene la obligación de mantenerle el salario íntegro.

al padre repartirse mejor la nueva carga que supone un nuevo miembro en la familia. En los casos en donde solo se presenta como un permiso de muy corto plazo el único objetivo que puede perseguir esta medida es que el padre pueda ocuparse del recién nacido mientras la madre recupera su salud.

Los permisos específicos para los padres, remunerados en su totalidad, existen en Bélgica, Dinamarca, Grecia, España, Francia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Suecia y Reino Unido; siendo su duración bastante variable, pudiendo ir desde los 2 días hasta las 2 semanas. En Finlandia el permiso de paternidad es el de mayor duración, con 3 semanas, pudiéndose complementar con otras dos semanas cuando el padre también asume una parte del permiso parental.

### **11.3-Las prestaciones parentales**

Estos permisos están orientados tanto hacia el padre como hacia la madre, puesto que se conciben como un derecho individual e intransferible de la infancia a ser cuidada y atendida personalmente por su madre/padre o ambos, o también como un derecho individual e intransferible que poseen los padres para poder disfrutar de un permiso (diferente al de maternidad) con el objetivo de poder cuidar a los hijos de corta edad durante un periodo continuo de unos cuantos meses (al menos de 3 meses), pudiéndolo disfrutar justo a continuación del permiso de maternidad<sup>328</sup> y hasta que el niño alcance una edad determinada (que puede ser hasta que alcance los 8 años).

Al igual que ocurriera en el caso del permiso por maternidad, los padres trabajadores en este caso también están protegidos contra el despido mientras disfrutan de dicho permiso y además se benefician del derecho a integrarse en

---

<sup>328</sup> Tal y como se recomienda en la directiva europea 96/34/CE adoptada por el Consejo del 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental realizado por la UNICE (Unión de confederaciones de la industria y de los empleadores de Europa), el CEEP (Centro europeo de la empresa pública) y el CES (Confederación europea de sindicatos). En el informe de la Comisión europea del 19 de junio de 2003 (COM (2003) 358 final) se analiza su aplicación en los países miembros de la Unión Europea.

el mismo empleo, o en uno equivalente; como excepciones dentro de esta prestación observamos el caso de Austria en donde a los padres se les garantiza el retorno a su puesto de trabajo hasta que cumpla su hijo los dos años de edad pero en caso de que deseen prolongar su permiso (hasta los 30 meses) perderían dicha protección; por el contrario en el caso de España el padre o madre trabajadora que opte por este permiso (excedencia no remunerada) tienen derecho a retornar al mismo puesto de trabajo si no sobrepasa el año de permiso. Por encima de dicho límite únicamente se garantizaría la reincorporación en un puesto equivalente.

Esta prestación parental<sup>329</sup> se considera como uno de los instrumentos fundamentales de política familiar que permite a las mujeres y a los hombres la articulación entre sus vidas familiares y profesionales dentro de una política de igualdad de sexos. Para que este permiso pueda considerarse un verdadero instrumento de política de igualdad, dejando de ser un asunto exclusivo de las madres y pase a considerarse una responsabilidad de los dos padres, debe al menos estar configurado como un derecho intransferible, además de estar bien remunerado.

Para alcanzar los objetivos de igualdad y que posea un uso equiparable entre la madre y el padre es fundamental que el permiso conlleve una renta de reemplazamiento durante su disfrute; el hecho de que un permiso esté o no remunerado impide, por ejemplo, que los dos padres puedan asumir el permiso de forma simultánea y en la mayoría de las ocasiones implica que sea uno de los dos padres quien asuma toda su responsabilidad. Igualmente es importante

---

<sup>329</sup> Este permiso en algunos países aparece bajo la denominación de prestación de educación (o licencia de atención infantil) y sirve para indicar a aquella prestación que está destinada a reconocer financieramente el trabajo educativo y de guarda y cuidados de los padres hacia sus hijos, en general de muy corta edad. En otros como Dinamarca y Luxemburgo aparecen las dos calificaciones distinguiéndose entre ellas fundamentalmente en la duración de las mismas; mientras que en Francia el permiso o la excedencia parental garantiza el retorno al empleo pero no tiene ninguna compensación financiera mientras que la prestación parental de educación, que desde el 2004 se concede desde le primer hijo, está remunerada con cuota fija aunque por el contrario no se garantiza el puesto de trabajo (en general cuando se habla del permiso parental francés se hace referencia al de educación).

el nivel de remuneración que alcance dicho permiso, una baja remuneración supone que se va a utilizar en menor medida puesto que "cuando el permiso no compensa bien la pérdida de salario ya sea remunerado o no, bajo la forma de cuota fija o bajo la forma de un determinado porcentaje del salario, fomenta a que sea el padre/madre con el salario más bajo quien asuma el permiso, concretamente la madre. Y entre las madres aquellas cuyos salarios sean los más bajos y las que peores perspectivas tengan en el mercado de trabajo. A la inversa, con una remuneración que compense la pérdida de salario su utilización será más alta y la motivación para ambos padres también será mayor" (A. Math; C. Meilland; 2004, pp.140)<sup>330</sup>.

La remuneración de este permiso parental no se contempla en todos los países de la Unión Europea. Nos podemos encontrar con que esta prestación esta remunerada, apareciendo como una verdadera compensación del salario, aunque en la mayoría de los casos todavía aparece como un permiso no remunerado, e incluso en alguna ocasión, como una prestación de cuantía fija. De esta manera nos encontramos con países en los que no existe compensación alguna (Grecia<sup>331</sup>, España, Irlanda, Holanda, Portugal, Reino Unido), en algunos casos puede existir algún dispositivo que reemplace esta ausencia de compensación (Holanda), en otros países se remunera con una cuantía fija preestablecida (Alemania, Bélgica, Francia, Luxemburgo, Austria), y finalmente en otras ocasiones, este permiso aparece como una compensación proporcional al salario que se deja de percibir (en Italia la compensación proporcional es muy baja, del 30%; entre el 60 y el 70% se compensa en Finlandia, mientras que entre el 80% y en 100% en Suecia y en Dinamarca respectivamente).

Otro motivo para considerar a esta prestación parental como un instrumento más de política de igualdad sería que permita una utilización abierta para ambos padres, eliminando su carácter exclusivamente femenino;

---

<sup>330</sup> Antoine Math; Christèle Meilland (2004): "Les congés aux parents: contre l'égalité entre femmes et hommes?". *Revue de l'IREES*, nº 46- 2004/3; Paris.

<sup>331</sup> Además Grecia es el único país de la Unión Europea que contempla un permiso de 4 días remunerados para los dos padres con motivo de la entrada escolar de los hijos.



cuanto más flexible sea su utilización mayores serán las posibilidades de transferibilidad entre el padre y la madre puesto que estos permisos están pensados para "promover la igualdad de oportunidades y de tratamiento entre los hombres y las mujeres, y para fomentar que los padres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, el derecho a este permiso parental debería, en principio, acordarse de manera no transferible" (Commission des Communautés Européennes; 2003, pp.17)<sup>332</sup>. Desde la Unión Europea, a través de su directiva del año 1996, se garantiza el carácter individual y no transferible, al menos por una duración mínima del derecho a dicho permiso parental. A partir de dicha directiva comunitaria, cada país en su legislación puede establecer si "el permiso no puede tomarse de forma simultánea y/o alternativa, o con ciertas restricciones, por los dos padres, disminuyendo las posibilidades de un reparto real entre el padre y la madre" (A. Math; C. Meilland; 2004, pp. 139).

A pesar de estas recomendaciones que realiza la Comisión, no siempre nos encontramos con que este permiso está concebido como un derecho individual sino que en ciertos países existen restricciones para que lo puedan asumir los dos padres. Así por un lado, observamos a aquellos países en donde el permiso parental es un derecho a repartir entre ambos padres, aunque una parte de dicho permiso no sea transferible entre ellos (Dinamarca, Italia, Suecia, Finlandia), y por otro lado aquellos países en donde se plantea como derecho individual aunque pudiéndose establecer una serie de restricciones para que ambos padres lo disfruten (el resto de países).

De todas formas el carácter individual de este derecho en ocasiones puede parecer que no es más que una formalidad puesto que de una manera más o menos implícita en la mayoría de las ocasiones recae sobre la mujer "en función de una serie de límites que dan prioridad a un padre y/o impiden su disfrute simultáneo, apareciendo más bien como un freno al reparto de dicho

---

<sup>332</sup> Commission des Communautés Européennes (2003): "*Rapport de la Commission sur la transposition de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES*". Bruxelles, le 19.6.2003; COM (2003) 358 final. <http://europa.eu.int/>

permiso entre los dos padres y favoreciendo que lo asuma únicamente la madre. De forma inversa, pueden establecerse facilidades o incentivos financieros para que lo asuman los dos padres” (EIRO; 2004, pp.13).

En los países nórdicos (Suecia, Finlandia y Dinamarca) junto con Italia, el permiso parental debe repartirse, ya sea en su totalidad o únicamente una parte, entre el padre y la madre. En Suecia una parte del permiso no es transferible de un padre a otro y de esta forma se fomenta la utilización del permiso por el segundo tutor (que en general es el padre) puesto que si no lo disfruta se perderá dicha parte del permiso que además es remunerado<sup>333</sup>. Además los permisos suecos están pensados para que se puedan disfrutar de forma simultánea, bien sea a tiempo parcial o completo, hasta que el niño alcance la edad de ocho años. Por el contrario, en Dinamarca y en Finlandia el permiso está pensado para que se pueda repartir totalmente entre los dos padres, no existiendo la posibilidad (a diferencia de Suecia) de reservar una parte de dicho permiso a uno de los dos padres; de igual forma, en estos países el permiso parental está pensado para poderlo disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad y no más tarde a diferencia de lo que ocurre en Suecia. En Finlandia se incentiva al padre a que participe estableciendo un bonus dentro del permiso de paternidad<sup>334</sup>. En Dinamarca es menor el incentivo para que se reparta el permiso puesto que, aunque puedan dividirse los padres la duración del permiso, no se establece ninguna cuota específica reservada para cada uno de ellos<sup>335</sup>; pero tanto el padre como la madre disponen de un derecho individual suplementario de ocho semanas, que no siempre está remunerado.

---

<sup>333</sup> En Suecia de un total de 480 días de permiso parental 60 días se reservan para cada uno de los padres.

<sup>334</sup> En Finlandia los 158 días remunerados de permiso se pueden repartir en su totalidad entre los dos padres y además, si el padre asume una parte del permiso parental esto hace que su permiso de paternidad remunerado de 3 semanas de duración pueda ampliarse hasta en 2 semanas suplementarias.

<sup>335</sup> En Dinamarca, el permiso parental de 32 semanas se puede repartir entre los dos.

Italia puede asemejarse a este grupo de países nórdicos desde el momento en que se contempla un cierto reparto del permiso parental entre aquellos padres que vivan en pareja e incluso se incentiva para que asuma el padre parte del permiso<sup>336</sup>, aunque en este caso la compensación por la pérdida salarial es muy baja y de tiempo limitado.

Cuadro nº 11.3: Remuneración de los permisos parentales

| <b><u>Tipo de Remuneración</u></b> |  | <b><u>País</u></b>                                       |
|------------------------------------|--|--|
| <b>Ninguna</b>                     |  | Grecia, España, Irlanda, Holanda, Portugal, Reino Unido  |
| <b>Cuantía fija</b>                | Cuantía menos alta para las rentas más altas | Alemania   |
|                                    | Sin condición de recursos                    | Bélgica, Francia, Luxemburgo, Austria (1), Finlandia (2) |
| <b>Proporcional al salario</b>     | Inferior al 80%                              | Italia y Finlandia (3)                                   |
|                                    | Entre el 80 y el 100%                        | Suecia y Dinamarca                                       |

(1) los nacidos después del 2002, y a partir de las modificaciones realizadas en la legislación, se establece un amplio límite de rentas para percibir la prestación y desligada de la actividad laboral de los padres.

(2) después de las 26 primeras semanas

(3) durante las 26 primeras semanas

Fuente: EIRO (2003), COM 2003 (358) final y elaboración propia.

<sup>336</sup> En Italia los padres pueden repartirse hasta 10 meses puesto que cada padre posee 6 meses de permiso como máximo pero si el padre asume al menos 3 meses entonces aumenta en 1 mes su derecho parental pasando el permiso total a tener una duración de 11 meses. Por le contrario la compensación salarial es solamente del 30% durante 6 meses.

En el resto de países europeos observamos que, a pesar de plantearse como un derecho individual de cada uno de los padres, estos permisos establecen limitaciones o restricciones para que ambos padres (madre y padre) puedan utilizarlo, impidiendo de esta manera la alternancia en el uso del permiso. Así en la mayoría de las ocasiones, el permiso debe tomarse inmediatamente después de la prestación por maternidad, en un solo bloque, y únicamente por uno de los padres dando prioridad en casi siempre, a la madre. De esta manera podemos observar lo que ocurre en algunos países como es el caso de Holanda donde no pueden tomar ambos padres de forma simultánea teniendo siempre prioridad la madre, de igual forma ocurre en Alemania excepto para aquellos padres que trabajen los dos a tiempo parcial; en Austria en donde la madre de forma expresa tiene que renunciar a su derecho si quiere el padre disfrutar el permiso; o por ejemplo en el caso de Luxemburgo en donde es imposible repartir el permiso en varios periodos debiendo tomarlo en un solo bloque. En el resto de los países únicamente uno de los padres puede solicitar y disfrutar el permiso parental, siendo generalmente la madre la que opta por él<sup>337</sup>.

Podemos reagrupar las diferentes modalidades de permiso parental (EIRO; 2004, pp.11) en cuatro grupos teniendo en cuenta su duración y su remuneración. El primer grupo estaría formado por aquellos países cuyos permisos no llegan a alcanzar la duración mínima de tres meses y además no están remunerados. Grecia, España, Irlanda, Holanda, Portugal y el Reino

---

<sup>337</sup> En Alemania solo pueden disfrutarlo de forma simultánea si ambos padres trabajan a tiempo parcial entre 15 y 30 horas semanales. En Luxemburgo de un total de 6 meses de permiso, los 3 primeros deben tomarse después de la maternidad, por un solo padre y en un solo bloque mientras que el segundo padre puede tomar el resto más tarde y con un límite de hasta los 5 años del niño. En Austria se puede alternar el permiso entre los padres en periodos de 3 meses; desde 2002 el padre tiene un derecho propio por un periodo de 3 meses pero con la condición de la renuncia previa por parte de la madre. Para el resto de los periodos la madre posee la prioridad, aunque también existe la posibilidad de disfrutar conjuntamente el permiso si los dos trabajan a tiempo parcial. Si los padres optan por utilizar el permiso de forma alterna entonces dicho permiso, que está remunerado con una cuota fija, puede ampliarse hasta los 36 meses en lugar de 30. En Holanda los padres no pueden disfrutar el permiso de forma simultánea y en el caso de que sean ambos padres los que solicitan el permiso de forma prioritaria se le concede siempre a la madre.

Unido formarían este grupo en donde es muy variable la edad máxima del hijo que da derecho a esta prestación, pasando desde los tres años de Grecia hasta los ocho años que como máximo debe tener el niño holandés.

Un segundo grupo lo formarían Bélgica, Luxemburgo e Italia en donde los permisos son muy cortos (tres meses para los dos primeros y entre seis y siete meses para el último) pero, a diferencia del grupo anterior, están pensados para hijos de corta edad. La remuneración es más bien baja y a cuota fija en Italia y en Bélgica mientras que en Luxemburgo es generosa otorgándole al padre que lo recibe un porcentaje fijo al mes.

El tercer grupo estaría formado por Alemania, Francia, Austria y Finlandia. En estos países el permiso es más prolongado llegando a tener una duración de entre dos a tres años, hasta que los hijos alcancen la edad de los tres años. Este permiso se concede inmediatamente después de haber finalizado el periodo de maternidad. De manera casi implícita está orientado hacia la madre puesto que proporciona una remuneración a cuota fija y generalmente es la madre la que obtiene un salario menor o tiene mayores problemas para reinsertarse con posterioridad en el mercado de trabajo. España estaría encuadrada en este grupo si nos atenemos a la duración del permiso (hasta que alcance el niño la edad de tres años) pero a diferencia del resto de países de este grupo, no contempla remuneración alguna por lo que se acercaría al primer grupo.

El cuarto grupo está formado por Dinamarca y Suecia. El permiso parental está remunerado en función de la renta y se puede repartir entre los dos padres la duración total del permiso que es especialmente larga; además una parte del permiso no es transferible teniéndolo que disfrutar obligatoriamente por cada uno de ellos. La nota más característica de estos países es que no poseen permisos específicos de maternidad ni de paternidad siendo el permiso parental el único en atender esta necesidad. Aunque hayamos encuadrado a Finlandia en el grupo anterior se acerca a Suecia en cuanto a las veintiséis primeras semanas de permiso parental.

Para mayor detalle de las características de estos permisos en cada uno de los países analizados se puede consultar en anexos el cuadro de los permisos parentales en los países de la UE-15: duración, remuneración y condiciones para su acceso.

En general podemos decir que el grado de penetración y de utilización, en definitiva el éxito de esta prestación como instrumento de igualdad entre mujeres y hombres, depende por un lado de la situación laboral anterior al permiso tanto del padre como de la madre: la categoría profesional, la remuneración salarial, la duración del permiso, las condiciones de reintegrarse de nuevo en el mundo del trabajo,...; pero también depende de las características y de las condiciones de utilización del propio permiso parental: el grado de flexibilidad que posean los permisos para poderlos fraccionar tanto en el tiempo como entre los padres, la posibilidad de simultanear y/o alternar el permiso entre la madre y el padre, fomentar su utilización por parte de ambos bien a través de suplementos financieros y/o bien ofreciendo una duración extra suplementaria, además de ofrecer una remuneración que compense la pérdida salarial durante el periodo que dura el permiso y que no aparezca como un obstáculo para alguno de los dos. Todos estos elementos, entre otros muchos, pueden colaborar a que haya una mayor utilización de este tipo de permiso por parte de los dos padres además de fomentar un reparto más igualitario de los cuidados infantiles entre la madre y el padre.

#### **11.4-Otros permisos para situaciones especiales**

Dentro de este apartado se encuadran aquellas prestaciones orientadas a atender situaciones excepcionales que pueden aparecer de forma inesperada y que es necesario atender con urgencia como es el caso de una enfermedad, un accidente e incluso una adopción.

Con respecto a las prestaciones por motivos de adopción este permiso se suelen asemejar a los permisos maternales aunque son cada vez más los países que amplían las condiciones de sus respectivos permisos parentales

para integrar esta nueva situación dentro de ellas, e incluso en muchos de ellos se contempla además una prima de adopción para hacer frente a los gastos necesarios para su gestión, especialmente en el caso de la adopción de niños extranjeros.

Cuadro nº 11.4: Las prestaciones para el cuidado de los hijos enfermos.

| <b>País</b> | <b>Permiso por Enfermedad de los Niños</b>  |
|-------------|---|
| <b>B</b>    | Remunerado 10 días/año en el sector privado y 15 días/año en el sector público que podrá ampliarse hasta 30 días en casos excepcionales.  |
| <b>Dk</b>   | No existe permiso de corta duración remunerado<br>Permiso remunerado 25 días en caso de enfermedad grave u hospitalización (según convenio en el sector privado).   |
| <b>D</b>    | Remunerado 10 días/año/padre y hasta 25 días si hay más hijos   |
| <b>EL</b>   | No remunerado 6, 8, o 10 días/año (según hijos).  |
| <b>E</b>    | Remunerado 2 días/año. Permiso no remunerado de 1 año (o reducción horaria) para ocuparse de un familiar/enfermo, etc.  |
| <b>F</b>    | 3/5 días al año para atender a menores de 16 años/1 año. Además 4 meses, renovable dos veces al año de interrupción total o parcial de la actividad por motivos de enfermedad o accidente. Las cuantías en función de la actividad restante (813€, 406€ y 247€) |
| <b>Irl</b>  | No existe   |
| <b>I</b>    | Remunerado 3 días/año (no remunerado de hasta 5 días/año).<br>Permiso de larga duración no remunerado de hasta 2 años para casos graves.  |
| <b>L</b>    | Remunerado 2 días/año/niño.   |
| <b>NL</b>   | 10 días al año con el 70% del sueldo.   |
| <b>A</b>    | Remunerado 1 semana/año para cualquier familiar del mismo hogar y para niños menores de 12 años.  |
| <b>P</b>    | 30 días/año para menores de 10 años (15 para mayores de 10 años).<br>Indemnización 65% salario diario medio. Cuantía mín. 30% del salario mínimo.   |
| <b>Fin</b>  | Remunerados 4 días de permiso para hijos de menos de 10 años.   |
| <b>S</b>    | Permiso parental temporal de 120 días máximos al año a repartir 60 días entre cada padre, hasta la edad de 12 años.   |
| <b>RU</b>   | No existe.  |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC (2004).

El mayor peso específico, dentro este tipo de prestaciones, lo posee el permiso que tiene como objetivo poder atender una enfermedad de los hijos o

un posible accidente que puedan sufrir, puesto que son los casos que con mayor frecuencia y de improviso se le presentan a los padres; el resto de los permisos especiales de este bloque no dejan de ser marginales puesto que están orientados a hacer frente a situaciones muy específicas y menos habituales.

Desde la Unión Europea también se ha fomentado el desarrollo de permisos específicos por razones familiares para hacer frente a casos de fuerza mayor como puede ser atender una enfermedad y/o un accidente de los hijos. Estos permisos pueden ser de muy corta duración, de solo unos pocos días, que sirven para atender a los niños en caso de una urgencia puntual o de una enfermedad pasajera aunque también se contemplan los permisos relativamente largos, desde algunas semanas hasta años, para atender a aquellos casos más graves<sup>338</sup>.

### **11.5-Las prestaciones por hijos a cargo.**

Este grupo de prestaciones puede considerarse como el dispositivo central de las políticas familiares; en la mayoría de los países la presencia de niños dentro de una unidad familiar permite obtener el derecho a este tipo de prestaciones familiares directas, aunque la definición del concepto de familia puede variar de un país a otro<sup>339</sup>, así como la cuantía y las normas de asignación, demostrando de esta manera la existencia de importantes diferencias en la concepción que subyace en cada país.

Además, tampoco existe unanimidad a nivel europeo a la hora de catalogar y denominar a este tipo de prestación como familiar, como de hijos a

---

<sup>338</sup> La distinción entre los permisos de corta o de larga duración es relativamente arbitraria puesto que si analizamos los países estudiados observamos que existe de hecho una continuidad entre ellos. Además los permisos de larga duración en ocasiones se pueden coger en periodos más breves; en Suecia el permiso remunerado de una duración máxima de 60 días por hijo, por año y por padre para cada niño de menos de 12 años sirve también para utilizarlo para interrupciones más breves.

<sup>339</sup> Debate analizado con anterioridad.



cargo e incluso para la infancia; la elección de una u otra denominación no se debe a su carácter neutro sino que es el reflejo de la distinta concepción de la intervención pública en este campo de la familia. Aquellos países que catalogan a estas prestaciones como familiares tienen en cuenta a la unidad familiar como la base que otorga el derecho a la prestación, puesto que son una consecuencia del sistema de protección basado en la lógica del seguro social con base profesional. Por el contrario, en aquellos países que pasa a denominarse como prestaciones a la infancia (o para los niños), están basados en la individualización de los derechos sociales siendo en este caso el niño, con independencia de la situación y de las rentas del padre o de la madre, quien abre el derecho a dicha prestación, puesto que esta orientación del sistema surge de una lógica de un seguro individual y universal; este es el procedimiento que nos encontramos en los países nórdicos (Suecia, Dinamarca y Finlandia) junto con el Reino Unido<sup>340</sup>.

Uno de los objetivos de este tipo de prestaciones es la de compensar a las familias por los gastos que soportan por la educación y el cuidado de los hijos "aunque también las transferencias realizadas hacia las familias con niños pueden igualmente inscribirse dentro de una política familiar orientada a remunerar a los padres por un servicio que rinden a la sociedad" (OCDE; 2004, pp. 45)<sup>341</sup>.

Además este tipo de prestación también puede responder a un objetivo de lucha contra la pobreza y a favor de una igualdad de oportunidades de la infancia puesto que está orientada a proporcionar una mayor protección a todas aquellas familias con menores recursos; para ello el criterio más común y más extendido en Europa es que este tipo de prestación ofrezca una cobertura universal<sup>342</sup> a todas las familias, e incluso para aquellas otras que

---

<sup>340</sup> A partir de aquí, vamos a utilizar de forma indistinta tanto la denominación de prestaciones familiares por hijos a cargo o prestaciones orientadas a la infancia.

<sup>341</sup> OCDE (2004): "Prestations et salaires: les indicateurs de l'OCDE". Éditions 2004. Paris. "benefits and wages: OCDE indicators".

<sup>342</sup> Salvo en Italia, Portugal y España en donde por ejemplo, únicamente ofrece ayudas a las familias que poseen unos ingresos inferiores a 8.264 €/año.

posean unos recursos por debajo de un límite, se les protege con mayor intensidad que además va aumentando a medida que crece el tamaño de la familia.

Por último esta prestación podríamos enmarcarla dentro una política de igualdad entre mujeres y hombres puesto que permite y facilita articular el cuidado de los hijos con un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, a través de la existencia de servicios de asistencia a la infancia y de esta manera poder situarse en el mercado de trabajo tanto el padre como la madre en igualdad de condiciones.

En definitiva, estas prestaciones se orientan hacia aquellas familias que desean tener hijos no vean mermadas su calidad de vida, compensando las cargas que deben soportar por la crianza de los hijos, articulando la vida profesional con la vida familiar a través de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, y atendiendo a aquellas familias en situación de riesgo como las monoparentales, las familias numerosas o las familias de bajos recursos, entre otras.

Este grupo de prestaciones familiares, aunque se orientan hacia todas las familias con hijos<sup>343</sup> con independencia que la madre realice o no una actividad laboral, no se aplica de forma uniforme en toda Europa; la cuantía depende de diferentes criterios como pueden ser: el nacimiento de un hijo, la dimensión de la familia, la edad de los hijos que tienen derecho a la prestación, el lugar que ocupa cada hijo dentro de la escala familiar, el tiempo que pasan dentro del sistema educativo, el grado de minusvalía que tengan en el caso de que padezcan alguna, el nivel de renta de la unidad familiar, e incluso dependen de situaciones particulares como es el caso de las familias monoparentales donde solo uno de los padres se hace cargo del cuidado y educación de los niños, e incluso en casos de separación o divorcio de los padres se contemplan dentro de estas prestaciones unas ayudas alimenticias para la infancia.

---

<sup>343</sup> Salvo en Italia en donde existe una prestación con adjunto a cargo.

Cuadro nº 11.5: Las prestaciones por hijos en los países de la UE-15.

| País      | Límite de edad   | Prestación en función de la |  |                      | Prima por nacimiento   | Cuidado de los hijos   | Monoparentalidad   | Otras Prestaciones  |
|-----------|--|-----------------------------|--|----------------------|--|--|--|---|
|           |  | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar  | La edad de los hijos |  |  |  |   |
| <b>B</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> <li>• 25 estudios</li> <li>• 21 enfermos graves</li> </ul>   | Si                          | No   | Si                   | Cuantía fija descendente en función del nº hijos. Se puede obtener 2 meses antes del nacimiento. | No   | No   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• suplemento para inválidos.</li> <li>• prima única de adopción.</li> </ul>  |
| <b>Dk</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> </ul>  | No                          | Prestación especial suplementaria cuando los padres son pensionistas. La reducción regresiva comienza cuando la renta familiar sobrepasa el límite | Si                   | Hasta los 7 años a cada niño de parto múltiple.  | Reducción para hermanos en la misma institución. Prestación para cuidados a domicilio, y para niños inválidos. | Si, pero hay que confirmar la situación del padre solo cada año. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pensión alimenticia.</li> <li>• prima de adopción (= prima de nacimiento)</li> <li>• prima de adopción de extranjeros + una periódica hasta los 7 años.</li> <li>• Prestación especial a los padres que están estudiando.</li> </ul> |
| <b>D</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> <li>• 21 parados</li> <li>• 27 estudios</li> <li>• enfermos graves</li> <li>• ilimitado</li> </ul> | Si                          | No   | No                   | Cuota única para las que no poseen indemnización de maternidad.                                  | No   | No   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión alimenticia hasta los 12 años.</li> <li>• Ayudas a la formación (con límite recursos).</li> <li>• Pensión invalidez.</li> </ul>  |

| País      | Límite de edad   | Prestación en función de la |                           |  | Prima por nacimiento                                 | Cuidado de los hijos  | Monoparentalidad  | Otras Prestaciones  |
|-----------|--|-----------------------------|---------------------------|--|--|---|---|---|
|           |  | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar         | La edad de los hijos   |  |   |   |   |
| <b>EL</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> <li>• 22 estudios</li> <li>• enfermos graves ilimitado</li> </ul>            | Si                          | No                        | No   | No   | No  | Si (solo en ciertos casos del siguiente apartado)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mejoran las prestaciones para viudos, inválidos, soldados (con un límite de renta).</li> <li>• Pensión por inválido.</li> <li>• Permiso escolaridad: 4 días remunerados para los dos padres.</li> </ul>   |
| <b>E</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> <li>• inválidos graves ilimitado</li> </ul>                                  | No                          | Si (hasta el 1/3 del SMI) | No   | Cuota única por cada nacimiento.                     | No  | No  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión de invalidez en función del grado.</li> <li>• Prima por nacimiento múltiple.</li> </ul>  |
| <b>F</b>  | <p>A partir del 2º hijo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 años (si el salario no excede del 55% del SMI)</li> </ul> | Si                          | No                        | Mejora la edad salvo para el 1º de la familia. Complemento familiar: Prestación fija durante un año máximo a las familias de 3 hijos o más y uno de ellos tiene 20 años. | Si, pudiéndolo obtener 2 meses antes del nacimiento. | Se asume el salario parcial o variable (en función de las rentas de la familia) de la persona que cuida al niño de menos de 3 años (si es entre 3 y 6 años el 50%). Se asumen el 50% las cotizaciones sociales de la asistente maternal por cuidar a domicilio. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestación por padre solo en una cantidad igual a la diferencia entre la cuantía fija por mes e hijo y los recursos del beneficiario.</li> <li>• Prestación de sostén familiar por niño no reconocido o que eluden la obligación de mantenerle (sin condición de recursos).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pensión alimenticia (como forma de avance, aunque las cajas las pueden reclamarla después).</li> <li>• Entrada escolar (con examen de recursos).</li> <li>• Inválido al menos en un 50% (con complemento por persona a su cuidado).</li> <li>• Subsidio de alojamiento bajo condición de recursos y bajo condición de percibir alguna ayuda familiar.</li> </ul> |

| País       | Límite de edad   | Prestación en función de la |  |                      | Prima por nacimiento   | Cuidado de los hijos | Monoparentalidad  | Otras Prestaciones   |
|------------|--|-----------------------------|--|----------------------|--|----------------------|---|--|
|            |  | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar                          | La edad de los hijos |  |                      |   |  |
| <b>Irl</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 años</li> <li>• 19 estudios</li> <li>• 19 enfermedades graves</li> </ul> | Si                          | No   | No                   | En caso de nacimiento múltiple.  | No                   | Bajo condición de recursos.                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• cuidados a domicilio de un niño inválido.</li> <li>• Entrada escolar (condicionada a la renta y a la edad del niño).</li> <li>• Suplemento a la renta familiar (para las familias de rentas bajas y bajo ciertas condiciones).</li> </ul> |
| <b>I</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> <li>• enfermos graves ilimitado</li> </ul>                     | No                          | En relación inversa con la renta familiar. | No                   | Prestación para el nacimiento del 3º hijo.   | No                   | Hay una mejora en la prestación familiar si un padre está solo. | Cheque de maternidad (bajo condición de recursos) de 5 meses de duración para las mujeres no están registradas en la SS, son ciudadanas italianas, o de la UE, residentes en Italia, o personas con permiso de residencia.   |
| <b>L</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años</li> <li>• 27 estudios y enfermos graves</li> </ul>                 | Si                          | No   | Si                   | Prima de nacimiento pagada en 3 tramos a condición de someterse a los exámenes médicos: 5 durante el embarazo, y examen postnatal, 6 al hijo). | No                   | No  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrada escolar en función de la edad y se mejora en función del nº de hijos.</li> <li>• Invalidez de al menos el 50%.</li> <li>• Pensión alimenticia y pagada bajo ciertas condiciones.</li> </ul>                                       |

| País      | Límite de edad   | Prestación en función de la |                   |                      | Prima por nacimiento | Cuidado de los hijos   | Monoparentalidad   | Otras Prestaciones   |
|-----------|--|-----------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|--|--|--|
|           |  | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar | La edad de los hijos |                      |  |  |  |
| <b>NL</b> | 17 años  | Si                          | No                | Si                   | No                   | No   | No   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de estudios en función de si vive o no en la casa familiar.</li> <li>• Además otra contribución a los gastos de enseñanza secundaria en función de los recursos de la familia.</li> </ul>   |
| <b>A</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 años.</li> <li>• 26estudios</li> <li>• 21parados</li> <li>• ilimitado incapacitados para trabajar.</li> <li>• ninguna prestación para los mayores de 18 años y con remuneración superior a 8.725€/año</li> </ul> | Si                          | No                | Si                   | No                   | Prestación postnatal/de cuidado a domicilio de los hijos durante 30 meses si es un padre solo el que lo coge o de 36 meses si los dos padres reparten el permiso (desde el 2º semestre de 2002). | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suplemento de educación.</li> <li>• Desgravación fiscal.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libros escolares gratuitos.</li> <li>• Carné médico para el niño y la madre en función de las rentas.</li> <li>• Pensión alimenticia.</li> <li>• Ayuda a alojamiento bajo condición de recursos (y según la ley de la ayuda social) y en función del número de miembros de la familia.</li> <li>• Pensión para niños con al menos el 50% de invalidez.</li> </ul> |

| País     | Límite de edad  | Prestación en función de la |   |                      | Prima por nacimiento | Cuidado de los hijos | Monoparentalidad | Otras Prestaciones   |
|----------|---|-----------------------------|---|----------------------|----------------------|----------------------|------------------|--|
|          |   | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar   | La edad de los hijos |                      |                      |                  |  |
| <b>P</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 años</li> <li>• 18, 21 o 24 años por estudios, según los casos.</li> <li>• 24 para Inválidos (3 años más por estudios superiores)</li> <li>• enfermos graves 3 años más.</li> </ul> | No                          | Seis escalas de rentas en función de la renta familiar <sup>344</sup> . | Si                   | No                   | No                   | No               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• prestación por invalidez en función de la edad.</li> <li>• prestación funeraria.</li> <li>• permiso a los abuelos de 30 días continuos por nacimiento de nieto antes de los 16 años y que vivan en el mismo hogar).</li> <li>• Ayuda a los beneficiarios de prestaciones familiares de 6 a 16 años que estudian.</li> </ul> |

<sup>344</sup> La renta familiar se determina a partir la división del total de las rentas de todos los miembros de la familia por el nº de titulares al derecho.

| País       | Límite de edad | Prestación en función de la |                   |                      | Prima por nacimiento  | Cuidado de los hijos   | Monoparentalidad   | Otras Prestaciones   |
|------------|----------------|-----------------------------|-------------------|----------------------|---|--|--|--|
|            |                | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar | La edad de los hijos |   |  |  |  |
| <b>Fin</b> | 17 años        | Si                          | No                | No                   | Se puede elegir entre un paquete de maternidad para el cuidado del niño o una prestación dineraria por el nacimiento. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones por cuidados a domicilio en función de la edad y del nº de hijos, además de un suplemento bajo examen de recursos.</li> <li>• Prestación de cuidado a nivel privado, si la familia organiza los cuidados; se le paga directamente a la cuidadora la suma pudiendo haber una mejora por examen de recursos.</li> <li>• Prestación de cuidado parcial cuando uno de los padres reduce su jornada semanal a 30 h máximo para niños de menos de 3 años o durante los dos primeros años de escuela del niño.</li> </ul> | Un suplemento en las prestaciones familiares generales por niño. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión alimenticia incluso para los niños no reconocidos.</li> <li>• Prima por adopción (incluidos extranjeros).</li> <li>• Prestación cuidados de inválidos o crónicos en función de la renta familiar.</li> <li>• Prima al nacimiento múltiple.</li> <li>• Ayuda alojamiento para las rentas más bajas.</li> </ul> |



| País      | Límite de edad   | Prestación en función de la |                   |                      | Prima por nacimiento   | Cuidado de los hijos   | Monoparentalidad  | Otras Prestaciones   |
|-----------|--|-----------------------------|-------------------|----------------------|--|--|---|--|
|           |  | Progresividad nº de hijos   | La renta familiar | La edad de los hijos |  |  |   |  |
| <b>S</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>16 años se asigna una prestación parecida para los que sigan enseñanzas superiores</li> </ul> | Si                          | No                | No                   | No   | No   | No  | <ul style="list-style-type: none"> <li>pensión alimenticia.</li> <li>prestación por adopción extranjeros.</li> <li>Ayuda alojamiento para salarios bajos y en función de necesidades de espacio.</li> </ul>  |
| <b>RU</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>16 años</li> <li>19 estudios</li> </ul>   | Si (descendente)            | No                | No                   | Subvención de maternidad del fondo social para las personas que perciben prestación bajo examen de recursos. | Bajo la forma del crédito impositivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tener 16 años o más y trabajar al menos 16 horas/semana y</li> <li>Tener al menos 1 hijo bajo su responsabilidad <b>ó</b></li> <li>Tener un algún impedimento para buscar empleo <b>ó</b></li> <li>Tener 25 años o más y trabajar al menos 30 h/sem. <b>ó</b></li> <li>Tener 50 años y volver al trabajo después de beneficiarse de prestaciones durante un periodo.</li> </ul> | Se eliminó en 1998 aunque hay aún algunos pagos pendientes por reclamaciones. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Los demandantes de una renta mínima y los parados tienen una pensión alimenticia por hijo con examen de recursos.</li> <li>Ayudas a la formación para menores de 19 años como la gratuidad de las recetas médicas, medicina dental y oftalmológica, así como la comida escolar (bajo examen recursos).</li> <li>Ayuda alimenticia.</li> <li>Ayuda alojamiento (no contributivas).</li> <li>Prestación destinada a las familias de rentas bajas, que trabajen o no, teniendo hijos a cargo (no contributiva).</li> </ul> |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Eurostat (2004) y MISSOC (2004).

Todos estos elementos otorgan un valor distinto a cada uno de los hijos incluso dentro de una misma familia y todos ellos se tienen en cuenta a la hora de establecer el volumen de prestaciones que le corresponde a cada uno.

En la mayoría de los países que analizamos, estas prestaciones se conceden con carácter universal<sup>345</sup>, independientemente de las rentas que posea la familia, y se utilizan como un medio de reducir el posible riesgo de pobreza que pueden encontrar estas familias con niños a cargo. De una forma general, y puesto que existe una relación inversa entre la renta familiar y el tamaño de la familia, "las prestaciones familiares universales aumentan en función del número de hijos puesto que es una manera eficaz de orientar los recursos sobre los más necesitados y evitando problemas (tales como la no utilización de las prestaciones y los efectos negativos sobre la incitación al trabajo) que pueden generar las condicionadas por los recursos" (OCDE; 2004, pp. 45). A medida que aumentan las rentas de la unidad familiar descende la cuantía de estas prestaciones.

El importe de esta prestación que se le puede asignar a cada familia varía de una manera considerable de un país a otro; así Luxemburgo y Francia se encuentran entre las prestaciones más generosas mientras que en el polo opuesto tenemos a España, Grecia y Portugal como ejemplo de las prestaciones más reducidas. Además también aparecen grandes divergencias a la hora de establecer una serie de reglas para su concesión como pueden ser:

- el límite de edad de los hijos: en todos los países se establece un límite de edad para el hijo que genera los derechos a esta prestación que, aunque es bastante homogéneo, varía de los 16 años que establece Irlanda, Portugal, Suecia y Reino Unido hasta los 18 años para el resto de los países salvo Austria que el límite está en los 17 años; por el contrario es mayor la divergencia que se aprecia entre los países cuando se introducen cambios que amplían la edad límite en función de ciertas características o incluso la actividad desarrollada por los hijos como son cursar estudios, estar parados,

---

<sup>345</sup> Únicamente están sometidas a examen de recursos en Italia, España y Portugal.

enfermos graves o con cierto grado de invalidez. Francia es el único país europeo que no otorga ninguna cuantía para el primer hijo.

- el lugar que ocupa cada hijo dentro de la unidad familiar: la cuantía mensual es progresiva en la mayoría de los casos, es decir, va creciendo a medida que va aumentando el número de hijos a cargo de la familia, aunque nos encontramos con que en Alemania hasta el tercer hijo se percibe la misma cuantía por hijo mientras que en Suecia e Irlanda es hasta el segundo hijo; por el contrario la prestación es de cuantía fija únicamente en España, Italia, Portugal y Dinamarca; mientras que en el Reino Unido se aplica una progresión descendente siendo el primer hijo quien percibe una prestación superior al resto de hijos que darán lugar a una prestación de cuantía fija.

- la renta familiar: la cuantía mensual está condicionada únicamente por el nivel de renta que posea la unidad familiar en ciertos países de la Europa del sur; en España se percibe la prestación si la renta familiar se sitúa por debajo de un umbral mínimo, en Italia la cuantía se establece a partir de una relación inversa con la renta y en Portugal existen hasta seis tramos diferentes de rentas para establecer el volumen de la cuantía<sup>346</sup>. Por el contrario en Dinamarca se establece un tope por encima del cual cuando la renta sobrepasa dicho límite la prestación comienza a reducirse de forma regresiva. En el resto de los países la cuantía de estas prestaciones se establecen con independencia de la renta familiar.

- La edad de los hijos: la modulación de la prestación en función de la edad no está generalizada en Europa sino que la cuantía se establece de manera universal con independencia de cual sea la edad de los hijos; solamente nos encontramos con 6 países que lo practican Bélgica, Francia, Luxemburgo, Holanda, Portugal<sup>347</sup> y Austria van aumentando la cuantía a

---

<sup>346</sup> En España se sitúa en el 1'3 del salario mínimo interprofesional mientras que en Portugal también se utiliza el salario mínimo para establecer el límite pero de una forma más flexible.

<sup>347</sup> En Portugal se modula en función de la edad en los casos que les corresponda la prestación en función de la renta familiar.

medida que crecen los hijos y van aumentando sus necesidades mientras que por el contrario en Dinamarca van decreciendo con la edad. En España la prestación solo está condicionada a la edad en el caso de que los hijos presenten algún grado de minusvalía.

- las prestaciones para el cuidado de los niños<sup>348</sup>, es una de las medidas fundamentales no solo como vía de reducir los costes derivados de ella sino como un instrumento fundamental de igualdad para asegurar la plena incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Dinamarca, Francia, Austria, Finlandia y el Reino Unido son los únicos países que han establecido una ayuda especial a las familias para cubrir al menos en parte el coste del cuidado del niño, generalmente menor de 3 años, por una tercera persona en el propio domicilio familiar o en el domicilio de la cuidadora e incluso se otorga una ayuda cuando uno de los dos padres asume la responsabilidad de los cuidados.

- las ayudas a las familias monoparentales: estas familias compuestas por un solo adulto responsable de los hijos, están formadas mayoritariamente por la madre y los hijos cuyas rentas provienen del empleo, de las prestaciones sociales o del aporte económico de la ex-pareja (ya sea porque es viuda, separada o divorciada); por sus características especiales, estas ayudas no solo tienen como objetivo la lucha contra la pobreza sino contra la precariedad y la vulnerabilidad que amenaza a este tipo de familias. El estado puede intervenir de distintas formas: facilitándoles alojamiento, compensando la falta de sostén económico de su ex-pareja, estableciendo exenciones fiscales... pero todas ellas se tratan de intervenciones complementarias o subsidiarias. A pesar de esta gran variedad de respuesta en la mayoría de los países, y según los informes del MISSOC, no existe una ayuda específica destinada a las familias monoparentales, solo 5 países de la

---

<sup>348</sup> En algunos países como el caso de Suecia no existe este tipo de prestación específica para el cuidado de los hijos puesto que si son los propios padres quienes lo llevan a cabo se encuadraría dentro del permiso parental, mientras que si acuden a estructuras colectivas estaría encuadrada dentro de las ayudas y prestaciones orientadas al cuidado de los hijos.

UE-15 han creado una prestación para este tipo de familias: en Francia y en Irlanda (con límite de rentas) se contemplan una serie de mejoras en las ayudas familiares cuando estamos ante estos casos, en Dinamarca, Grecia, Italia y Austria se establecen suplementos mientras que en Finlandia las ayudas se orientan a las familias económicamente más débiles.

- otras prestaciones: en la Unión Europea existe una amplia gama de prestaciones familiares además de las anteriormente citadas, que se conceden cuando acontece algún motivo o circunstancia especial, pudiendo concederse con carácter periódico o en una única entrega. De entre todas ellas podemos observar:

- La prima por nacimiento es una prestación económica directa de pago único, que no se contempla en todos los países<sup>349</sup>, y cuyo objetivo sería la de prestar una ayuda financiera a los padres para hacer frente a los gastos extraordinarios que aparecen como consecuencia del nacimiento de un hijo.
- Además existe una prestación especial en caso de que haya que hacer frente a un parto múltiple (España, Francia, Irlanda, Finlandia y Suecia, donde se prevé además una ampliación del período cubierto).
- Algunos países contemplan la posibilidad de ayudar a las familias a asumir parte del coste de los estudios y la vuelta al colegio de los niños: Luxemburgo posee una prestación de carácter universal para hacer frente a la entrada en un nuevo curso escolar y teniendo además en cuenta las distintas necesidades que se registran en función de la edad, Holanda ofrece una bolsa de estudios, Francia, Irlanda y Reino Unido

---

<sup>349</sup> En Grecia, Holanda, Austria, Portugal y Suecia no se contempla ninguna prima de nacimiento; a partir del nacimiento del tercer hijo aparece la prima en Italia, en Dinamarca tiene carácter mensual hasta que el hijo alcance la edad de 7 años, mientras que en Bélgica, España, Francia y Luxemburgo se establecen de cuantía única pudiendo beneficiarse de ella hasta dos meses antes de que se produzca el parto y además en Luxemburgo está condicionada a que la madre cumpla con todos los exámenes médicos, en el Reino Unido se concede si no se sobrepasa un cierto límite de rentas.

supeditan la ayuda escolar a un cierto nivel de la renta familiar mientras que en Austria la ayuda se presenta a través de la gratuidad de los libros escolares.

- La pensión alimenticia para los hijos es una prestación orientada para ayudar a la manutención de los hijos cuando sus padres no comparten la misma unidad familiar y están a cargo de uno de ellos, teniendo como objetivo intervenir en el caso del impago por parte de los ex-cónyuges en caso de separación o divorcio. En algunos países se encuadra dentro de la protección social, como un instrumento más de la política familiar (Dinamarca, Francia<sup>350</sup>, Luxemburgo, Austria, Finlandia y Suecia) mientras que en Alemania estos avances alimenticios no son un dispositivo de la política familiar; en el Reino Unido la legislación establece la cuantía y la forma de recuperar las pensiones de los deudores (pero no existen los avances); en el resto de los países europeos no existe ninguna disposición específica en este campo.
- Otras prestaciones para circunstancias excepcionales serían las prestaciones para atender los casos de hijos con discapacidad/minusvalía (Bélgica, Dinamarca, Grecia, España, Francia, Irlanda, Portugal y Finlandia), las prestaciones para las familias numerosas (Grecia, España, Francia, Italia y Austria), e incluso ayudas para alojamiento y vivienda para aquellas familias de rentas bajas (Alemania, Francia, Austria, Finlandia, Suecia, Reino Unido).

---

<sup>350</sup> En el caso de Francia esta ayuda tiene carácter de un avance económico que realizan las cajas de seguros familiares pudiéndola reclamar posteriormente.

La gran variedad que presenta este tipo de prestaciones por hijos a cargo depende en gran medida de la trayectoria histórica de cada país, de su cultura, de sus tradiciones, del esfuerzo financiero que esté dispuesto a realizar el gobierno correspondiente en este ámbito, en función de la importancia que se conceda a la infancia, del principio de solidaridad, de lucha contra la pobreza, del principio de equidad, en definitiva de la orientación ideológica que impere y que haya imperado en el origen y desarrollo de su política social y de su Estado de Bienestar.

Los servicios de cuidados y de guardería orientados hacia la infancia son un componente esencial de las políticas familiares, puesto que se relacionan directamente con los instrumentos que permiten articular la vida familiar y la vida profesional. Por ello le dedicamos un apartado propio aunque están encuadrados dentro de las prestaciones familiares.

### **11.6-La estructura de los servicios de atención y de cuidados para la infancia.**

Estas prestaciones orientadas a la guardia, asistencia y cuidados de la pequeña infancia representan un importante componente de las políticas orientadas a la articulación entre la vida profesional y la vida familiar. Esta prestación generalmente se encuadra bajo la categoría de bienes y servicios puesto que cubre una necesidad ofreciendo unos servicios de cuidados, aunque también puede aparecer como una prestación dineraria bajo la forma de un subsidio especial que ayude a las familias a paliar parte del coste de la asistencia al niño (como es el caso de Dinamarca, Francia, Finlandia y Reino Unido).

Entre los países europeos existe una gran diversidad en cuanto a servicios de cuidados que se ofrecen, a pesar de que todos ellos poseen como rasgo común una tasa de cobertura de asistencia de la infancia de 0 a 3 años inferior a la cobertura correspondiente para la infancia de 3 a 6 años, aunque dicha franja depende de la edad obligatoria de escolarización establecido en

cada país. El porcentaje de niños menores de 3 años que se benefician de medidas de asistencia a la infancia oscila entre el 64% en Dinamarca, el 48% en Suecia que son los países que aparecen en la franja superior y el 5% en España, el 4% en Austria y el 3% en Grecia como los países que ofrecen una menor cobertura; no obstante si este porcentaje de cobertura lo aplicamos en los niños mayores de 3 años (y hasta su edad de escolarización obligatoria que puede variar desde los 5 hasta los 7 años) oscila entre el 99% de Francia y el 46% en Grecia<sup>351</sup>.

Podemos reagrupar en tres grupos (H. Périvier; 2004, pp.230-231)<sup>352</sup> las posibilidades que poseen las familias para que a sus hijos los cuide una tercera persona:

1. los servicios de cuidado colectivos: guardería, crèche (en Francia y en Bélgica), kindergarten (en Alemania, Dinamarca o Austria), playschool (Reino Unido e Irlanda)...; se trata de estructuras catalogadas como de base o especializadas, públicas o privadas, en donde un personal cualificado cuida a la infancia de corta edad durante la jornada.
2. las asistentes maternas o "nurses" que acogen y cuidan en su propio domicilio a algunos niños.
3. el cuidado a domicilio: los padres contratan a una persona ajena a la familia para que acuda a su domicilio para atender a su hijo, con ayuda o sin ayuda del estado.

El análisis comparado de los servicios de asistencia a menores de tres años es verdaderamente complicado puesto que existe una cantidad

---

<sup>351</sup> Datos obtenidos de OCDE Employment Outlook, provided by national sources, 2001 y utilizados por el Parlamento Europeo "Sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada". Comisión de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades. Regina Bastos, febrero 2004.

<sup>352</sup> Hélène Périvier (2004): "Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe". *Revue de l'OFCE*, pp.225-258, nº 90, juillet 2004.



considerable de centros privados o informales difíciles de contabilizar, y además en muchos países este tipo de guarderías son competencia de las autoridades locales lo que supone que existan grandes disparidades geográficas dentro de un mismo país (ese es el caso de Reino Unido, Austria, Alemania, Francia e Italia). De todas formas, un rasgo común es la penuria generalizada de estos servicios de guardería y de asistencia a la pequeña infancia que no satisfacen todas las necesidades que tienen las familias puesto que la demanda que realizan los padres de estos niños es mayor que la oferta de plazas en todos los países analizados, y además existen pocos servicios que funcionen a tiempo completo que cubran la jornada laboral de los padres.

Podemos reagrupar los países en función de las formas que adoptan los servicios de cuidados, reflejando las normas sociales en vigor que rigen en cada país:

Los países nórdicos son los que han desarrollado en mayor grado los equipamientos públicos y en donde se contempla la acogida del niño en una estructura formal como un derecho legal. En Dinamarca es el propio municipio en un 87% el que ofrece una plaza a los niños de entre 1 y 5 años, en Finlandia se garantiza una plaza en una guardería o el cuidado a domicilio bien por una persona externa o bien por alguno de sus padres; Suecia garantiza el derecho que posee todo niño entre 1 y 6 años, de acceder a una plaza en una guardería en el plazo de tres meses siempre que sus padres trabajen (o estudien), y para los más pequeños (los menores de un año) son los propios padres, en permiso parental, los encargados de cuidar a sus hijos en su propio domicilio<sup>353</sup>.

Los países que forman la Europa continental no se rigen por los mismos criterios, existiendo una gran disparidad entre ellos. Por un lado Bélgica y Francia ofrecen una amplia variedad de servicios de asistencia a los niños y de ayudas financieras para su cuidado, estando próximos a los países nórdicos en cuanto a cobertura puesto que se rigen por el principio de la igualdad de todos

---

<sup>353</sup> Los padres suecos utilizan el permiso parental de un año de duración y posteriormente son las guarderías las que toman el relevo en la asistencia infantil.

los niños; aunque en los últimos años se observa una reducción de la inversión en equipamientos colectivos a favor de las ayudas para el cuidado individualizado que suelen realizarse sobre una base privada. Este proceso de individualización que comienza en la década de los ochenta incide en los papeles sociales de la mujer y el hombre: la mujer es vista como la única persona legitimada para ocuparse del cuidado de los hijos; así cada vez es más frecuente que una mujer bien cualificada con frecuencia delegue el cuidado de su hijo en otra mujer menos cualificada (asistentas o niñeras a domicilio), quedando siempre la tarea de los cuidados infantiles relegada dentro del ámbito femenino. Por otro lado observamos el resto de los países continentales, en donde el cuidado de los hijos se considera como una responsabilidad privada de los padres y en donde está institucionalizada la división de las tareas dentro del hogar entre el padre y la madre, considerándose que la socialización del niño es competencia exclusiva de la madre debiendo de esta manera, consagrar todo su tiempo a su educación. El equipamiento colectivo de guarderías y de asistencia es escaso: en Alemania es prácticamente inexistente (según J. Fagnani<sup>354</sup> en 1994 por cada 1.000 niños de menos de 3 años únicamente existían 63 plazas en las guarderías colectivas), en Holanda la gran mayoría de las guarderías son privadas (en el año 2002, las tres cuartas partes de las plazas están gestionadas por el sector privado) mientras que en Austria solo la mitad de ellas son privadas (según un estudio de la OCDE del año 2003, en este país<sup>355</sup> son los establecimientos privados sin ánimo de lucro quienes ofrecen el servicio de guardería aunque perciben importantes subvenciones públicas).

En la Europa insular representada por el Reino Unido e Irlanda es muy pequeña la oferta pública de servicios siendo la iniciativa privada la que dispensa la asistencia; la cuestión del cuidado de los hijos es una tarea que incumbe a las mujeres que suelen acudir a las redes de proximidad para poder

---

<sup>354</sup> J. Fagnani (1999): "La politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille". *Droit social*, nº 3, 1999.

<sup>355</sup> OCDE (2003): "*Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille*", volume 2, Autriche, Irlande et Japon. Paris.

articular su vida laboral con la vida familiar. En el caso de Irlanda el 31% de los niños están acogidos en guarderías mientras que el 19% están asistidos de manera informal por personas que no necesitan acogerse a ninguna reglamentación particular, debido a la escasez de infraestructuras colectivas. Por el contrario en el Reino Unido las estructuras están orientadas hacia los que padecen alguna minusvalía o hacia los niños catalogados de "riesgo"; debido al alto coste de los servicios privados el estado ofrece una ayuda (a través de los llamados créditos impositivos) a las familias con menos recursos<sup>356</sup>. El principal problema se encuentra en la corta duración horaria que tienen estos servicios de cuidados.

En la Europa del sur es realmente escaso el equipamiento de servicios colectivos. En Grecia, Italia, España y Portugal<sup>357</sup> la solidaridad familiar o la contratación de terceras personas juega un papel principal en el cuidado de los niños. En estos países este tipo de servicios de guardería para la infancia, son prácticamente inexistentes, ya sean de titularidad pública como privada, apenas se han externalizado debido a que la decisión del cuidado de la infancia queda restringido al ámbito privado y familiar.

A través del cuadro nº 11.6, podemos observar y comparar la desigual cobertura que existe en los países europeos en materia de equipamientos colectivos de asistencia y cuidados a la infancia; en dicho cuadro se contabilizan tanto a aquellos niños que asisten a guarderías como a los que son cuidados por asistentes maternas oficiales, quedando excluidos los que acuden a las escuelas maternas (puesto que no pertenecen a los servicios sociales sino que se encuadran dentro de la estructura educativa). Además se analiza el tiempo en horas de la cobertura del servicio de acogida de forma que

---

<sup>356</sup> En el Reino Unido, por ejemplo, aquellas parejas en donde sus dos miembros son activos y perciben una renta inferior a 34.600 L/año pueden beneficiarse de un crédito impositivo para los gastos de guardería hasta del 70% del gasto total, con un límite de 135 L/semana/niño o bien de 200 L/semana/2 niños.

<sup>357</sup> En Portugal el empleo de las madres está muy desarrollado a pesar de la escasez de servicios de cuidados a la infancia y ello se debe a que el empleo femenino se concentra en el sector agrícola y más concretamente en su propia casa lo que les permite cuidar de forma simultánea a sus hijos.

los podremos catalogar de a tiempo completo cuando al menos tenga una duración de 8 horas diarias.

Cuadro nº 11.6: Estructura del equipamiento de los servicios de cuidados\* de niños menores de tres años en los países de la Unión Europea-15. Año 2000<sup>358</sup>.

|             | Tasa de cobertura en % (>3 años) | Tiempo diario dedicados al cuidado (horas) | Tasa escolarización de niños de 3 años en % | Grupo de países según la oferta de servicios |
|-------------|----------------------------------|--|---|--|
| Bélgica     | 30                               | 8  | 97  | Continental.1                                |
| Dinamarca   | 64                               | 10 a 12                                    | 91  | Nórdico                                      |
| Alemania    | 7                                | 9  | 78  | Continental.2                                |
| Grecia      | 3                                | n.d.                                       | 46  | Sur  |
| España      | 5                                | n.d.                                       | 84  | Sur  |
| Francia     | 30                               | 8 a 10                                     | 99  | Continental.1                                |
| Irlanda     | 31                               | n.d.                                       | 56  | Insular                                      |
| Italia      | 6                                | 8  | 95  | Sur  |
| Luxemburgo  | 3                                | 8  | n.d.  | Continental.2                                |
| Holanda     | 6                                | 8  | 98  | Continental.2                                |
| Austria     | 13                               | 8  | 68  | Continental.2                                |
| Portugal    | 12.5                             | 4 a 11                                     | 75  | Sur  |
| Finlandia   | 22                               | 8 a 10                                     | 66  | Nórdico                                      |
| Suecia      | 48                               | 8  | 80  | Nórdico                                      |
| Reino Unido | 34                               | 5  | 60  | Insular                                      |

\* Guarderías y asistentes maternas

Fuente OCDE 2001<sup>359</sup>

<sup>358</sup> Los indicadores que aparecen en el cuadro son aproximativos por lo que deben tomarse con precaución; los horarios de apertura de los servicios de cuidados se contabilizan en número de horas de apertura al público por lo que este indicador no sirve de referencia para establecer el tiempo de utilización de los servicios por parte de los padres. En algunos países como Francia, las guarderías solo ofrecen un servicio a tiempo completo, mientras que en Holanda los padres tienen la posibilidad de utilizarlas por medias jornadas, que es la opción mayoritaria debido a los altos costes que tienen las guarderías en este país.

Así por ejemplo, la tabla nos muestra que el 22% de los niños finlandeses de menos de tres años los cuida una tercera persona, ya sea en una estructura colectiva o ya sea una asistente maternal, con una duración máxima de acogida que se sitúa entre 8 y 10 horas al día mientras que el 66% de los niños de tres años se encuentran escolarizados.

La estructura de los servicios de acogida y de asistencia a la infancia en cada país, y su mayor o menor oferta, guardan una estrecha relación con el sistema de financiación establecido en cada uno de ellos. Los países de la Unión Europea en su mayoría, establecen una serie de ayudas orientadas a las familias con hijos que necesitan esta serie de servicios con el objetivo de asumir al menos en parte el coste de los cuidados. Dichas ayudas a las familias pueden establecerse siguiendo distintos criterios: pueden acordarse las ayudas para todos los niños de una misma edad o pueden estar condicionadas por las rentas de los padres, pueden estar subordinadas al tipo de estructura de acogida al que acuda el niño (establecimientos concertados o asistidos por personas debidamente cualificadas) e incluso en algunos países se les puede conceder a los padres una generosa ayuda para que ellos mismos sean los que se encarguen del cuidado de sus hijos.

Además estas ayudas pueden adoptar múltiples formas: prestaciones monetarias directas a las familias con hijos, desgravaciones (o beneficios) fiscales a las familias usuarias de estos servicios o subvenciones otorgadas a las instituciones que ofrecen dichos servicios.

A nivel europeo podemos observar que los países no optan por una única figura sino que frecuentemente combinan las distintas formas de ayudas familiares existentes para mitigar el coste de los cuidados de los niños que deben soportar los padres.

Si analizamos los datos aportados por el cuadro nº 11.7 (OCDE; 2004, pp.45-52) observamos que en ciertos países se otorgan unas prestaciones

---

<sup>359</sup> Cuadro tomado de H. Périvier (2004): "Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe", pp.225-258. *Revue de l'OFCE*, nº 90, juillet 2004.

monetarias directas a los padres de los niños con el objetivo de compensar de forma total o parcial ciertos tipos del coste de los cuidados infantiles (tal es el caso de Dinamarca, Francia y Reino Unido). La columna 1 muestra no solo la cobertura de la prestación sino el tipo de acogida que está cubierto (es decir, la acogida de los hijos en las guarderías, o la asistencia por parte de profesionales en su propio domicilio o en el domicilio de los padres); además también se recoge en esta misma columna la reducción de impuestos (o desgravaciones) acordadas a las familias para que hagan frente a estos gastos de cuidados y asistencia de los hijos. Este tipo de beneficios fiscales están muy extendidos a nivel internacional y se debe prestar especial atención si están orientados a las personas que pagan impuestos puesto que las reducciones en el impuesto pueden tener consecuencias distributivas muy diferentes de aquellas prestaciones asignadas con independencia de la renta u orientadas hacia las familias de renta baja, que normalmente son las familias que están exentas del impuesto. Para conocer el grado de generosidad de estas medidas se muestra en el cuadro el porcentaje máximo de la prestación (o de la deducción fiscal) para las familias que tengan un hijo acogido dentro de una estructura de cuidados que responda a las condiciones requeridas<sup>360</sup>.

En ocasiones nos encontramos con países que no establecen prestaciones directamente a las familias sino que, o bien subvencionan la asistencia y cuidados a la infancia en centros o estructuras públicas, o bien asumen una parte del importe facturado por las instituciones privadas. Esta reducción en la factura pagada por las familias equivale a una transferencia de renta directa hacia ellas, de forma que en este caso es difícil establecer la distinción entre ellas puesto que, al igual que las prestaciones en dinero, las subvenciones pueden depender igualmente de la situación económica de la familia que utiliza estos servicios.

---

<sup>360</sup> Algunos autores (OCDE, 2002) incorporan dentro de los gastos de cuidados de los hijos, los pagos realizados a través de la prestación de educación es decir, aquellos padres que abandonan la actividad laboral, bien de forma total o a tiempo parcial, para cuidar a su hijo de corta edad; estas prestaciones, que existen en Francia, en Finlandia y en Austria, consisten en mensualidades uniformes orientadas a reemplazar en parte la pérdida de renta. Nosotros ya hemos analizado este tipo de prestaciones dentro del apartado de permisos parentales.

Cuadro nº 11.7: Sistemas de Ayudas para el cuidado de los niños en los países de la UE-15. 2004.

| <b>País</b> | <b>Prestaciones destinadas a cubrir costes</b>   | <b>Establecimientos de acogida de niños, ¿están subvencionados?</b>  | <b>Condición de recursos</b>   |
|-------------|--|--|--|
| <b>B</b>    | Los costes se deducen del impuesto hasta los 3 años si están en un centro concertado   | Si, varían de una provincia a otra   | Si, para la cantidad pagada a los centros  |
| <b>Dk</b>   | Para las familias de rentas bajas, la prestación financia hasta el 100% de los gastos (subvencionados) facturados por las guarderías   | Todas las familias tienen acceso a las guarderías, que están muy subvencionadas. Solo el 30% del coste lo asumen los padres.   |  |
| <b>D</b>    | Deducción fiscal de los gastos de guardería de los niños   | Entre los 3 y 6 años tienen derecho a una plaza en Kindergarten (maternidad) los niños de otras edades se admiten en función de las plazas disponibles.  |  |
| <b>G</b>    | Los gastos de guardería pueden incluirse en los gastos de la familia que son deducibles de los impuestos hasta un límite del 30%   | Si, en las guarderías públicas   | Si, para las guarderías públicas   |
| <b>Es</b>   |  | La mayoría de los niños entre 3 y 5 años están escolarizados en un centro del sistema educativo, ya sea público o concertado. Las colectividades acuerdan la gratuidad a las familias con dificultades económicas. |  |
| <b>Fr</b>   | Las prestaciones cubren todo o parte del coste de las cotizaciones a la seguridad social por emplear a una persona cualificada para cuidar a un niño de menos de 6 años, en el domicilio paterno o de una asistente maternal agregada en su propio domicilio. Los gastos de guardería colectiva o ligada al empleo de una persona a domicilio también se deducen de los impuestos. | Las guarderías del sector público están subvencionadas. La mayoría de los niños de menos de 2 años ó de más años, están escolarizados a tiempo completo.   | Si, existen límites sobre la base del nº y la edad de los niños.   |
| <b>Irl</b>  |  | El sistema de guardería colectiva no está muy desarrollado y el estado subvenciona muy poco la oferta privada.   | Si, sobre la base de la renta del adjunto que trabaja hasta un cierto límite; más allá de ese límite, se reduce la prestación. |
| <b>I</b>    |  | En Roma, el 80% de las guarderías para menores de 3 años son públicas y subvencionadas; el 90% de los niños entre 3 y 5 años están escolarizados.  |  |
| <b>L</b>    |  | Reducción aplicable a la base imponible (su cuantía depende del nº de hijos y nivel de renta) o reducción por gastos de guardería de niños cubriendo los gastos reales hasta un cierto umbral.                     |  |

| País       | Prestaciones destinadas a cubrir costes   | Establecimientos de acogida de niños, ¿están subvencionados?  | Condición de recursos   |
|------------|---|---|---|
| <b>NI</b>  | Los gastos oficiales de cuidados de niños son deducibles (hasta un límite) varía en función del nº de hijos y si es a tiempo completo o parcial. Los padres que trabajan además tienen una desgravación fiscal. | Las administraciones locales y los empleadores subvencionan los centros de guardería. Los niños se escolarizan a los 4 años.  | Si pero la subvención depende de las condiciones de empleo del padre.   |
| <b>A</b>   |   | Si, y varía de un estado (Land) a otro.   |   |
| <b>P</b>   |   | Subvenciones para las infraestructuras públicas o privadas sin ánimo de lucro.  |   |
| <b>Fin</b> |   | Las guarderías públicas están fuertemente subvencionadas y abiertas a todos los niños de menos de 7 años (comienzo de la escolarización). Para los que utilizan las guarderías privadas (y no perciben la prestación de guardería a domicilio), existe un complemento y una prestación para los gastos de guardería que se paga directamente al que presta el servicio. | Los gastos en el sector público son un % de la renta a partir de un límite establecido en función del tamaño familiar. También se establecen topes a los complementos por los cuidados a domicilio y en las guarderías privadas, pero no en las prestaciones. |
| <b>S</b>   |   | Subvencionados por el estado y las administraciones locales. Todos los niños de 6 años tienen derecho de forma gratuita a 525 horas/año de acogida en un centro preescolar.   |   |
| <b>RU</b>  | El working tax credit (WTC) permite a los padres obtener un crédito impositivo de hasta el 70% de los gastos de cuidados de los niños hasta un límite que depende del nº de hijos.                              | No. Los niños de 4-5 años se cuidan gratuitamente a tiempo parcial en las guarderías educativas o en las aulas de acogida   | Condición de rentas y de patrimonio para los beneficiarios del WTC. La persona debe trabajar más de 16 horas/semana.  |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por OCDE (2004; pp.46-51).

La columna 2 da una idea de los tipos de ayudas que se conceden por el cuidado de los hijos mostrando si dichas ayudas están muy extendidas en aquellos países en donde se les otorga directamente a los padres las prestaciones en dinero.

Mientras que, por último, en la columna 3 nos encontramos con aquellos países que establecen alguna condición o límite en el nivel de rentas de las



familias para poder beneficiarse de alguna de estas prestaciones monetarias o de las desgravaciones fiscales.

Este cuadro, finalmente, nos da una noción de la importancia que tiene adoptar una perspectiva más amplia a la hora de abordar un balance de los gastos relacionados con los cuidados de la infancia y que debe asumir una familia. Un análisis comparativo tiene que examinar no solo los gastos relacionados con los cuidados soportados por los padres (es decir, después de contar con las ayudas) sino también el impacto general de los instrumentos fiscales (deducciones o beneficios fiscales) y de las prestaciones dinerarias relacionadas con el cuidados de los hijos.

## **CAPITULO 12.- OTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA FAMILIAR**

Antes de finalizar este apartado dedicado a las medidas de política familiar, y aunque nos hayamos centrado en aquellas enmarcadas dentro del sistema de protección social, no debemos olvidarnos de la importancia que adquieren en la mayoría de los países europeos instrumentos que pertenecen a otros campos, especialmente al ámbito laboral y fiscal.

El empleo a tiempo parcial<sup>361</sup> aparece como la medida de política de empleo más utilizada como instrumento de política familiar, especialmente por las mujeres, puesto que les permite articular su vida laboral con la vida familiar; aunque no es el único objetivo que posee ya que en la mayoría de las ocasiones las mujeres que asumen un empleo de estas características no es por motivos familiares sino porque es la única forma que tienen de incorporarse al mercado de trabajo.

---

<sup>361</sup> No es la única medida puesto que el teletrabajo puede encuadrarse dentro de este grupo aunque tiene un uso muy limitado.

Los instrumentos familiares encuadrados dentro de la política fiscal tienen como objetivo mejorar el nivel de rentas de las personas beneficiarias siguiendo criterios tales como el de la equidad tanto horizontal como vertical. Dentro de este marco se debe distinguir entre el tratamiento fiscal que se realiza a la familia del tratamiento que pueden obtener los distintos miembros que la componen. De la misma forma tendremos que tener en cuenta el amplio abanico de desgravaciones, deducciones, bonificaciones y créditos impositivos implantados en los distintos países europeos así como de sus posibles variaciones en función del tipo de régimen fiscal establecido, ya sea basado en una imposición conjunta teniendo en cuenta a todos los miembros que integran la unidad familiar ya sea una imposición individual.

### **12.1- El empleo a tiempo parcial como instrumento parental.**

La utilización del empleo parcial como instrumento de conciliación entre el trabajo y la familia tiene un carácter eminentemente femenino<sup>362</sup> en todos los países de la Unión Europea y ello se debe, no solo a ciertos aspectos culturales y sociales acerca del papel que tienen tanto la mujer como el hombre dentro el hogar, sino se debe especialmente al erróneo papel que se le ha otorgado a la mujer como la principal responsable del cuidado de los hijos y por tanto la única que debe llevar a cabo dicha articulación.

Aunque el trabajo a tiempo parcial contribuye a un crecimiento del nivel de empleo y además supone una menor ruptura con el ámbito laboral frente a un permiso por un periodo amplio de tiempo puesto que evita la desvalorización de la mano de obra, son más los inconvenientes y los problemas que conlleva su utilización como instrumento de política familiar. Tal

---

<sup>362</sup> Según una encuesta realizada en 1998 a 30.000 personas de la UE y de Noruega, sobre los aspectos familiares y el trabajo a tiempo parcial, se plasmaba la preferencia de las mujeres por un empleo a tiempo completo.

Latta, M. and O'Conghaile (2000): "*Aspirations, Restrictions and Choices. Combining Life and Work in the UE*". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. UE.

y como lo plantean en su libro las autoras M. T. López y A. Valiño (2004; pp.140-149)<sup>363</sup> aún reconociendo las ventajas que conlleva el empleo parcial es imprescindible poner de relieve los inconvenientes que acarrea.

Uno de los problemas mayores es la actitud de las propias empresas empleadoras contrarias a utilizar el empleo parcial con contratos que reconozcan plenamente los derechos sociales y laborales puesto que significaría aumentar los costes (administrativos de gestión de personal, de la seguridad social, etc.) al tener que contratar a más trabajadores para desarrollar el equivalente a una jornada completa. Además al ser los contratos que se necesitan de un corto periodo de tiempo, en general se tiende a abusar de los llamados "contratos basura".

Otra dificultad que aparece cuando el trabajador, en este caso la mujer, opta por un empleo parcial es que puede impedir y frenar el desarrollo de su carrera profesional durante un periodo de tiempo que es vital para obtener un ascenso o una promoción laboral que repercuta en un mayor nivel retributivo. A estos problemas se les puede añadir otros como la reducción salarial debido al paso de un contrato completo a otro parcial, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o de menor cualificación, o la falta de cobertura de la seguridad social o de ventajas sociales para las rentas futuras en el momento de la jubilación.

A pesar de todos los inconvenientes el empleo parcial presenta más ventajas, desde un punto de vista profesional, que el cese del trabajo por un largo periodo por las dificultades que existen para la reincorporación al empleo a tiempo completo; de esta manera aunque *"hay una clara preferencia por el trabajo a tiempo completo, se considera el trabajo a tiempo parcial como la alternativa menos mala frente al abandono temporal del trabajo, ya que se considera que las posibilidades de reincorporación al mundo laboral son muy difíciles en este último caso"* (M. T. López, A. Valiño; 2004, pp.148).

---

<sup>363</sup> María Teresa López López, Aurelia Valiño Castro (2004): *"Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas"*. Consejo económico y social, Madrid.

Frente a esta disyuntiva planteada entre mantenerse en un empleo a tiempo completo, cambiarlo por un empleo a tiempo parcial, o el abandono y cese total de actividad, aparece como una posible alternativa el uso combinado de los permisos parentales y el empleo parcial. Esta combinación puede presentarse como una forma de eliminar, al menos en parte, algunos de los problemas y desventajas que presenta el permiso parental (ausencia prolongada del puesto de trabajo) y el cese de la relación laboral (el mantenimiento del puesto de trabajo junto con sus derechos, aunque sea a través de un contrato a tiempo parcial). Así y a través de esta doble utilización entre el permiso parental y el empleo parcial aparece una nueva posibilidad, no solo para las madres sino también para los padres, de poder articular la vida profesional con la vida familiar.

Si analizamos la utilización que se hace de los permisos parentales observamos que en varios países europeos existe la tendencia a una utilización flexible conjugando dicho permiso con un empleo a tiempo parcial, porque de esta manera se están fomentando la flexibilización del trabajo a través de una reorganización o de una reducción del tiempo de trabajo al poder disfrutarlos de una manera fraccionada y en varias tandas<sup>364</sup>, durante un periodo de tiempo bastante complicado para los padres a la hora de articular la vida familiar con la vida profesional.

La combinación del permiso parental y el empleo a tiempo parcial aparece como un derecho en Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Holanda, Portugal, Austria, Finlandia y Suecia; por el contrario esta posibilidad no se contempla en Irlanda, Italia y Reino Unido. En el resto de países europeos se necesitan ciertos requisitos como es el caso de Grecia y Luxemburgo en donde es necesaria la aprobación del empleador para poder combinarlos, mientras que en Alemania solo es posible esta combinación en aquellas empresas de

---

<sup>364</sup> Los países que no permiten el fraccionamiento del permiso son Irlanda, Luxemburgo y Grecia frente al fraccionamiento máximo que aparece en Suecia en donde los 480 días de permiso pueden repartirse como quieran los padres hasta la edad de 8 años del niño pudiendo utilizar hasta en fracciones de 1/8 de día (una hora). Además Dinamarca y Finlandia obligan a utilizar el permiso parental remunerado inmediatamente después del de maternidad.

más de 15 trabajadores estableciéndose la duración del tiempo parcial entre 15 y 30 horas a la semana.

De esta manera observamos que en la mayoría de los países analizados de la Unión Europea se han establecido una serie de incentivos con el objetivo de potenciar y aumentar la utilización de los permisos parentales de manera parcial junto con el mantenimiento del empleo tanto por parte de las mujeres como de los hombres. Para analizar dichos incentivos los hemos reagrupado (EIRO; 2004, pp.12-13) en tres grandes bloques:

- Incentivos que amplían la duración del permiso para los que eligen el tiempo parcial: se dobla el periodo del permiso parental si se utiliza a tiempo parcial. En Portugal y en Holanda el permiso no remunerado pasa de 3 a 6 meses; en Luxemburgo se amplía de 6 a 12 meses; en España se pasa de los 3 a los 6 años; en Austria pasa de 2 a 4 años si uno de los padres trabaja a tiempo parcial o los dos lo hacen en alternancia a parcial; Bélgica concede la posibilidad de aumentar de 3 a 6 meses el permiso si se reduce a la mitad el tiempo de trabajo y hasta 15 meses si se reduce el tiempo del empleo en un 80%.

- Incentivos financieros, en forma de primas, que hacen que la remuneración del padre que opta por el tiempo parcial disminuya en menor proporción que la reducción horaria. Austria, Alemania y Francia son los países que contemplan esta posibilidad de forma que en Austria se mantiene la cuantía de la prestación a cuota fija en caso del tiempo parcial, igual que en Alemania que no solo no disminuye sino que incluso puede aumentar puesto que su cuantía depende de las rentas de la familia, mientras que en Francia la cuantía fija de la prestación se reduce en menor proporción que el tiempo trabajado (si el padre en permiso parental trabaja el 80% del horario normal recibe el 65% de la prestación mientras que si trabaja la mitad del tiempo recibirá entonces el cerca del 80% de las prestaciones).

- Incentivos para que los dos padres trabajen a tiempo parcial. En aquellos países en donde los padres no tienen derecho a coger el permiso parental de forma simultánea, asumir el permiso parental de forma parcial les

permite a ambos compatibilizarlo con el empleo a tiempo parcial; ese es el caso de Alemania y Austria.

### **12.2-Medidas fiscales como instrumentos de política familiar**

No basta con analizar las políticas familiares desde la óptica de la protección social comparando los niveles de gasto público por países, ni tampoco analizarla desde la óptica de la política de empleo a través de todos los mecanismos existentes para reducir el tiempo de trabajo a favor del tiempo dedicado a los cuidados de la infancia. Debemos integrar una nueva perspectiva en nuestro análisis como es el sistema fiscal puesto que, salvo en los países escandinavos, se utiliza ampliamente en todos los países de la Unión Europea como un elemento más de política familiar; en lugar de incidir por el lado de los gastos ofreciendo prestaciones económicas directas se actúa por el lado de los ingresos disminuyendo la carga fiscal de las familias.

Las ayudas fiscales orientadas a la familia van dirigidas a reducir los gastos relacionados con la educación y los cuidados de los hijos, aunque también pueden servir o pueden justificarse para alcanzar objetivos, tal y como aparece en el informe de la Columbia University (2000)<sup>365</sup>:

- a) Equidad horizontal: redistribuyendo rentas desde los hogares sin hijos hacia las familias con hijos, como reconocimiento a las mayores cargas financieras en las que incurren por su cuidado y educación.
- b) Equidad vertical o redistribución: complementando las rentas de las familias de renta baja o medio-baja que tienen hijos, como medio para reducir o prevenir la pobreza.

---

<sup>365</sup> Columbia University (2000): "The Clesringhouse on internacional developments in child, youth and family policies". Columbia University, diciembre 2000. citado por M. T. López y A. Valiño (2004).

- c) Reforzar los lazos con la fuerza laboral: en algunos países los beneficios son solo disponibles para las familias con hijos donde al menos uno de los padres trabajan o se ofrecen beneficios mayores para aquellos que trabajan.
- d) Inclusión o exclusión social: las deducciones familiares aparecen como un instrumento que puede fomentar el progreso y la cohesión fiscal.

Pero esta utilización de la política fiscal, como un instrumento más de protección social a la familia, no está exenta de objeciones y críticas, puesto que por un lado, deja fuera de su campo de aplicación a aquellas familias que bien por no poseer rentas o bien por no obtener rentas suficientes para tener que tributar a hacienda, no reciben ninguna prestación o ayuda de este tipo bajo la forma de deducción o desgravación fiscal.

Las ayudas familiares que se realizan a través de los impuestos y del sistema fiscal *"por una parte, afectan de forma directa a la renta disponible aumentando su cuantía; pero por otra parte, introducen distorsiones y ejercen un efecto menos directo que el gasto público, puesto que hay que esperar a la declaración de la renta para obtener ayudas"* (M. T. López; A. Valiño; 2004, pp.150). Así, si el objetivo es establecer incentivos el problema que surge es que hay que adelantar la renta para obtener una deducción o una desgravación, pero además hay que tener en cuenta que estos incentivos únicamente actúan a partir de un cierto nivel de renta<sup>366</sup>.

Desde la OIT se recomienda *"pagar asignaciones de una cuantía suficiente y exentas del impuesto sobre la renta, así como dejar sin efecto las desgravaciones por hijos a cargo de quienes pagan dicho efecto"* (OIT; 1986)<sup>367</sup>, ya que se considera que la protección social a través de la fiscalidad

---

<sup>366</sup> De entrada, tal y como lo explican las autoras, incumplen el objetivo de equidad según actúen como deducciones en la base o en la cuota. En términos generales las deducciones en la base, antes de aplicar la tarifa impositiva, reducen el tipo marginal y por lo tanto favorecen en mayor medida a los individuos de renta alta; mientras que las desgravaciones o reducciones en la cuota, una vez aplicada la tarifa impositiva, afectan al tipo medio y, relativamente, favorecen más a las rentas medias y bajas.

<sup>367</sup> OIT (1986): *"Introducción a la Seguridad Social"*. OIT, Ginebra.

tiene efectos antirredistributivos porque desprotege a las rentas más bajas en beneficio de las rentas medias y altas que son las que tienen acceso a los beneficios fiscales.

En definitiva, parece como si al optar por el sistema fiscal como medida de política familiar se suscita la polémica entre "*gastos fiscales versus gastos sociales, que adquiere de este modo carta de naturaleza con la conveniencia de que los gastos inherentes al cuidado de los hijos, ancianos y enfermos sean deducibles en su totalidad o que el sector público se encargue de facilitar los servicios de atención necesarios y/o realizar transferencias monetarias*" (P. Villota; 2000; pp.233)<sup>368</sup>. Si el estado a través de su gasto público es el encargado de ofrecer, teniendo en cuenta la individualización de los derechos fiscales y sociales, la infraestructura de bienes y servicios necesarios para el cuidado y atención de las personas dependientes, entonces carece de sentido la existencia de desgravaciones y deducciones fiscales para atender las mismas necesidades.

En Europa nos encontramos con dos modelos fiscales bien diferenciados que conllevan un distinto tratamiento de la familia, debiéndose dicha diferenciación fundamentalmente a la consideración que tengan en estos países de la unidad familiar a nivel impositivo y en definitiva, a la forma en que hayan realizado la individualización de los derechos sociales y fiscales.

En los países nórdicos los derechos están individualizados y por tanto el sistema de impuestos (al igual que el de las prestaciones) se basa en el individuo; es un sistema en donde se consideran a las mujeres, a los hombres y a los niños/niñas como individuos independientes y por tanto se benefician de todas las posibles desgravaciones o deducciones en función de su situación particular. Así el matrimonio no es origen de desgravación fiscal (ni de prestaciones sociales) pero por el contrario sí lo son las madres / padres solos

---

<sup>368</sup> Paloma de Villota (2000): "Análisis de la política fiscal desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos fiscales como objetivo de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" in Villota, P. "*La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*". Alianza Editorial, Madrid.



(ante situaciones de necesidad como el desempleo y la pobreza) y los niños. Este grupo de países (Suecia, Finlandia y Dinamarca) son los que han optado claramente por un tratamiento de la política familiar a través de los gastos directos no existiendo ningún tipo de bonificación fiscal, ni deducción o exoneración que esté vinculado a una situación familiar determinada, tal y como podemos observar en los demás países.

En el resto de Europa la unidad de base, tanto para la estructura fiscal como de protección social, es la familia y por ello las destinatarias de cualquier desgravación, deducción o prestación no son las distintas personas que la componen sino es la familia en sí misma y en función de las relaciones que familiares que se establezcan dentro de ella ; de esta forma es usual encontrar una desgravación por "esposa dependiente" económicamente del marido, deducciones por los hijos a su cargo, o por hijos minusválidos, o desgravaciones por la utilización de los servicios colectivos de guarderías infantiles para aquellas familias cuyas rentas estén por debajo de un determinado nivel.

Debido a esta heterogeneidad podemos diferenciar cuatro grandes grupos de países (C. O'Donoghe; H. Sutherland; 1998) <sup>369</sup>, tal y como quedan representados en el posterior cuadro nº 12.1, en función de la existencia de la imposición conjunta de la familia o de la imposición individual y dependiendo de la existencia de instrumentos fiscales familiares que tengan en cuenta las personas a cargo del sujeto pasivo como los hijos, los mayores e incluso a la propia esposa<sup>370</sup>.

---

<sup>369</sup> O'Donoghe, C.; y Sutherland, H. (1998): "Accounting for the family: the treatment of marriage and children in European income tax systems", septiembre 1998, pp.21 (citado por Villota, P.; 2000. pp.226-227).

<sup>370</sup> Tal y como lo indica P. Villota (2000, pp.225) se incluye de forma inadecuada a la esposa encargada de las tareas del hogar y de cuidado y nunca debería ser así, debido a que su trabajo no remunerado aporta a la unidad familiar una serie de servicios que incrementan su bienestar mediante la prestación de una renta en especie no considerada e invisible en la Contabilidad nacional, pero no por ello menos real.

Cuadro nº 12.1: Tipos de tributación en los países de la UE-15. 2000.

|  | Tributación<br>conjunta | Desgravación/deducción/beneficio<br>fiscal |            |             |
|--|-------------------------|--|------------|-------------|
|  |                         | 1  | 2<br>hijos | 3<br>pareja |

A: Declaración individual sin apenas instrumentos fiscales familiares

|           |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|
| Dinamarca | No | No | No | No |
| Finlandia | No | No | No | No |
| Suecia    | No | No | No | No |
| R. Unido  | No | No | No | Si |

B: Declaración individual con uso de instrumentos fiscales familiares

|         |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|
| Austria | No | Si | No | Si |
| Grecia  | No | Si | Si | No |
| Italia  | No | Si | Si | No |
| Holanda | No | No | Si | Si |

C: Declaración opcional

|          |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|
| Bélgica  | Si | Si | Si | Si |
| Irlanda  | Si | No | No | Si |
| Alemania | Si | Si | Si | Si |
| España   | Si | Si | Si | No |

D: Declaración conjunta obligatoria

|            |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|
| Francia    | Si | No | Si | No |
| Luxemburgo | Si | No | No | Si |
| Portugal   | Si | No | Si | No |

Fuente: C. O'Donoghe y H. Sutherland (1998)

El grupo A estaría formado por los países que poseen impuestos independientes e individuales y sin utilizar casi ningún instrumento fiscal familiar; este grupo está formado por Dinamarca, Finlandia, Suecia y Reino

Unido<sup>371</sup>, es decir, los países que no utilizan la fiscalidad para sostener a la familia (salvo en algunos casos de gasto de guardería de los niños de corta edad). En este grupo además coinciden los países que mayor gasto social realizan en las familias, ya sean a través de prestaciones monetarias o en especie.

El grupo B lo componen aquellos países que han establecido unos impuestos individuales pero con una gran cantidad de instrumentos fiscales familiares; Austria, Grecia, Italia y Holanda integrarían este grupo.

El grupo C está compuesto por los países que tienen una imposición conjunta opcional, que conlleva un tratamiento diferenciado; Bélgica, Irlanda, Alemania y España<sup>372</sup>.

En el grupo D se incluirían aquellos países que se rigen por una imposición conjunta obligatoria; Francia, Luxemburgo y Portugal son países que aún poseen este tipo de declaración aunque han establecido sistemas correctores como el splitting y el cociente familiar<sup>373</sup>, mecanismos que también se utilizan en Alemania.

---

<sup>371</sup> En el Reino Unido la prestación social para las familias de rentas bajas se elimina en 1999 y es sustituida por un crédito impositivo (working family tax credit) orientado a las familias y de una cuantía superior; en el 2001 se introduce una nueva deducción por hijo que disminuye el importe del impuesto sobre la renta de un número importante de familias con hijos y en el 2003 se incorpora un nuevo crédito impositivo que reemplaza y reagrupa a un gran número de disposiciones que existían en materia de impuestos y de prestaciones relacionadas con los hijos, en especial el children tax credit (OCDE; 2004, p. 144). De esta forma parece que el Reino Unido, a partir del año 2003 con las reformas fiscales que se introdujeron, dejaría de formar parte de este grupo y pasaría a integrarse en el grupo B.

<sup>372</sup> En España la reforma del 2002 introduce una nueva deducción en la cuota para las madres con hijos de menos de 3 años y que trabajen fuera de casa. De esta manera actúa como un impuesto negativo puesto que lo pueden obtener incluso las madres que no declaran ya que se establece como una deducción en la cuota o como un cobro anticipado tras la solicitud de la misma.

<sup>373</sup> El splitting se basa en el cálculo de la base imponible a partir de la suma de todas las rentas obtenidas por la unidad familiar y aplicándole un corrector (el coeficiente que divide a la base imponible) para preservarla del efecto de la acumulación. Así en Francia el corrector es el número de personas que constituyen la unidad familiar (cada

En definitiva, la utilización de la política fiscal, a través del impuesto sobre la renta, como instrumento de articulación de la vida familiar y laboral y de política de igualdad, presenta algunas limitaciones que, tal y como nos las detalla M. T. López (2000, pp.259)<sup>374</sup> pueden reagruparse en que:

- Son medidas que afectan a una parte de la población que es la que percibe rentas suficientes como para estar sometida a tributación; por tanto las rentas salariales más bajas no obtienen dichos beneficios fiscales.
- Es una política que no genera gasto materializado en forma de transferencias hacia las familias pero sí genera gastos fiscales, es decir, el estado deja de ingresar una parte de las rentas. Una mala utilización de esta medida puede generar efectos perversos puesto que se dejarían de obtener ingresos por parte del sector público y no podrían invertir en la prestación de servicios probablemente más necesarios para las rentas más bajas.

---

uno con distinto valor), en Luxemburgo depende del número de personas que obtienen rentas y en Portugal se divide directamente entre dos.

<sup>374</sup> M<sup>a</sup> Teresa López López (2000): "IRPF y familia" in Villota, P. (ed.) (2000).

# **ANEXOS**

## **PARTE TERCERA**

Anexo nº 9.1: Gasto social por funciones en los países de la UE-15.

Años 1990-2002 (en % del PIB)

| AÑOS        | Enfermedad |      | Invalidez |      | Vejez |      | Supervivencia |      | Familia |      |
|-------------|------------|------|-----------|------|-------|------|---------------|------|---------|------|
|             | 1990       | 2002 | 1990      | 2002 | 1990  | 2002 | 1990          | 2002 | 1990    | 2002 |
| <b>be</b>   | 6.6        | 6.3  | 1.9       | 2.4  | 7.6   | 8.8  | 2.9           | 2.6  | 2.3     | 2.2  |
| <b>dk</b>   | 5.6        | 6.1  | 2.8       | 3.7  | 10.2  | 11.0 | 0.0           | 0.0  | 3.3     | 3.9  |
| <b>de</b>   | 7.8        | 8.3  | 1.5       | 2.3  | 10.6  | 12.0 | 0.6           | 0.5  | 1.8     | 3.1  |
| <b>gr</b>   | 5.3        | 6.8  | 1.5       | 1.3  | 10.9  | 12.2 | 0.6           | 0.9  | 1.6     | 1.8  |
| <b>es</b>   | 5.6        | 5.9  | 1.5       | 1.5  | 7.4   | 8.3  | 0.9           | 0.6  | 0.3     | 0.5  |
| <b>fr</b>   | 7.5        | 8.6  | 1.7       | 1.7  | 9.6   | 10.6 | 1.8           | 1.9  | 2.7     | 2.7  |
| <b>ie</b>   | 6.0        | 6.4  | 0.8       | 0.8  | 4.2   | 2.8  | 1.2           | 0.8  | 2.0     | 2.4  |
| <b>it</b>   | 6.6        | 6.5  | 1.7       | 1.5  | 11.2  | 12.9 | 2.4           | 2.6  | 1.0     | 1.0  |
| <b>lu</b>   | 5.3        | 5.5  | 2.6       | 3.2  | 8.7   | 5.9  | 0.9           | 2.5  | 2.2     | 3.7  |
| <b>nl</b>   | 8.4        | 8.3  | 4.9       | 3.0  | 9.5   | 9.5  | 1.6           | 1.5  | 1.7     | 1.2  |
| <b>at</b>   | 7.2        | 7.1  | 1.8       | 2.1  | 9.6   | 11.5 | 2.9           | 2.5  | 2.6     | 3.0  |
| <b>pt</b>   | 5.2        | 7.1  | 2.2       | 2.6  | 4.7   | 8.6  | 1.0           | 1.6  | 0.9     | 1.1  |
| <b>fi</b>   | 6.9        | 6.4  | 3.8       | 3.4  | 7.2   | 8.4  | 1.0           | 1.0  | 3.3     | 3.0  |
| <b>se</b>   | :          | 8.6  | :         | 4.3  | :     | 11.7 | :             | 0.7  | :       | 3.0  |
| <b>uk</b>   | 5.3        | 7.3  | 2.0       | 2.5  | 9.0   | 11.3 | 0.9           | 1.0  | 2.0     | 1.8  |
| <b>eu15</b> | 6.8        | 7.5  | 2.0       | 2.2  | 9.7   | 11.0 | 1.3           | 1.3  | 1.9     | 2.2  |

Fuente: Eurostat (2005): SEEPROS

Anexo nº 9.1: Gasto social por funciones en los países de la UE-15.

(Continuación)

| AÑOS        | Desempleo |      | Vivienda |      | Exclusión social |      | Total Gasto |      |
|-------------|-----------|------|----------|------|------------------|------|-------------|------|
|             | 1990      | 2002 | 1990     | 2002 | 1990             | 2002 | 1990        | 2002 |
| <b>be</b>   | 3.4       | 3.2  | 0.0      | 0.0  | 0.5              | 0.5  | 25.1        | 26.2 |
| <b>dk</b>   | 4.3       | 2.7  | 0.7      | 0.7  | 1.0              | 1.1  | 27.9        | 29.1 |
| <b>de</b>   | 1.5       | 2.5  | 0.2      | 0.2  | 0.5              | 0.5  | 24.4        | 29.4 |
| <b>gr</b>   | 0.9       | 1.6  | 0.5      | 0.6  | 0.2              | 0.6  | 21.5        | 25.9 |
| <b>es</b>   | 3.5       | 2.7  | 0.1      | 0.2  | 0.1              | 0.2  | 19.4        | 19.7 |
| <b>fr</b>   | 2.3       | 2.2  | 0.8      | 0.9  | 0.2              | 0.4  | 26.5        | 29.0 |
| <b>ie</b>   | 2.6       | 1.3  | 0.6      | 0.5  | 0.3              | 0.3  | 17.6        | 15.4 |
| <b>it</b>   | 0.6       | 0.4  | 0.0      | 0.0  | 0.0              | 0.0  | 23.7        | 25.1 |
| <b>lu</b>   | 0.6       | 0.8  | 0.0      | 0.2  | 0.2              | 0.5  | 20.6        | 22.2 |
| <b>nl</b>   | 2.5       | 1.4  | 0.3      | 0.4  | 0.8              | 1.4  | 29.6        | 26.7 |
| <b>at</b>   | 1.2       | 1.5  | 0.1      | 0.1  | 0.3              | 0.4  | 25.7        | 28.3 |
| <b>pt</b>   | 0.4       | 0.9  | 0.0      | 0.0  | 0.0              | 1.1  | 14.6        | 22.9 |
| <b>fi</b>   | 1.5       | 2.5  | 0.2      | 0.3  | 0.5              | 0.5  | 24.2        | 25.6 |
| <b>se</b>   | :         | 1.7  | :        | 0.6  | :                | 0.7  | :           | 31.3 |
| <b>uk</b>   | 1.3       | 0.9  | 1.3      | 1.5  | 0.2              | 0.2  | 21.9        | 26.6 |
| <b>eu15</b> | 1.8       | 1.8  | 0.5      | 0.6  | 0.3              | 0.4  | 24.4        | 26.9 |

Fuente: Eurostat (2005): SEEPROS.

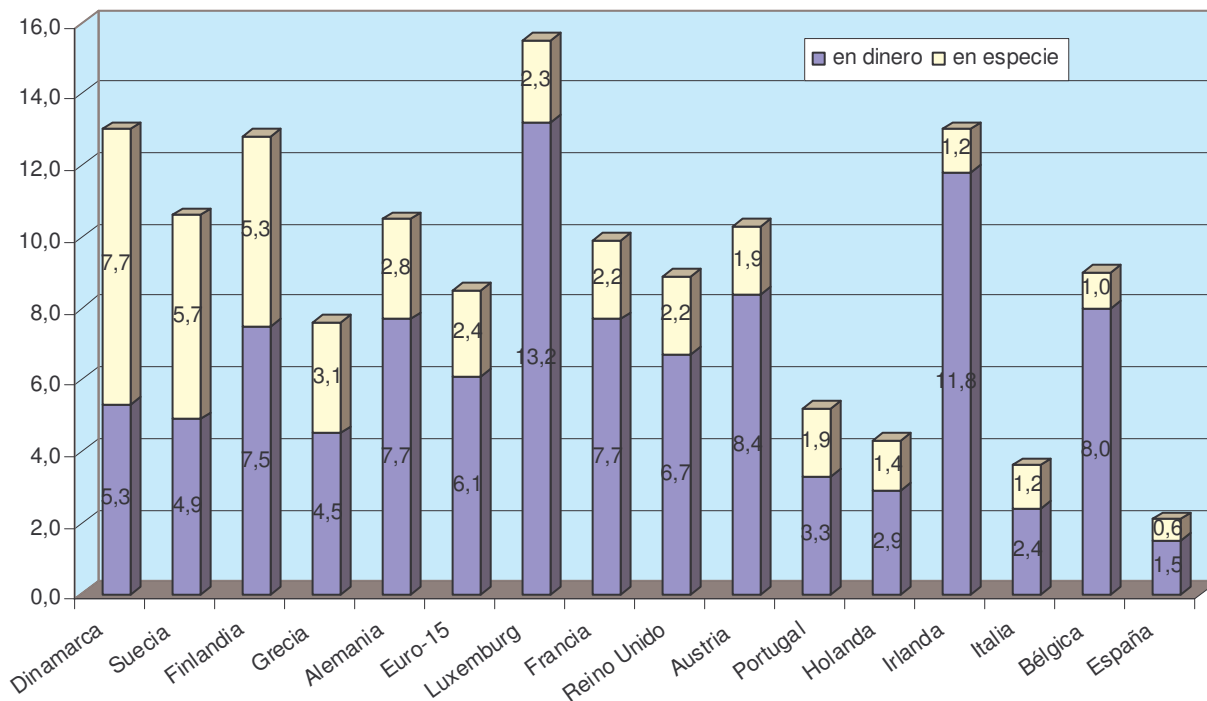
Anexo nº 9.2: Total Ingresos de protección social en % del PIB

|      | <b>1990</b> | <b>1993</b> | <b>1995</b> | <b>2000</b> | <b>2002</b> |
|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| be   | 28.5        | 30.7        | 29.2        | 31.8        | 32.4        |
| dk   | 31.7        | 34.7        | 35.2        | 32.6        | 33.9        |
| de   | 27.1        | 29.3        | 29.5        | 30.8        | 31.1        |
| gr   | 23.1        | 23.1        | 23.9        | 27.5        | 27.3        |
| es   | 20.0        | 24.5        | 22.0        | 22.2        | 22.0        |
| fr   | 28.3        | 30.1        | 30.1        | 30.5        | 30.6        |
| ie   | 18.3        | 20.3        | 19.4        | 15.1        | 16.6        |
| it   | 24.6        | 26.8        | 25.4        | 26.1        | 26.6        |
| lu   | 24.6        | 24.8        | 25.6        | 22.5        | 25.1        |
| nl   | 35.5        | 36.6        | 35.3        | 33.4        | 32.2        |
| at   | 25.8        | 27.7        | 28.9        | 28.2        | 29.1        |
| pt   | 16.7        | 20.8        | 21.6        | 22.4        | 24.2        |
| fi   | 29.4        | 38.0        | 35.6        | 28.5        | 29.5        |
| se   | 36.0        | 41.7        | 37.4        | 34.1        | 35.7        |
| uk   | 25.6        | 29.5        | 29.2        | 27.9        | 28.2        |
| eu15 | 26.8        | 29.4        | 29.0        | 28.8        | 29.0        |

Fuente: Seepros, Eurostat, (varios años) y elaboración propia

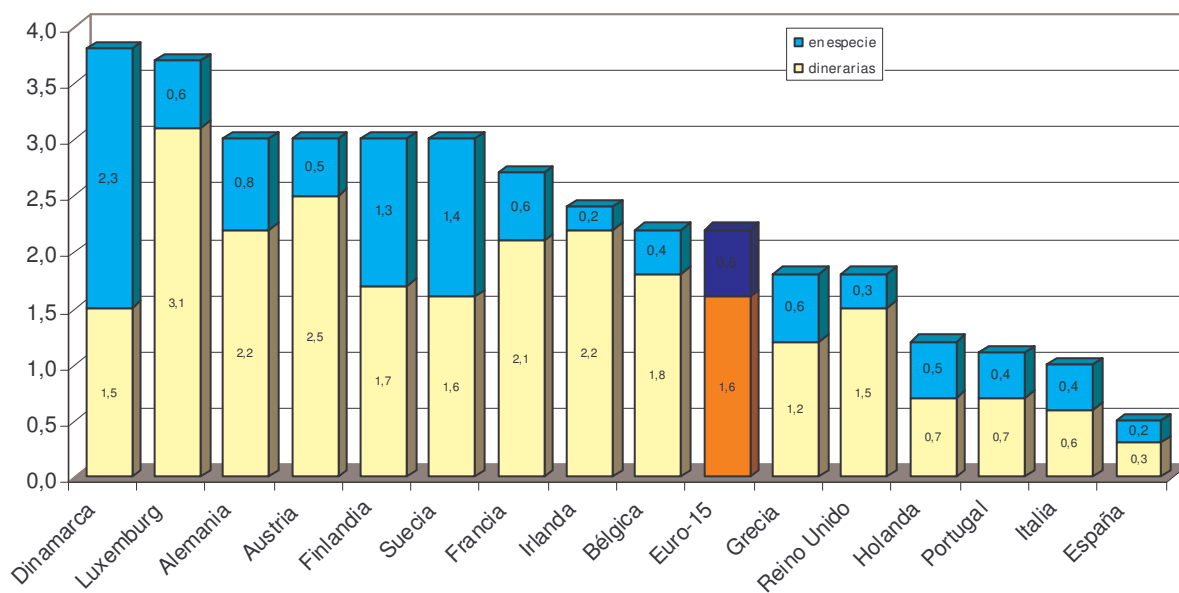


Anexo nº 10.1: Prestaciones familiares monetarias y en especie con respecto al gasto total en prestaciones sociales. 2000.



Fuente: Eurostat, Seepros y elaboración propia.

Anexo nº 10.2: Prestaciones dinerarias y en especie, en % del PIB. 2002.



Fuente: Eurostat, Seepros y elaboración propia.

Anexo nº 11.1: Las condiciones de las prestaciones de maternidad en los países de la EU-15.

| <b>Prestaciones de maternidad</b> |   |   |  |   |  |
|-----------------------------------|---|---|--|---|--|
| <b>País</b>                       | <b>Destinatarias</b>  | <b>En función del</b>                                 | <b>Condiciones</b>   | <b>Duración</b>   | <b>Cuantía prestación</b>  |
| <b>B</b>                          | Madres aseguradas.  | Salario   | Mínimo 6 meses de cotización   | 15 semanas<br>Obligatorio: 1 semana antes y 8 después del parto (1/8) | 82% en los 30 primeros días, 75% para el resto (el 60% a partir del 31º día de reposo)   |
| <b>Dk</b>                         | Madres y padres asalariados e independientes.                             | Salario (no puede sobrepasar 3.203 DKK/semana = 430€) | Asalariadas: Mínimo 120 horas trabajados en las 13 últimas semanas antes del permiso.<br>Independientes al menos 6 meses en los últimos 12 meses antes del permiso pagado. | 18 semanas (14 primeras la madre obligatorio)<br>Oblig: 4 /14         | Se calcula sobre la base del salario hora actual de los trabajadores, el 100% del salario hasta un máximo de 447€/semana o 12€/hora (37 horas por semana) y del nº de horas de trabajo.  |
| <b>D</b>                          | 1. Asalariadas.<br>2. No asalariada. Pero esposa o hija de un asalariado. | ❖ Hasta un mín de Rentas<br>❖ Subsidio                | ❖ Prestación: 12 semanas aseguradas entre el 10º y 4º mes antes del parto.<br>❖ Subsidio para las que no tienen derecho a la anterior.                                     | 14 semanas.<br>Oblig: 6/8   | 100%<br>Mantenimiento del salario medio neto con un máximo de 13€/día.<br>Para las trabajadoras asalariadas no aseguradas un máximo de 210 €.<br>Subsidio de maternidad para las que no tienen derecho a indemnización una prima única de 77€. |
| <b>EL</b>                         | Aseguradas.   | Cotización (50 días de seguro).                       | 200 días cotizados en los 2 últimos años.  | 126 días (17 semanas)<br>Oblig. 8/8                                   | 100%<br>Máximo sin carga de familia de 40.17€/día y con 4 personas a cargo de 56.23€/día.  |
| <b>E</b>                          | Aseguradas.   | Cotización.   | 180 días cotizados en los últimos 5 años.  | 16 semanas<br>Oblig. 6 después  | 100% de la base de cálculo.  |
| <b>F</b>                          | Madres y padres asegurados.   | Salario   | Asegurado al menos 10 meses antes del parto.   | 16 semanas,<br>26 si es el 3º hijo.<br>Oblig 6/10                     | 100%<br>Salario neto de la interesada en el límite del techo.<br>Máximo de 66.29€/día<br>Mínimo de 7.94€/día   |

## (continuación anexo nº 11.1)

|            |  |  |   |  |  |
|------------|--|--|---|--|--|
| <b>Irl</b> | Activas (asalariadas e independientes).Maternity Benedit. Además los servicios de salud conceden prestación de maternidad a las mujeres elegibles maternity grant. | Salario  | Asalariadas: 39 cotizaciones pagadas los 12 meses antes del permiso de maternidad.<br>Independientes: 52 cotizaciones durante el último año antes de que sea reclamada la prestación. | 18 semanas (14+4 suplementarias)<br>Oblig. 4/4                               | 70% del salario semanal mínimo de 141.6€ y máximo de 232.40€/semana.   |
| <b>I</b>   | Asalariadas.   | Salario.   | No existen.   | 5 meses<br>Oblig: 1 ó 2/ 3 ó 4   | 80% para el periodo obligatorio y el 30% para el facultativo.  |
| <b>L</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Activas.</li> <li>No activas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Salario</li> <li>Subsidio</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>6 meses aseguradas en el año anterior al parto.</li> <li>residencia y no tener derecho a prestaciones.</li> </ul>                              | 16 semanas<br>Oblig. 8/8   | 100% del salario de la asegurada.<br>Subsidio ó prima de maternidad para las domiciliadas legales de cuantía fija de 2812€/que se pueden repartir en 16 semanas. No es acumulable con la prestación pecuniaria ni con otro tipo de remuneración. |
| <b>NL</b>  | Aseguradas   |  | No existen  | 16 semanas<br>Oblig. 4-6/10-12   | 100%.<br>Salario máximo tenido en cuenta 167€/día.<br>Para las independientes el 100% del salario mínimo (al menos si ha ganado) o menos.  |
| <b>A</b>   | Aseguradas   | Salario  | No existen  | 16 semanas<br>Oblig. 8/8   | 100%<br>para las que tienen un salario por debajo del umbral de las cotizaciones obligatorias y por tanto se aseguran sobre la base voluntaria así como las que tienen un contrato libre tienen 7.01€/día.                                       |
| <b>P</b>   | Aseguradas   | Salario  | 6 meses afiliados   | 120 días<br>Oblig. 90 días después y de ellos 6 semanas obligatorio la madre | 100% para todos los premisos (maternal, paternal, parental, y de los abuelos).<br>Cuantía mínima del 50% del salario mínimo.   |
| <b>Fin</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Activas/os</li> <li>No activas/os</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Salario</li> <li>Subsidio base</li> </ul> | La madre y el padre deben estar domiciliados al menos 180 días antes del nacimiento.  | 105 días consecutivos (sin domingos)<br>Oblig. 30-50 días antes del parto    | En función de la renta que viene a ser de media el 70% (tanto maternidad, paternidad y parentalidad) con un mínimo de 11.45€/día (incluso para los que no trabajan).   |

(continuación anexo nº 11.1)

|                               |   |  |   |   |  |
|-------------------------------|---|--|---|---|--|
| <p><b>S</b><sup>375</sup></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestación parental</li> <li>• Los padres sin rentas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Subsidio garantizado a cuota fija (para los que no tienen en ese momento un empleo remunerado)</li> </ul> | <p>180 días afiliados sin interrupción. Para tener indemnizaciones superiores a 20€/día (que es el mín.) el padre debe estar afiliado en la indemnización enfermedad con un mín de 6'63€/día durante al menos 240 días antes del parto. Esta condición es válida para los primeros 180 días de derecho a la prestación pero no para el resto.</p> | <p>Indemnización prenatal de 50 días durante los 60 antes del parto. (no existe un permiso de maternidad como tal).</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% del salario.</li> <li>• Subsidio a cuantía fija para los padres sin empleo remunerado.</li> </ul>   |
| <p><b>RU</b></p>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asalariadas</li> <li>• Independientes y asalariadas sin derechos a prestación de maternidad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Subsidio de cuota fija</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 semanas empleada con unos ingresos medios de 115€/semana.</li> <li>• gana menos de 43€/semana, es asalariada sin derecho a una indemnización pagada por el empleador, es independiente.</li> </ul>  | <p>26 semanas. Además las empleadas que hayan trabajado para el mismo empleador al menos 16 semanas antes del comienzo de la 14ª semana antes del nacimiento tienen derecho a un permiso suplementario de 26 semanas más.</p> | <p>Prestación: 90% durante las 6 primeras semanas, las 20 restantes 142€ o al menos el 90% de las rentas medias.<br/>Subsidio: 142€/semana o al menos el 90% de las rentas medias semanales.<br/>La mujer puede reclamar el 90% de sus rentas medias si su salario semanal corresponde la menos a 43€ pero está por debajo del límite inferior de los salarios en vigor.</p> |

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en MISSOC (2004)<sup>376</sup>.

<sup>375</sup> Suecia es el único país de la UE-15 que no posee una prestación de maternidad específica; las madres tienen la oportunidad de poder utilizar una prestación prenatal en caso de necesidad de hasta 60 días antes de la fecha prevista del parto, además de una prestación parental a repartir entre los dos padres, según las condiciones establecidas para ello.

<sup>376</sup> MISSOC (système mutuel d'information sur la protection sociale): "La protection sociale dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en Suisse". Situation au 1<sup>o</sup> janvier 2004. Commission européenne. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales. Communautés européennes, 2004.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc)

Anexo nº 11.2: Los permisos parentales en los países de la UE-15: duración, remuneración y condiciones para su acceso.

| <u>País</u> | <u>Edad límite del hijo</u>   | <u>Duración permiso</u>  | <u>Remuneración</u>   | <u>Observaciones</u>  |
|-------------|---|--|---|---|
| <b>B</b>    | 4 años  | 13 semanas   | Cuota fija y para las rentas bajas  | En empresas de menos de 10 trabajadores es necesario el acuerdo del empleador   |
| <b>Dk</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>parental: niños hasta los 9 años.</li> <li>educación: niños de 24 semanas hasta los 6 años.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>parental: 52 semanas en total (entre los dos padres) (4+14 específicos madre y 2 del padre incluidos en el total). Las 32 semanas restantes a repartir entre los dos padres pueden ser fraccionadas. Después pueden prolongar el permiso de 8 a 14 semanas alcanzando la duración de 40 a 46 semanas.</li> <li>educación: de 8 semanas a 1 año (para los que desean cuidar a los hijos en su domicilio en lugar de enviarlos a la guardería)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>La cuantía está en función del salario horario actual de la persona asalariada; el 90% hasta un tope máximo que corresponde con la prestación máxima del desempleo. el sector público remunera el 100% y a través de la negociación colectiva, los empleadores aportan la diferencia entre el tope establecido y los salarios que poseía la madre o el padre con anterioridad, durante aproximadamente un periodo de 6 meses. Si deciden prolongar el permiso, la remuneración sigue siendo la misma que para las 32 semanas por lo que el subsidio diario se reduce proporcionalmente, así sería del 80% si optan por 40 semanas bajando al 70% si optan por 46.</li> <li>85% máximo de los gastos correspondientes a una plaza de guardería</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Debe ser convenido con el empleador.</li> <li>Por familia no se puede tener más de tres prestaciones en total por motivos de educación.</li> </ul> |
| <b>D</b>    | 2 años. Destinado también a padres/madres que trabajan a tiempo parcial (menos de 30 h/semana).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 año a disfrutar por uno, ampliable en dos meses para disfrutar el otro padre, o 7 meses cada uno la madre y el padre.</li> <li>La excedencia puede tener una duración máxima de 3 años</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Permiso parental remunerado cuando trabajan ambos padres: el primer año al 67% del último salario neto del padre/madre que lo solicite (con un mín de 750€ y un máx. de 1800€, pudiéndolo disfrutar de forma parcial.</li> <li>Para las familias de una sola renta: cuantía fija (300€) durante 14 meses con independencia de la renta familiar.</li> <li>Permiso parental no remunerado (excedencia) hasta 3 años de duración.</li> </ul>   | Se mejora en un 10% el permiso (75€/mes) por cada niño suplementario de menos de 6 años.  |

(continuación anexo nº 11.2)

|            |                                    |   |   |   |
|------------|------------------------------------|---|---|---|
| <b>EL</b>  | 3½ años                            | 3½ meses  | No remunerado.  |   |
| <b>E</b>   | 3 años                             | 3 años (6 años si es a tiempo parcial)  | No remunerado.  | Si no sobrepasa el año tiene asegurado el puesto trabajo  |
| <b>F</b>   | 3 años                             | 3 años  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parental d' éducation (APE) integrada desde 2004 en la PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant) y ampliada a familias con 1 hijo durante 6 meses. Remunerados con una cuota fija y para las rentas bajas. Cuota fija de 289.87€, 383.33€, 504€ según se mantenga la actividad en un 50-80%, un 50% o suspendida al 100%. No hay ninguna condición de recursos aunque hay que haber cotizado al menos 5 años.</li> <li>• Permiso parental (excedencia) de 1 año de duración accesible hasta los 3 años de edad del niño, renovable 2 veces; sin remunerar, con garantía de mantenimiento del empleo (al menos es necesario 1 año de antigüedad en el empleo).</li> </ul> | Al menos uno de los padres deja el trabajo o reduce su actividad: durante 6 meses para el 1º si ha trabajado durante 2 años, de 3 años para el 2º hijo si has trabajado de 4 a 6 años y a partir del 3º no aumentan los años pero el trabajo anterior de ser de entre 2 a 5 años. |
| <b>Irl</b> | 5 años                             | 14 semanas  | No remunerado   |   |
| <b>I</b>   | 3-8años                            | hasta 6 meses cada uno de los padres (incluso no consecutivos)  | Remunerado si tiene menos de 3 años (sin condiciones los 6 primeros meses y resto condicionado).  |   |
| <b>L</b>   | Educación:2años<br>Parental:5 años | <ul style="list-style-type: none"> <li>• educación: 2 años</li> <li>• parental:6 meses y si es parcialmente 12 meses</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• cuantía fija de 461.65€/mes.</li> <li>• Cuantía fija de 1.692€/mes si es a tiempo completo y 805€ si es a parcial. Garantía de empleo.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación: con límite de rentas de 3.927€ para cuidar a 1 hijo, 5.236€ para 2 hijos, 6.545€ para 3 hijos.</li> </ul>   |
| <b>NL</b>  | 8 años                             | 13 semanas a tiempo completo o proporcional si es a tiempo parcial.   | No remunerado.  | Con permiso del empleador el cual puede negarse.  |

(continuación anexo nº 11.2)

|            |  |  |   |   |
|------------|--|--|---|---|
| <b>A</b>   | Educación: 3 años  | Hasta que cumpla 30 meses el niño y 6 meses más para el otro padre.  | La prestación está abierta a todos los padres (desligada de la actividad laboral de los padres).<br>La cuantía fija es de 14.53 €/día (436€/mes).   | Límite de rentas de 14.600€/año (sea a tiempo parcial o completo)<br>3 meses pueden conservarse hasta los 7 años. |
| <b>P</b>   | 6 años   | 3 meses (o 6 meses si es a tiempo parcial).  | No remunerado.  | A tomar inmediatamente después del permiso maternal.  |
| <b>Fin</b> | 3 años   | 158 días (sin domingos) a la madre o el padre  | El 70%, a partir de las 26 primeras semanas se reduce la cantidad   | Inmediatamente después de la maternidad.  |
| <b>S</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parental: 8 años</li> <li>• Parental temporal: 12 años</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• parental 480 días a repartir entre los padres a excepción de 120 (60 días de uso exclusivo del padre y de la madre)</li> <li>• permiso parental temporal de un máximo de 120 días/año (a repartir 60 días entre el padre y la madre)</li> </ul> | 390 días pagados al 80% del sueldo anterior como prestación monetaria y con un mínimo de 20€/día; los 90 restantes se remuneran en función de la cuantía mín. (6€/día). Los padres sin empleo remunerado perciben el subsidio mín. fijo de 20€/día los 390 primeros días bajando la cuantía para los 90 restantes (6€). También se puede percibir el 100, 75, 50, 25% de la prestación según el tiempo parcial elegido. | A tomar a partir del nacimiento del hijo.   |
| <b>RU</b>  | 5 años   | 13 semanas   | No remunerado   |   |

Nota: aunque la directiva europea (96/34/CE) recomienda que los permisos parentales duren al menos hasta que el niño alcance la edad de los 8 años, son muy pocos los países que contemplan su duración más allá de los 3-4 años de los hijos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en MISSOC (2004).

Anexo nº 11.3: Permisos de maternidad/paternidad/parentalidad/enfermedad.

| <b>País</b> | <b>Permiso de maternidad y su Cuantía</b>   | <b>Prestación Paternidad</b>   | <b>Prestación Parental<br/>Prestación Educación</b>  | <b>Prestación Enfermedad</b>   |
|-------------|---|--|--|--|
| <b>B</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 semanas</li> <li>• 82% en los 30 primeros días, 75% para el resto y el 60% a partir del 31º día de reposo</li> </ul>  | 10 días a tomarlos entre los 30 después del nacimiento.  | Prestación parental hasta los 4 años del hijo. En empresas de menos de 10 trabajadores es necesario el acuerdo del empleador (13 semanas). Remunerado con una cuota fija y para las rentas bajas   | Remunerado 10 días sector privado y 15 en el público (hasta 30 excepcionalmente) |
| <b>Dk</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 28 semanas (4+14 primeras la madre obligatorio).</li> <li>• Calculados en función del salario actual del trabajador hasta un máximo de 447€/semana o 12€/hora (37 horas por semana)</li> </ul>   | Las 10 últimas de la madre pueden ser a favor del padre. Además 2 semanas dentro de las 14 primeras después del nacimiento y 2 semanas al final del periodo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parental: Menores de 9 años. Entre 8 y 52 semanas convenidas con el empleador, remunerado en función de la prestación del paro y complementado por convenios colectivos; se puede prolongar entre 8 y 14 semanas más., pero sin modificar la cuantía de la prestación.</li> <li>• Educación: Menores entre 24 semanas y 6 años. Duración de 8 semanas a 1 año, con el 85% como máx. de los gastos que corresponden a una guardería. Tres prestaciones máx. por familia.</li> </ul>  | Remunerado 25 días en caso de enfermedad grave u hospitalización                 |
| <b>D</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 semanas</li> <li>• 100%. Mantenimiento del salario medio neto con un máximo de 13€/día. Para las trabajadoras asalariadas no aseguradas un máximo de 210€.</li> </ul> <p>Subsidio de maternidad para las que no tienen derecho a indemnización una prima única de 77€</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso parental remunerado cuando trabajan ambos padres: el primer año al 67% del último salario neto del padre/madre que lo solicite (con un mín de 750€ y un máx. de 1800€, pudiéndolo disfrutar de forma parcial. La duración es de 1 año a disfrutar por uno, ampliable en dos meses para disfrutar el otro padre, o 7 meses cada uno la madre y el padre</li> <li>• Para las familias de una sola renta: cuantía fija (300€) durante 14 meses con independencia de la renta familiar.</li> <li>• Permiso parental no remunerado (excedencia) hasta 3 años de duración.</li> </ul> | Remunerado 10 días/año/padre y hasta 25 días si hay más hijos.                   |
| <b>EL</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 126 días (16 semanas)</li> <li>• 100%. Máximo sin carga de familia de 40.17€/día y con 4 personas a cargo de 56.23€/día</li> </ul>   | 2 días   | Permiso de educación de hasta 3 ½ meses hasta la edad de 3 años (no remunerado)  | No remunerado de 6, 8, o 10 días/año (según hijos)                               |



(continuación anexo nº 11.3)

|            |   |   |  |  |
|------------|---|---|--|--|
| <b>E</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas</li> <li>• 100% de la base de cálculo</li> </ul>  | 15 días. 10 semanas (del maternal) pueden ser a su favor si han cotizado                            | No remunerado. Si el permiso no sobrepasa el año el tiene asegurado el puesto. Duración de 3 años hasta que cumpla los 3 años el niño. (6 años si es a tiempo parcial)   | Remunerado 2 días al año. No remunerado hasta 1 año.   |
| <b>F</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas, 26 si es el 3º hijo</li> <li>• 100%, salario neto de la interesada en el límite del techo. Máximo de 66.29€/día Mínimo de 7.94€/día</li> </ul> | 11 días repartidos entre los 4 meses después del parto (ninguna obligación de pagarla el empleador) | Parental de éducation (APE). Para familias que al menos tienen 2 hijos y uno de los padres deja el trabajo y reduce su actividad para educarlos hasta al menos 3 años. 289.87€, 383.33€, 504€ según se mantenga la actividad en un 50-80%, al 50% o totalmente suspendida. No hay ninguna condición de recursos pero hay que cotizar al menos 5 años antes.<br>A partir de 2004 se amplía a las familias con 1 hijo (PAJE) durante 6 meses.<br>Remunerados con una cuota fija y para las rentas bajas.<br>Permiso parental (excedencia) de 1 año de duración accesible hasta los 3 años de edad del niño, renovable 2 veces; sin remunerar, con garantía de mantenimiento del empleo (al menos es necesario 1 año de antigüedad en el empleo). | Remunerado 3/5 días al año para menores de 16 años.<br>Presence parental. Hasta 4 meses renovable dos veces más la año interrumpiendo total o parcialmente la actividad. Las cuantías en función de la actividad restante (813€, 406 y 247). |
| <b>Irl</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 semanas</li> <li>• 70% del salario semanal mínimo de 141.6€ y máximo de 232.40€/semana</li> </ul>   |   | Permiso parental sin remunerar de 14 semanas hasta los 5 años del niño   | No existe  |
| <b>I</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 meses</li> <li>• 80% para el periodo obligatorio y el 30% para el facultativo</li> </ul>   | Si renuncia la madre  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Después del permiso maternal, el padre o la madre pueden tomar hasta 6 meses de permiso hasta el 1º año del hijo (incluso no consecutivos) con el 30% del salario.</li> <li>• Permiso parental al terminar la maternidad para un periodo máximo de 10 meses y hasta que tenga 8 años.</li> </ul>  | Remunerado 3días/año, no remunerado de hasta 5 días/año. No remunerado de hasta 2 años.  |
| <b>L</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas</li> <li>• 100% del salario de la asegurada. Subsidio para el resto de 184.67€/semana durante 16 semanas</li> </ul>                             | 2 días  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parental de 6 meses para cuidar hijos hasta los 5 años dejando total o parcialmente (12 meses) la actividad. Cuantía fija de 1.692€/mes si es a tiempo completo y 805€ si es parcial. Garantía de retorno al empleo.</li> <li>• Educación hasta los 2 años del hijo con una cuantía de 461.65€/mes sea cual sea el nº de hijos criados pero que no sobrepasen: 3.927€ para criar a 1 hijo; 5.236 para criar a 2 hijos; 6.545€ para criar a 3 hijos.</li> </ul> <p>También hay otra prestación en caso de empleo parcial.</p>  | Remunerado 2días/año   |

(continuación anexo nº 11.3)

|            |   |   |   |   |
|------------|---|---|---|---|
| <b>NL</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas</li> <li>• 100%. Salario máximo tenido en cuenta 167€/día. Para las autónomas el 100% del salario mínimo (al menos si ha ganado) o menos.</li> </ul>  | 2 días  | Parental no remunerado de 13 semanas a tiempo completo o de duración proporcional si es a tiempo parcial, hasta los 8 años de edad. (requiere el permiso del empleador, que puede negarse a ello)   | 10 días al año con el 70% del sueldo.   |
| <b>A</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas</li> <li>• 100%; para las que tienen un salario por debajo del umbral de las cotizaciones obligatorias y por tanto se aseguran sobre la base voluntaria así como las que tienen un contrato libre tienen 7.01€/día</li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso parental hasta los 2 años del niño. se les concede a los padres que ejercen una profesión (hasta el 2002).</li> <li>• Prestación de educación no ligada al empleo de los padres, hasta que cumpla 30 meses el niño y 6 meses más para el otro padre. La prestación está abierta a todos los padres siendo la cuantía de esta prestación de 14.53€/día (436€/mes) siempre que los padres no superen el límite de rentas de 14.600€/año (sea a tiempo parcial o completo)</li> </ul> | Remunerado 1 semana/año para cualquier familiar del mismo hogar y para niños menores de 12 años.  |
| <b>P</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 días</li> <li>• 100% para todos los permisos (maternal, paternal, parental, y de los abuelos). Cuantía mínima del 50% del salario mínimo</li> </ul>  | 5 días (seguidos o no) en el 1º mes.  | Permiso Parental sin remunerar de 3 meses (6 si es a tiempo parcial) para el padre o madre hasta los 6 años (pero cuenta para el cálculo de pensiones). El padre tiene derecho a un permiso de 15 días después del permiso de paternidad o de maternidad.   | 30 días /año para niños de menos de 10 años (15 días para mayores). Indemnización del 65% del salario diario medio. Cuantía mínima 30% del salario mínimo |
| <b>Fin</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 105 días consecutivos (sin domingos)</li> <li>• En función de la renta que viene a ser de media el 70% (tanto maternidad, paternidad y parentalidad) con un mínimo de 11.45€/día (incluso para los padres que no trabajan)</li> </ul>    | 18 días. Si el padre toma al menos 12 de los últimos días de indemnización parental tiene derecho además de 1 a 12 días de indemnización de paternidad ("mes del padre"). | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso parental de 158 días (excluidos domingos) con el 70% del salario, a la madre o el padre e inmediatamente después de la maternidad.</li> <li>• Educación: 3 años</li> </ul>   | Remunerado 4 días de permiso para hijos de menos de 10 años   |

(continuación anexo nº 11.3)

|           |  |         |  |   |
|-----------|--|---------|--|---|
| <b>S</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnización prenatal de 60 días (no existe permiso de maternidad como tal)</li> <li>• 80% del salario</li> </ul>  | 10 días | <p>Permiso parental 480 días con el 80% el salario a repartir entre los padres a excepción de los 60 días que son exclusivos para el padre y para la madre (390 días pagados en función del salario y de la prestación monetaria por enfermedad, con un mínimo de 20€/día para aquellos sin empleo remunerado), los 90 restantes se remuneran igual para todos y en función de la cuantía mín. de 6€/día. Hasta los 8 años del niño. También se puede percibir el 100%, 75, 50, 25% en función del tiempo parcial elegido.</p> | <p>El permiso parental temporal otorga 120 días máximo al año hasta la edad de 12 años siendo 60 días exclusivos para cada uno de los padres.</p> |
| <b>RU</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 semanas. Además las empleadas que hayan trabajado para el mismo empleador al menos 16 semanas antes del comienzo de la 14ª semana antes del nacimiento tienen derecho a un permiso suplementario de 26 semanas</li> <li>• Prestación: 90% durante las 6 primeras semanas, las 20 restantes 142€ o al menos el 90% de las rentas medias</li> </ul> <p>Subsidio: 142€/semana o al menos el 90% de las rentas medias semanales.<br/>La mujer puede reclamar el 90% de sus rentas medias si su salario semanal corresponde la menos a 43€ pero está por debajo del límite inferior de los salarios en vigor.</p> | 10 días | <p>Permiso parental de 13 semanas. No remunerado. Edad límite del hijo 5 años</p>  | No existe   |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en MISSOC (2004).

# **PARTE CUARTA**

**POLÍTICAS FAMILIARES EN LA  
UNIÓN EUROPEA DE LOS 15**

En esta parte vamos a analizar y comparar las políticas familiares desarrolladas en Europa. A la hora de abordar este análisis comparativo debemos tener en cuenta que no existe un modelo único de referencia, las políticas familiares son fruto de diferentes tradiciones y costumbres que han influido en su distinto desarrollo. Cada país ha priorizado algunos de los objetivos que puede perseguir esta política haciendo que aparezcan en las trayectorias de política familiar en Europa

Una política familiar puede perseguir objetivos natalistas para aumentar la fecundidad, o luchar contra la pobreza y la precariedad de los miembros de una familia, o buscar el bienestar de la infancia situando a los niños en el centro del análisis, o impulsar a la familia como institución encargada de preservar una serie de valores, o un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Todos los países con mayor o menor intensidad han experimentado una serie de cambios y transformaciones que han afectado al diseño de estas políticas familiares. La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral es un hecho que va a modificar a la familia y a su estructura provocando un giro en la concepción de la política e induciéndola a incorporar nuevos objetivos abandonando algunos de los antiguos.

Entre las tendencias generales que van a aparecer en los países europeos tenemos que, además del aumento de la mujer en la población activa, disminuye la tasa de fecundidad, aumentan los divorcios, se diversifican las uniones, aumentan las familias monoparentales, es decir se amplia y se diversifica el concepto de familia.

Durante la etapa de crecimiento económico de los años cincuenta y sesenta, el modelo familiar que predomina en Europa es el representado por el hombre ganador de pan, *male breadwinner*, un hombre responsable de mantener económicamente a la familia y una mujer encargada de la educación y de los cuidados de los miembros familiares. La política familiar que se establece en esta época tiene un carácter natalista con medidas que fomentan el nacimiento de un número mayor de hijos y las familias numerosas.

A partir de los años setenta y ochenta, este modelo poco a poco deja de ser el dominante aunque aún hoy en día en algunos países continua siendo una referencia a tener en cuenta. Esta es una época de cambios originados en su mayoría por la entrada masiva de la mujer al trabajo remunerado, de promoción de los derechos de las mujeres y de búsqueda de la igualdad entre la mujer y el hombre. El modelo de familia se aleja de su anterior concepción abandonando la mujer el papel exclusivo de madre y esposa e introduciendo valores más igualitarios dentro de la familia, además de aumentar la tasa de divorcios y crecer las uniones consensuadas. De una política familiar natalista se entra en una fase de búsqueda de la igualdad, ya no se fomenta a las familias numerosas pero se desarrolla una política de transferencias sociales orientada a defender los derechos de las mujeres.

A partir de los noventa, se rompe con la visión tradicional de vida familiar, la mujer deja de ser el centro de atención pasando la infancia a ocupar un lugar principal, va a ser la unidad de referencia de las políticas familiares. La nueva orientación de la política familiar se centra en fomentar la parentalidad, entendida como la relación de cada uno de los padres (padre/madre) con el hijo, y poder llevar a cabo una articulación de la vida familiar con la vida profesional de forma que quede asegurado el cuidado de los hijos.

Estas tendencias se pueden apreciar en todos los países con distinta intensidad y con diferencias en el tiempo; en general, los países nórdicos son los primeros en introducir cambios que llegarán al resto de países con cinco, diez e incluso quince años de retardo. Así en función del distinto grado de desarrollo y de los distintos objetivos perseguidos podemos diferenciar cuatro grupos países.

Los países nórdicos: Suecia, Dinamarca y Finlandia. Estos países poseen una política familiar orientada hacia la infancia y hacia un modelo de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello se han centrado en el desarrollo de unos servicios sociales de calidad y en aquellas medidas que permitan articular la vida laboral con la familiar. El concepto de ciudadanía social es el que rige la configuración de la política familiar.

Los países del sur: Grecia, Italia, España y Portugal. La política familiar, al igual que la protección social, se caracteriza por su fragilidad y por la baja intensidad de sus medidas; esta política basada en una gran solidaridad familiar debido a la importancia que tienen los lazos familiares, en donde las prestaciones y los servicios públicos son importantes.

Los países insulares: Gran Bretaña e Irlanda. Una política familiar de inspiración liberal y no intervencionista, orientada a eliminar la pobreza de las familias y a atender especialmente a los niños en situación de riesgo y exclusión social. Los servicios públicos están poco desarrollados puesto que es una política basada en la autonomía individual.

Los países continentales: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda, Luxemburgo. Este grupo de países es el más heterogéneo pudiendo distinguir dentro de él dos lógicas diferentes de política familiar. Francia y Bélgica han desarrollado una política que combina elementos tradicionales con otros más progresistas; las prestaciones sociales así como los servicios públicos poseen un alto grado de desarrollo siendo una política orientada hacia el reconocimiento de la familia como institución social. El resto de estos países continentales poseen unas políticas familiares basadas en el reconocimiento institucional de la familia, lo que contribuye a que los instrumentos familiares se encuentren menos desarrollados puesto que, aunque mantienen financieramente a la familia, los servicios públicos que ofrece son tan limitados que apenas permiten articular la vida profesional con la familiar.

Iremos viendo la evolución de las políticas familiares insertadas dentro de los distintos modelos de Estado de Bienestar, además de intentar profundizar en el país que consideremos más representativo del grupo, observando las transformaciones habidas en la familia y en la forma de organización de la vida familiar, el reparto que se realiza dentro de ella entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, con atención especial en los cuidados que requieren los hijos. Además analizaremos los principales instrumentos de política familiar implementados según la orientación que posean dichas políticas e intentaremos ver el impacto y el alcance de dichas medidas. Si tradicionalmente estos estudios se reducían a conocer el impacto sobre la fecundidad, analizando el grado de incidencia de

las políticas familiares sobre el comportamiento demográfico, hoy en día se considera que dicha visión es muy reduccionista puesto que la inmensa mayoría de países han evolucionado hacia otras posiciones integrando en sus políticas familiares objetivos de política de empleo, de redistribución social, de igualdad entre mujeres y hombres, de bienestar infantil,....

De esta manera terminaremos estudiando las posibles consecuencias que tienen estas medidas familiares implantadas por los diferentes países sobre el nivel de empleo de las mujeres, especialmente cuando deciden tener hijos y éstos se encuentran en una edad que requiere especial atención. En definitiva se trata de reflexionar sobre si estos instrumentos les permite a las mujeres, no solo compaginar su trabajo con sus hijos sino saber hasta qué punto con dichas políticas familiares pueden participar en igualdad de condiciones que los hombres en el mercado de trabajo, a través de un reparto más equitativo de estas tareas de cuidados hacia la infancia.

### **CAPÍTULO 13.- LOS PAISES NÓRDICOS: EL MODELO IDEAL DE IGUALDAD?**

Las políticas familiares de los países nórdicos (Suecia, Finlandia y Dinamarca) poseen un origen común puesto que todos ellos se inspiran en una misma concepción; la política familiar se concibe como una política social de ayuda a la familia más que como políticas familiares en sí mismas. Además esta política se considera como uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar. Estos países escandinavos presentan muchas analogías entre ellos, puesto que han experimentado una evolución similar, aunque no todas sus medidas sociales orientadas a la familia han alcanzado el mismo grado de desarrollo ni de implicación. La referencia de este grupo es Suecia, es el país que marca la pauta y que aparece como el prototipo ideal, mientras que a cierta distancia de él aparecen Finlandia y Dinamarca aunque se acercan a dicho modelo ideal en numerosos puntos.



### **13.1-El Estado de Bienestar y la familia**

Este grupo de países nórdicos se caracteriza por tener un Estado de Bienestar altamente desarrollado basado en un régimen de protección social catalogado de socialdemócrata universalista<sup>377</sup>; en consecuencia estos países, en especial Dinamarca y Suecia, poseen el nivel de gasto en protección social por habitante más alto de Europa. Los principios que rigen la intervención del estado, a través de las políticas familiares, son la búsqueda del bienestar de toda la ciudadanía además de la igualdad de mujeres y hombres. Estos objetivos implican que el acceso a los derechos sociales se realiza de una forma individual, no estando subordinados al matrimonio sino al empleo, así cada ciudadana como madre y activa tiene acceso a los mismos derechos que cada ciudadano padre y activo; pero además implica que la infancia como parte de la ciudadanía, también posee derechos sociales que deben suministrárseles como el derecho a ser cuidados, a la salud, a la educación... En definitiva en estos países más que hablar de política familiar debe hablarse de política para la infancia.

La familia ha dejado de ser la institución de referencia de la organización social; más bien se considera que es una de las posibles formas de convivencia por las que puede optar cada persona de forma libre; y como consecuencia estas "políticas familiares son neutras en cuanto a las formas de vida privadas, no tienen como objetivo proteger una concepción de familia sino ayudar a las familias desde el respeto a su pluralidad y a sus formas de vida" (M.-T. Letablier; 2003; pp. 487)<sup>378</sup>. La intervención del Estado por ello está orientada hacia cada uno de los individuos, cohabiten o no en una familia, y no hacia la familia en sí misma (que deja de ser considerada en estos países como unidad de referencia).

Esta desinstitucionalización de la familia nórdica se puede observar a través de ciertas variables como: las altas tasas de divorcio que se registran en estos países, en donde uno de cada dos matrimonios acaba

---

<sup>377</sup> La clase trabajadora representada por el partido socialdemócrata utiliza el estado democrático para reasignar recursos.

<sup>378</sup> Marie-Thérèse Letablier (2003): "Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix". *Revue française des affaires sociales*; 2003, vol. Octubre-diciembre, nº 4; pp. 487-514.

disolviéndose; la baja nupcialidad entre la población que supone que una de cada dos mujeres no se case antes de cumplir los cincuenta, las altas tasas de cohabitación a edades cada vez más tempranas; y una importante proporción de nacimientos fuera del matrimonio de tal manera que en estos países un niño tiene la misma probabilidad de nacer fuera o dentro de un matrimonio<sup>379</sup>.

Los países escandinavos se caracterizan igualmente por incentivar a la población para que intervenga en el mercado de trabajo; pero además estos Estados de Bienestar han asumido un fuerte compromiso para impulsar especialmente la vida laboral de la mujer, dicha responsabilidad les ha llevado a tener las tasas más altas de empleo tanto de la mujer como del hombre, y de forma que se garantice el bienestar y la autonomía de las personas como medio para alcanzar la igualdad. Los países nórdicos *"no solo están más avanzados en el camino de la igualdad entre hombres y mujeres, aunque dicha igualdad esté aún lejos de alcanzarse, sino que tienen una característica muy fuerte que es el hecho de haberse adaptado radicalmente y con conciencia a la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo y a sus aspiraciones"* (D. Méda, 2002, pp. 90)<sup>380</sup>. Desde los años 60 cuando comienza a incorporarse de forma masiva, la mujer ha sido considerada como trabajadora y como beneficiaria de prestaciones y desde el estado se ha contribuido al desarrollo de un modelo de familia a dos rentas.

El objetivo final es lograr la igualdad pero, para que no sea meramente testimonial, los estados se implican de forma activa en su consecución; para ello en primer lugar hay que procurar "un empleo a toda persona adulta, asegurando a través de un sistema de incentivos que las mujeres entren en el mercado de trabajo y, en segundo lugar, compensando financieramente la pérdida de renta que soportan tanto los hombres como las mujeres para atender las necesidades que tienen como

---

<sup>379</sup> Mientras que el comportamiento de las dos primeras variables es parecido en los tres países (la tasa de divorcio es de 0.50 en Suecia y en Finlandia y 0.47 en Dinamarca y la tasa de primo-nupcialidad es de 0.5), el porcentaje de nacimientos de hijos fuera del matrimonio difiere siendo un 40% en Finlandia, un 45% en Dinamarca y alcanzando el 56% en Suecia, en el año 2002.

<sup>380</sup> Dominique Méda, (2002): *"El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres"*. Narcea S.A. de Ediciones, Madrid.

padres" (J. Lewis; 1995, pp. 417)<sup>381</sup>. En la actualidad el antiguo modelo de hombre proveedor de pan y de la mujer en el hogar apenas existe en estos países siendo el modelo de dos proveedores y dos cuidadores el que mejor les representa.

Además dicho compromiso con el empleo les ha llevado a estos estados a involucrarse activamente en el reparto del trabajo no remunerado; de esta forma se ha desarrollado una generosa infraestructura y de calidad, orientada a los cuidados y a la atención de la infancia y de otras personas dependientes, además de ser pioneros en el establecimiento y regulación de unos seguros parentales que permiten de forma flexible y sin grave perjuicio económico que, tanto la madre como el padre, puedan atender durante un amplio periodo de tiempo las necesidades que requiera la pequeña infancia.

Podríamos decir que en estos países se lleva a cabo una división del trabajo entre el estado y la familia, que es fundamental para alcanzar sus objetivos, siendo el centro de la política familiar; "el estado asume su responsabilidad frente a los niños y a las personas dependientes, que tienen un derecho a recibir ayuda y cuidados en tanto que derecho de ciudadanía social. La garantía de ese derecho recubre no solo una dimensión financiera sino también la garantía de una gran calidad en los servicios. El acceso a estos derechos es individualizado siendo solo la actividad profesional la que otorga los derechos sociales" (A. Leire; 1992)<sup>382</sup>.

A pesar de todo ello, la división del trabajo dentro de la familia sigue siendo desigual, el padre asume el trabajo de cuidados cuando toma un permiso parental y se dedica exclusivamente a atender a sus hijos, aunque sea por un número reducido de días, sin atender a las otras tareas domésticas del hogar, que sigue siendo un trabajo eminentemente femenino.

---

<sup>381</sup> Jane Lewis (1995): "Égalité, différence et rapports sociaux des sexes' dans les Etats-providence du XX siècle", in Ephesia (1995): "La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales". Éditions La Découverte, Paris.

<sup>382</sup> Citada por M.-T. Letablier (2003; pp. 487).

### **13.2-La estructura del sistema de protección social familiar.**

Debido al fuerte compromiso estatal, se desarrollará en estos países un potente sistema de protección social orientado a la familia con un alto nivel de calidad y una amplia gama de instrumentos<sup>383</sup>, estando financiado fundamentalmente a través de impuestos. El gasto familiar (ver cuadro nº 13.1) se reparte en tres grandes bloques: las prestaciones a los hijos como ayuda al sostenimiento de las rentas de la familia, los permisos parentales en sus más variadas formas y las estructuras en guarderías y centros de atención a la infancia, estas dos últimas de vital importancia para facilitar que padres y madres puedan repartirse de forma equitativa sus tareas laborales y familiares.

Cuadro nº 13.1: Gasto público nórdico orientado a la familia (en % del PIB). Año 2003

|  | <b>Dinamarca</b> | <b>Finlandia</b> | <b>Suecia</b> |
|--|------------------|------------------|---------------|
| Gasto en permisos remunerados                  | 0.5              | 0.6              | 0.7           |
| Gasto en prestaciones por hijos                | 1.0              | 1.0              | 1.0           |
| Gasto en estructuras de atención a la infancia | 2.3              | 1.3              | 1.5           |
| Gasto público total dedicado a la familia      | 3.9              | 2.9              | 3.1           |
| Gasto social total                             | 30.9             | 26.9             | 33.5          |

Fuente: Eurostat (2006)<sup>384</sup>.

A través de las prestaciones a la infancia, se establece un subsidio de cuantía fija a cada hijo que normalmente va aumentando a medida que aumenta el rango de su nacimiento (salvo en Suecia que se otorga la misma cuantía al primer y segundo hijo); además estas prestaciones se asignan de forma universal, siguiendo una redistribución horizontal, garantizando a toda la infancia un determinado nivel de desarrollo y de bienestar, con independencia del hogar donde haya nacido, puesto que el

<sup>383</sup> Hay que tener en cuenta que los instrumentos de ayuda a la familia se encuentran dentro de la protección social puesto que en estos países no existen medidas fiscales que favorezcan a la familia ni a sus miembros.

<sup>384</sup> Eurostat (2006): <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/retrieve/theme3/>.

fin último de este subsidio es la infancia y no sus padres; por esta razón la renta de los padres no determina el nivel de las prestaciones no estando ninguna medida condicionada por un examen de recursos. En los tres países nórdicos esta prestación por hijos supone un importante sostenimiento económico que realiza el estado hacia estas familias con hijos. El gasto público en función del PIB en esta prestación familiar representa el 1% para todos los países que forman este grupo.

En cuanto a los permisos parentales, estos países fueron los primeros en utilizarlos como una manera de alcanzar el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de cuidar y atender a sus hijos; además este grupo de países nórdicos otorga este tipo de permisos sobre la base de un derecho individualizado y no transferible entre los dos padres (salvo Finlandia que se organiza sobre una base familiar). Asimismo, estos seguros parentales son muy ventajosos tanto para el padre como para la madre puesto que son de larga duración, ofrecen amplias posibilidades para disfrutarlo y además procuran una generosa renta de reemplazamiento en función del salario anterior (Dinamarca remunera prácticamente con el 100% del salario anterior<sup>385</sup>, Finlandia el 70% mientras que Suecia lo hace al 80%).

A pesar del esfuerzo realizado en estos permisos, parece que no se han obtenido unos buenos resultados puesto que sigue siendo muy baja la participación del padre y además durante muy pocos días; esta es la razón por la que estos países siguen renovando y reformando la estructura del propio permiso esperando lograr un reparto más equitativo y que no siga recayendo sobre la madre el mayor peso del cuidado de la infancia. Así y a pesar de la crisis que sufrieron estos países, han ido modificando las condiciones de los permisos a lo largo de la década de los 90 y comienzos del 2000, con el fin de que sean más padres los que se incorporen a este tipo de permisos aumentando su volumen de participación.

---

<sup>385</sup> Se remuneran hasta el 100% hasta un umbral semanal máximo. En la función pública representan el total del salario anterior mientras que los empleadores privados, en función de los convenios colectivos, complementan la remuneración hasta prácticamente el 100% del salario anterior.

En Suecia se introduce el mes del padre, que posteriormente se ampliará a dos; estos dos meses que se reservan al padre tienen como objetivo que sea él la única persona en disfrutarlos puesto que en caso contrario nadie podrá utilizarlos puesto que es imposible transferirlos a la madre, reduciéndose la duración total del permiso parental. En Dinamarca se amplía el permiso maternal-parental hasta 52 semanas, y de ellas 32 semanas pueden repartírselas entre el padre y la madre<sup>386</sup>, pero además una vez que se ha acabado el permiso pueden ampliarlo entre 8 y 14 semanas, extendiéndolo hasta una duración global de 66 semanas. En Finlandia el permiso parental que se ofrece pueden disfrutarlo tanto la madre como el padre de forma simultánea o por separado pero además se ha optado por ofrecer un subsidio a los padres que prefieren que su hijo sea atendido en su propio domicilio, bien por ellos mismos, por algún pariente o por una asistente maternal<sup>387</sup>.

Pero a pesar de la implantación de todas estas medidas, sigue siendo baja la participación del hombre (cuadro nº 13.2). Los permisos parentales siguen recayendo en su gran mayoría sobre la mujer aunque cada día son más los padres que asumen un permiso aunque no sea en su totalidad, pero también en este punto existen grandes variaciones de un país a otro.

Cuadro nº 13.2: Porcentaje de padres nórdicos beneficiarios del permiso parental.

|      | <b>Dinamarca</b> | <b>Finlandia</b> | <b>Suecia</b> |
|------|------------------|------------------|---------------|
| 1995 | 31 %             | 27 %             | 28 %          |
| 2000 | 35 %             | 30 %             | 37 %          |
| 2004 | 31 %             | 32 %             | 43 %          |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de NOSOSCO (2006).

<sup>386</sup> En Dinamarca, a pesar de que el partido socialdemócrata y el partido de centro propugnaban una ampliación del permiso parental con una cuota específica para los padres, el gobierno conservador en el 2002 opta por dar un giro a su política rechazando todos los planes de reparto en cuotas.

<sup>387</sup> Suecia es el único país nórdico que no contempla este subsidio, aunque el gobierno conservador lo implantó en 1993 los socialdemócratas lo abolieron cuando volvieron al poder en 1994.

El número de hombres en permiso sigue siendo bajo en Dinamarca y en Finlandia puesto que apenas ha variado en los últimos quince años, ya que solo un tercio de los padres deciden beneficiarse de ellos; pero además, los hombres permanecen durante un periodo muy corto de tiempo, solamente utilizan el 5% del total de días que tienen disponibles de permiso parental. Mientras que en Finlandia se ha registrado un progreso aunque leve tanto en la participación de los hombres como los días asumidos por ellos, Dinamarca parece encontrarse en una situación estancada puesto que en los últimos quince años no se observa ninguna progresión (cuadro nº 13.3).

La situación en Suecia es distinta al resto de los países nórdicos. En este país se ha logrado aumentar la participación del hombre aunque aún no ha logrado llegar a una situación igualitaria, pero parece que sí han tenido efectos positivos las reformas introducidas en el permiso para fomentar la incorporación del hombre. De esta forma aumenta la presencia del padre en los permisos parentales, en especial a partir de la reforma que introduce los meses de uso exclusivo para ellos, puesto que aunque aún solo se comprometen a utilizar la quinta parte del total de los días de permiso (unos 96 días de permiso), dicho periodo es superior a los dos meses catalogados como del "padre".

Cuadro nº 13.3: Proporción de días del permiso parental que utilizan los padres nórdicos.

|      | <b>Dinamarca</b> | <b>Finlandia</b> | <b>Suecia</b> |
|------|------------------|------------------|---------------|
| 1990 | 4.1              | 2.4              | 8.8           |
| 1995 | 4.4              | 3.6              | 10.3          |
| 1999 | 5.4              | 4.0              | 12.8          |
| 2000 | 5.5              | 4.1              | 13.7          |
| 2003 | 5.1              | 5.3              | 18.3          |
| 2004 | 5.5              | 5.7              | 19.7          |

Fuente: NOSOSCO (2006, pp. 50)<sup>388</sup>; NOSOSCO (2000, pp. 27)<sup>389</sup> y elaboración propia.

<sup>388</sup> NOSOSCO (2006): "Social Protection in the Nordic Countries 2004. Scope, Expenditure and Financing". Nordic Social-Statistical Committee nº28:06, Copenhagen. <http://www.nom-nos.dk/nososco.htm>

Estos permisos parentales, en sus variadas formas, supone un gasto con respecto al PIB de 0.5% en Dinamarca, el 0.6% en Finlandia y un 0.7% en Suecia.

A través del desarrollo de una importante estructura de servicios de cuidados y atención a la infancia se intenta alcanzar el objetivo, además del bienestar infantil, de permitir que padres y madres puedan realizar una actividad económica. Estos servicios poseen un alto grado de desarrollo para poder atender a todas las necesidades que tenga la infancia, no solo las que surgen antes de la escolarización del niño, que en estos países se realiza a partir de los 6 y 7 años, sino también para atender aquellas que se originan una vez escolarizados, fundamentalmente las motivadas por la incompatibilidad existente entre el horario escolar y el horario del trabajo de los padres. El cuidado y la atención a la infancia es un elemento esencial de la política de bienestar de estos países, Dinamarca es el primer país que legisla en 1964 este tipo de cuidados de la infancia seguido de Finlandia y Suecia en 1973. Una característica común en el desarrollo de estos centros de atención a la infancia es que se rigen por el principio de la universalidad, estando subvencionadas por el sector público pero gestionadas desde los municipios.

A través del siguiente cuadro nº 13.4, observamos que tanto a nivel del grado de desarrollo de las estructuras como a nivel de volumen de asistencia a estos centros, estos tres países no han seguido una misma evolución. Los dos países precursores, Dinamarca<sup>390</sup> y Suecia, están a la cabeza en cuanto al número de menores de 2 años que asisten a las guarderías y además han ido ampliando la oferta de plazas para poder atender a todas las necesidades, aunque hay que destacar que la presencia de bebés es escasa en estos centro, e incluso en Suecia es nula, debido a

---

<sup>389</sup> NOSOSCO (2003): "*Nordic/Baltic Social Protection Statistics 2000. Scope, Expenditure and Financing*". Nordic Social-Statistical Committee, Copenhagen. <http://www.nom-nos.dk/nososco.htm>

<sup>390</sup> Dinamarca existe un gran número de plazas y además disponibles durante todo el día y a lo largo de todo el año de manera que se pueda responder a las necesidades de los padres y de las madres. En definitiva aseguran un número importante de plazas con una intensidad y un volumen importante de atención en cada una de dichas plazas. Además este país junto con Suecia presentan el nivel más alto de servicios de cuidados financiados desde el sector público.



que a esa edad permanecen cuidados por alguno de sus padres que están acogidos al largo permiso parental que se ofrece. Por otro lado, en Finlandia apenas se ha desarrollado este servicio, siendo el país que posee el menor número de niños que asisten a un centro de este tipo; el motivo fundamental es que en este país se ha optado por desarrollar el cuidado en el propio hogar del niño, bien sean los propios padres o bien sean las asistentes maternas que son remuneradas a través del sistema de prestaciones de cuidados a domicilio.

Cuadro nº 13.4: Asistencia de los nórdicos a guardería en función de la edad (en %)

|                     | 1995       | 2000 | 2004 |
|---------------------|------------|------|------|
| Infancia <1 año:    |            |      |      |
| ▪ Dinamarca         | ..         | 15   | 12   |
| ▪ Finlandia         | ..         | 2    | 1    |
| ▪ Suecia            | ..         | 0    | 0    |
| Infancia 1-2años:   | (0-2 años) |      |      |
| ▪ Dinamarca         | 48         | 77   | 83   |
| ▪ Finlandia         | 18         | 35   | 37   |
| ▪ Suecia            | 37         | 60   | 66   |
| Infancia 3-5 años:  | (3-6 años) |      |      |
| ▪ Dinamarca         | 83         | 92   | 95   |
| ▪ Finlandia         | 55         | 67   | 68   |
| ▪ Suecia            | 74         | 86   | 95   |
| Infancia 0-6 años:  |            |      |      |
| ▪ Dinamarca         | 68         | 77   | 79   |
| ▪ Finlandia         | 39         | 49   | 49   |
| ▪ Suecia            | 59         | 68   | 72   |
| Infancia 7-10 años: |            |      |      |
| ▪ Dinamarca         | 53         | 63   | 63   |
| ▪ Finlandia         | 5          | 3    | 2    |
| ▪ Suecia            | 45         | 51   | 59   |

Fuente: NOSOSCO (2006; pp.282).

Por el contrario la asistencia a estos centros para la infancia comprendida entre los 3 y 5 años es prácticamente total, aunque en estos países aún no es obligatoria la escolarización. Finlandia a pesar de ser el

país que tiene la cobertura más baja en este tramo de edad, aumenta considerablemente con respecto a los tramos de edad anteriores puesto que los subsidios para el cuidado a domicilio solamente se conceden hasta que cumplen los 3 años de edad.

Cabe destacar además en estos países la infraestructura desarrollada para atender a la infancia que una vez escolarizada, se orienta a cubrir con actividades extraescolares las diferencias horarias que se originan entre sus padres y ellos, además de los periodos de vacaciones escolares.

El gasto público realizado, en estas estructuras de atención a la infancia, y en relación con el PIB, alcanza el 2.3% en Dinamarca, el 1.5% en Suecia y un 1.3% en Finlandia.

Con todo ello, y como podemos observar a través de los distintos instrumentos de política familiar que han implementado, el reparto del trabajo de cuidados y atención a la infancia se realiza en función de las características y de las prioridades que cada país se haya establecido. Así por ejemplo Dinamarca fomenta a través de las guarderías la socialización de la infancia desde muy temprana edad, mientras que Suecia opta por conceder permisos bien remunerados y de larga duración para atender a la pequeña infancia, retrasando así su entrada en los equipamientos colectivos hasta bien pasado su primer año de edad. Finlandia ha optado por una vía intermedia, puesto que sus permisos no son ni tan generosos ni tan largos como los suecos, pero les permite a los padres recibir subvenciones si ellos mismos o una persona contratada se hace cargo del cuidado de los hijos en su casa, en lugar de hacerlo un servicio colectivo.

### **13.3-Las relaciones entre la política familiar, la natalidad y la actividad de la mujer.**

Por último nos queda por ver si esta búsqueda de la igualdad, que les ha llevado a estos países a desarrollar un importante sistema de protección social, ha tenido buenos resultados en cuanto a natalidad y actividad laboral.

A pesar de que el aumento de la natalidad no está incluido dentro de los objetivos de la política familiar, los países escandinavos han logrado alcanzar unos índices de fecundidad de los más altos de Europa situándose cercanos al nivel considerado de reemplazamiento<sup>391</sup>. A comienzos de los años 90 estos países alcanzaban una alta natalidad, así Suecia alcanza un índice de fecundidad del 2.1 hijos, Finlandia logra un 1.78 hijos, mientras Dinamarca se sitúa en 1.67 hijos<sup>392</sup>.

La crisis económica que afecta a estos países y en especial a Suecia, a mediados de esta década, provocará que se tengan que asumir importantes recortes presupuestarios siendo uno de ellos la reducción del gasto orientado a las familias (aunque no llegó a desaparecer ningún programa de protección a la familia, sí se redujo el importe de las mismas), la consecuencia natural de todo ello será una importante caída de la natalidad que poco a poco, y a medida que se ha ido remontando la situación de crisis, ha vuelto a situarse en unos niveles altos. Esta situación se refleja en los datos que en la actualidad alcanza el índice de fecundidad en estos países; así tenemos que en el 2004 Suecia posee la menor fecundidad con 1.75 hijos frente a Dinamarca que consigue el nivel de 1.78 hijos y Finlandia que ostenta el mayor nivel con 1.80 hijos.

Una consecuencia que se puede extraer es que existe una estrecha relación entre el comportamiento de la demografía y el del mercado laboral puesto que cuando comenzó a descender el paro volvió de nuevo a remontar la natalidad; pero además en estos países y en especial en Suecia no aparecen como antagónicos tener hijos y poseer una profesión, puesto que el aumento de la fecundidad no se relaciona con la corriente más natalista que considera que las madres deben retornar al hogar.

En cuanto a la actividad laboral de las mujeres, el objetivo de lograr el bienestar a través del empleo a simple vista parece que se está cumpliendo. Las mujeres nórdicas poseen las tasas de actividad más altas de Europa, incluso en algunos casos más alta que la de algunos hombres europeos. Además apenas abandonan su trabajo una vez han sido madres,

---

<sup>391</sup> En los países desarrollados se considera que el umbral de reemplazamiento se alcanza con un nivel de fecundidad de 2.1 hijos (Eurostat; 2002)

<sup>392</sup> Los datos de fecundidad están tomados de Eurostat, New Cronos.

variando en una pequeña proporción el volumen de empleo de las mujeres cuando son madres, por lo que a simple vista existe una influencia positiva entre el tipo de política familiar desarrollada y el trabajo de las mujeres en el mercado laboral.

Por el contrario no se ha cumplido el objetivo de igualdad en el mercado de trabajo puesto que el empleo a tiempo parcial, que se encuentra muy desarrollado en este grupo de países, está ocupado en su inmensa mayoría por mujeres, salvo en Finlandia en donde predomina el empleo de las mujeres a tiempo completo. Es preciso señalar que este empleo parcial nórdico ofrece garantías de estabilidad, además su duración es de las más largas estando por encima de la media europea (por encima de las 30 horas semanales), asegurando de esta forma un buen nivel salarial para las mujeres. El empleo parcial aparece como un componente importante que se utiliza para realizar la transición entre la inactividad y el empleo a la hora de afrontar la maternidad.

Cuadro nº 13.5: El empleo en las mujeres nórdicas.

|                                     | <b>Dinamarca<br/>(2000)</b> | <b>Finlandia<br/>(2002)</b> | <b>Suecia (1)<br/>(2003)</b> |
|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Empleo Total                        | 76.4                        | 67.4                        | 74.3                         |
| Empleo Mujeres                      | 71.8                        | 66.1                        | 72.8                         |
| ▪ Tiempo parcial (menos de 30h.)    | 24.3                        | 14.8                        | 34.1                         |
| ▪ Tiempo completo                   | 47.5                        | 49.8                        | 36.1                         |
| ▪ Permiso maternal/parental (*)     | ..                          | 1.5                         | 2.6                          |
| Empleo madres con hijos de 0-3 años | 71.4                        | 52.1                        | 71.9                         |
| ▪ a tiempo parcial                  | 2.4                         | ..                          | 37.0                         |
| ▪ a tiempo completo                 | 49.0                        | ..                          | 8.1                          |
| ▪ en permiso maternal               | 20.0                        | 18.3                        | 26.8                         |
| Empleo madres con hijos de 3-6 años | 77.8                        | 80.7                        | 81.3                         |
| ▪ a tiempo parcial                  | 4.2                         | ..                          | 45.2                         |
| ▪ a tiempo completo                 | 72.2                        | ..                          | 36.1                         |
| ▪ en permiso maternal/parental      | 1.4                         | ..                          | ..                           |

(\*) Las madres en permiso maternal/parental trabajan a tiempo completo.

(1) Los datos relativos al empleo a tiempo parcial en Suecia reflejan el número de personas que trabajan menos de 35 horas por semana.

Fuente: OCDE<sup>393</sup> (2002, 2005)

<sup>393</sup> Acudimos a las estadísticas que proporciona la OCDE sobre el empleo de las mujeres a tiempo parcial, puesto que los datos de estos países (en concreto ni de

Además, uno de los graves problemas laborales que deben soportar las mujeres nórdicas es el alto grado de segregación que poseen sus mercados; se registra una importante segregación horizontal (también llamada profesional u ocupacional) puesto que las mujeres se encuentran sobre-representadas en los empleos catalogados tradicionalmente como "femeninos" (salud, cuidados, educación,..), que se hallan concentrados en el sector público mientras que apenas están incorporadas en los llamados empleos "masculinos", siendo los hombres los que copan los puestos en la empresa privada con los mejores salarios. También se observa una fuerte segregación vertical puesto que siguen siendo los hombres los que logran los puestos más altos de la jerarquía agrandando aún más la brecha salarial entre mujeres y hombres. Con estas condiciones laborales, los permisos parentales de larga duración pueden aparecer como una traba para que las mujeres puedan desarrollar una carrera profesional, limitando aquellas oportunidades que exigen una continuidad en el puesto de trabajo además de empeorar sus condiciones cuando se reincorporan a su puesto de trabajo.

De esta forma la duración de los permisos parentales aparece como uno de los motivos que puede ahondar aún más la segregación. En ciertos ámbitos se considera que los permisos de larga duración junto con las interrupciones en el trabajo a causa de la maternidad, limitan las oportunidades que poseen las mujeres para desarrollar una carrera profesional. Por el contrario, se ha llegado a constatar que al menos en Finlandia y en Suecia<sup>394</sup> las mujeres que tienen derecho a un permiso remunerado vuelven a trabajar antes que aquellas que no lo poseen.

En definitiva parece que, mientras que la mujer se ha incorporado al mundo laboral el hombre no se ha involucrado en el mundo de los cuidados, a pesar de todos los esfuerzos realizados y de todos los instrumentos puestos en práctica. La razón podría encontrarse en que el reparto de las tareas no se realiza en un contexto de igualdad sino que se lleva a cabo en otro ámbito en donde "la posición de la mujer en el mercado de trabajo es

---

Suecia ni de Dinamarca) no están disponibles en las estadísticas que publica el Eurostat.

<sup>394</sup> Según un estudio sobre la participación laboral de las madres realizado en Suecia y Finlandia (ver G. Bjork Eydal; 2003, pp. 179).

inferior a la del hombre y en donde la cultura organizativa del puesto de trabajo de los hombres parte de la base de que la mujer tiene un interés y una responsabilidad mayor en el cuidado de los hijos que los hombres” (G. Bjork Eydal; 2003, pp. 167)<sup>395</sup>; ésta puede ser una causa por la que no se logra modificar la organización tradicional del trabajo familiar.

A pesar de todo, en estos países del norte de Europa se considera esencial la participación de los hombres en el cuidado de los hijos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, y es por ello que se defiende una política familiar desarrollada y de calidad para que tenga consecuencias positivas sobre el mercado de trabajo.

#### **13.4-Suecia: paradigma de la igualdad entre mujeres y hombres.**

Siempre que se habla de políticas familiares y de políticas de atención a la infancia aparece Suecia como el país precursor en el desarrollo de dispositivos en este campo de actuación, e incluso hoy en día sigue siendo pionero y continúa innovando e introduciendo nuevos instrumentos que le permitan alcanzar los objetivos establecidos en dicha política. Pero estas políticas no son más que un eslabón dentro de un marco más general que se ha denominado el “modelo sueco” en donde quedan recogidos los principios que inspiraron y que rige la organización de la sociedad sueca.

En este país, a partir del segundo tercio del siglo XX, gracias a un fuerte compromiso político se llevará a cabo una profunda transformación en el modelo de familia dominante; en este modelo el hombre aparece como el principal proveedor de recursos mientras que la mujer es la encargada de las tareas del hogar y de la atención y cuidados con la infancia. El objetivo político se centra en alcanzar un modelo de familia con dos activos como vía para alcanzar un mayor grado de bienestar para todos sus ciudadanos, asegurando dicho bienestar a través de la actividad profesional como forma de acceder a unos derechos sociales de forma individualizada.

---

<sup>395</sup> Gudny Bjork Eydal (2003): “Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques”. *Lien Social et Politiques-RIAC*, 50 automne, 2003, pp. 165-184.

La política familiar en Suecia hay que enmarcarla en un marco más amplio cuyo objetivo es alcanzar la igualdad social: igualdad de oportunidades para toda la infancia, procurándole bienestar con independencia de su origen, e igualdad entre mujeres y hombres, principios característicos de su Estado de Bienestar.

De esta forma se considera a la política familiar sueca como “una política de prevención y de integración social, que tiene como objetivo primero la protección del niño, con independencia de las relaciones que unan a sus padres; una política que tiene como sus principales objetivos la prevención de la pobreza y la exclusión social de toda su ciudadanía” (B. Arve-Parès; 1996, pp. 41)<sup>396</sup>. Para lograr sus objetivos esta política familiar debe sustentarse en una política activa en materia de empleo como forma de lograr el bienestar y la protección de todos sus ciudadanos. Esta filosofía del bienestar se sustenta en dos principios fundamentales: el principio de la solidaridad, desarrollando para ello una amplia estructura de transferencias sociales, junto con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, aplicando para ello y de una forma creciente, medidas que permitan la articulación entre la vida familiar y la vida laboral.

Desde mediados de los años sesenta el estado sueco establece las líneas prioritarias de actuación de los poderes públicos en materia familiar, que serán la referencia para un desarrollo futuro. Según A.-M. Daune-Richard y A. Nyberg (2003, pp.516)<sup>397</sup>, la política familiar se basa en:

1. el trabajo junto con el cuidado y la atención de los hijos forman parte de los derechos y deberes de toda la ciudadanía. Dentro de un contexto de igualdad de derechos y obligaciones, todos los individuos autónomos son responsables de sus compromisos profesionales y familiares. De esta forma la atención a los hijos no se plantea en términos de conciliación entre la vida familiar y profesional ni tampoco en términos de los derechos de la mujer;

---

<sup>396</sup> Birgit Arve-Parès (1996): “Entre travail et famille: le modèle suédois”. *Lien social et politiques-RIAC*, nº 36; autonome 1996; pp. 41-48.

<sup>397</sup> Anne-Marie Daune-Richard, Anita Nyberg (2003): “Entre travail et famille: à propos de l'évolution du modèle suédois”. *Revue française des affaires sociales*. 2003, vol. Octubre-décembre, nº 4; pp.515-527.

sino que debe enmarcarse dentro de la individualización de la sociedad y la integración plena de la mujer en la ciudadanía.

2. la infancia, dentro de este contexto, está considerada como ciudadanía que aunque aún no puede realizar deberes, tiene unos derechos: derecho al bienestar, a la educación y a ser atendida y cuidada; dentro de este contexto el estado se comprometerá a desarrollar un servicio público, universal y de calidad para poder atender y cuidar a la infancia y orientada a equiparar e igualar los niveles de educación.

#### 13.4.1.- Breve recorrido histórico

Para poder conocer con mayor detalle este modelo realizaremos un breve recorrido por su historia y por la trayectoria de sus ideas. Los orígenes hay que establecerlos en la década de los años 30 y el concepto de la política familiar se debe a los Myrdal (Alva y Gunnar).

A la grave crisis económica que afecta a los países en general en esta época, hay que añadir una situación de pobreza que arrastra este país desde finales del siglo XIX producto de una industrialización tardía en un país anclado aún en el sector agrario. En términos de población esto significa que, además de las fuertes corrientes migratorias que se originan, especialmente hacia Estados Unidos, hay que añadir el fuerte descenso de la natalidad junto a unas altas tasas de paro<sup>398</sup>. En esta situación se abre un profundo debate en la sociedad sueca acerca de la grave crisis demográfica que padece, debate que gira en torno al descenso de la natalidad (puesto que no existe en esta época una verdadera política que fomente la

---

<sup>398</sup> A comienzos de los años 30 se produjo un éxodo hacia Estados Unidos de cerca de un millón y medio de personas (cerca de un cuarto de la población sueca de la época). Además el indicador de fecundidad no dejó de descender, así si en 1900 una mujer tenía 4 hijos, en 1920 tenía 3 mientras que solamente tendría 1.7 hijos en 1930.



fecundidad) y en torno a la pobreza (alto nivel de abandono infantil en especial por parte de los padres<sup>399</sup>).

Este debate realizará un cambio decisivo en su orientación con la publicación del libro *La crisis demográfica* de Alva y Gunnar Myrdal en 1934<sup>400</sup>. En dicho libro los autores analizan el problema que sufre Suecia y plantean dos proposiciones que pueden remediar la situación; según ellos mejorando las condiciones y el nivel de vida de las familias al mismo tiempo que la condición de las mujeres, se podrá aumentar la natalidad.

Las dificultades demográficas provocaron una aceleración en el reconocimiento de la mujer sueca como ciudadana, trabajadora y madre, además de situar a la familia en el punto de mira de la sociedad. De esta forma los autores modifican el análisis tradicional en donde para las mujeres aparecía el trabajo y la familia como elementos antagónicos.

Así, a finales de la década de los 30, se origina un cambio en el paradigma, presentando el derecho de la mujer a la ciudadanía completa no solo para acceder a un empleo sino como trabajadora que tiene derecho a la maternidad (y no al contrario). Hay que tener en cuenta este giro porque es fundamental para comprender las políticas sociales actuales basadas en el individuo como centro del Estado de Bienestar.

La forma en que abordaron los socialdemócratas<sup>401</sup> el fomento de la natalidad fue a través de la ampliación del sistema de seguridad social. El

---

<sup>399</sup> En Estocolmo una de cada tres familias estaba formada por una madre sola; es por esta razón que se estableció que las madres percibieran por adelantado una pensión alimenticia (pensión que aún hoy en día existe) para cubrir las necesidades de los hijos, siendo el estado quien se encargara de reclamárselo directamente al padre. Con esta medida se buscaba proteger a la infancia de la pobreza.

<sup>400</sup> La aparición del libro provoca la creación en 1935 de una Comisión de la Población a instancias del Ministerio de Asuntos Sociales que tendrá en el futuro un papel decisivo en el desarrollo de la nueva política familiar. Esta primera Comisión tiene como misión buscar los medios necesarios para aumentar la natalidad y reducir el coste directo que supone un hijo para las familias. Esta comisión está fuertemente influenciada por G. Myrdal que forma parte de ella.

<sup>401</sup> El partido socialdemócrata ha gobernado, solo o en coalición, desde 1932 hasta 1976 (excepto algunos meses de 1936), de 1982 a 1991, y desde 1994. Aunque en materia de política familiar Suecia se caracteriza por el amplio consenso que existe entre las fuerzas políticas.

objetivo que se perseguía era la de proteger a la familia y eliminar las trabas a la maternidad deseada.

En esta época se establecen una serie de prestaciones infantiles puesto que se considera que el coste de los hijos debe estar mejor repartido, entre las familias y el estado, para que no disminuya demasiado el nivel de vida de los padres con la llegada de los hijos. Estas prestaciones monetarias se complementan con las que ofrecen bienes y servicios tales como guarderías y servicios de atención y cuidados (aunque en esta época no se aprueba ninguna proposición especial para fomentar su desarrollo), libros gratuitos, comedores,..etc.

Por otro lado, se asiste a las primeras legislaciones que protegen a la mujer durante la maternidad; la asistencia médica gratuita durante la gestación y el parto, los cuidados médicos de la infancia, el permiso maternal, la prohibición de rescindir el contrato a las mujeres embarazadas y casadas. Además se avanzan otras reformas importantes como los préstamos al matrimonio, una compensación financiera durante el permiso maternal<sup>402</sup>, un impuesto para las familias sin hijos o para las personas solteras que sirva para financiar a las familias con hijos.

A finales de los años 40 aparece por primera vez escrito en un artículo el término de política familiar, expresión que puede ser interpretada "por un lado, como una voluntad de evitar el término de política de la población demasiado impregnada de ideología, y por otro lado, como una elección explícita de advertir que la madre no es a la única que le afectan estas medidas" (S. Brachet; 2001, pp. 16)<sup>403</sup>.

Pero en esta época, y durante los años 50, aún no se fomenta que la mujer se incorpore al mercado laboral, puesto que el contexto político y económico no le es favorable: ni las políticas de empleo fomentaban su participación (existían discriminatorias escalas salariales, diferentes para hombres y mujeres) ni tampoco lo hacía la política fiscal (la declaración

---

<sup>402</sup> Las primeras primas de maternidad que se otorgan, en contra de la opinión de la Comisión, están sujetas a una comprobación de recursos; en realidad se otorgó esta prima al 90% de las madres.

<sup>403</sup> Sara Brachet (2001): "*Politique familiale et assurance parentale en Suède: une synthèse*". CNAF, Dossier d'étude n° 21, juin 2001.

conjunta de la familia se basaba en una fuerte progresividad del impuesto de forma que penalizaba la entrada de un segundo salario en el hogar); además el poco grado de desarrollo de las estructuras de atención y cuidados a la infancia tampoco fomentaba el empleo de la mujer. El modelo dominante en este periodo sería el representado por una familia en donde el hombre aparece como el proveedor principal y la mujer en el hogar.

La inserción de la mujer en el mercado del trabajo asalariado en la década de los 60 será un fenómeno nuevo puesto que se realizará de forma masiva y sobre todo en mejores condiciones. La buena coyuntura económica que se registra en Europa y en especial en Suecia, después de la Segunda Guerra mundial, favorece esta fuerte entrada de la mujer en el empleo. Suecia, que se declaró neutral y no participó en la guerra, posee casi intacto todo su tejido productivo permitiéndole responder a la fuerte demanda de bienes que realizan los países en reconstrucción; pero pronto se encontrará con que su mano de obra es insuficiente. Si en un primer momento, en los años 50 se recurre a la inmigración, pronto se observa que no basta con ello y así en los años 60 se tiene que recurrir a las reservas de mano de obra propias del país, es decir a las mujeres. De esta forma se produce la gran incorporación de la mujer sueca al mundo del trabajo<sup>404</sup>, inserción que se orienta especialmente hacia el sector terciario, con un contrato a tiempo parcial, y mayoritariamente en el sector público: educación, salud y sanidad.

El modelo de familia a dos rentas se convierte en norma mientras que la política familiar se centra en intentar facilitar la articulación entre la actividad profesional y las cargas familiares<sup>405</sup>; articulación que no debe centrarse exclusivamente en la madre sino que debe aplicársela en las mismas condiciones al padre; de esta manera, la incorporación al empleo de la mujer conlleva el reparto de responsabilidades parentales entre el

---

<sup>404</sup> Esta incorporación de la mujer en el mundo laboral conlleva también la entrada masiva de la mujer en asociaciones, sindicatos y partidos políticos, exponiendo sus propias reivindicaciones que más tarde se tendrían en cuenta en las políticas de igualdad de oportunidades.

<sup>405</sup> Incorporación que se realiza bajo el protectorado de las dos grandes confederaciones: SAF (patronal) y LO (obrera); de esta forma se puede explicar la adaptación que realizan las empresas a los horarios de las madres para poder atraer su mano de obra.

padre y la madre. Esta transformación del modelo familiar es posible porque *"en Suecia, al estar de acuerdo con esta nueva concepción de papeles, y al aceptar plenamente la realidad del trabajo de las mujeres, para adaptarse a ello, han revisado sus instituciones y sus políticas. Han sido reformas costosas y extremadamente ambiciosas y se han hecho con una velocidad y con una determinación espectaculares"* (D. Méda; 2002, pp. 93).

Aunque durante esta época son aún escasas las medidas que se establecen en materia de política familiar para poder llevar a cabo la articulación de la mejor forma posible, sin embargo hay un vivo debate que tiene como tema central la igualdad entre los sexos. Alva Myrdal es una de las animadoras de dicho debate planteando que la vida familiar y la vida profesional *"no son en principio dos alternativas irreconciliables y creemos que nuestra sociedad dispone tanto de los medios como del ingenio necesarios para discurrir técnicas que reduzcan el dilema de las madres a un mínimo tolerable"*; por ello, hay que lograr que *"la distribución del trabajo y de los ratos de ocio entre ambos cónyuges sea más equitativa y que exista entre ellos un nivel común de intereses y una participación conjunta en las responsabilidades del hogar y de la familia"* y todo ello porque *"conseguir que las mujeres casadas tengan un trabajo fuera de sus casas no es más que un reajuste en diferentes condiciones de la división del trabajo entre los dos sexos acercándolo a una fórmula más equitativa"* (A. Myrdal; V. Klein; 1973; pp. 162, pp. 217, pp. 260)<sup>406</sup>.

Aunque la preocupación primera de los Myrdal fue el fuerte descenso de la natalidad, la cuestión de la fecundidad no aparece como objetivo central de las políticas familiares a diferencia de otros países europeos que primaron este objetivo por encima de otros, en Suecia la fecundidad no se encuentra disociada con el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, el fomento de la natalidad no es antagónico con la actividad profesional de las mujeres; la natalidad no se plantea como una responsabilidad que poseen en exclusiva las mujeres, sino que por el contrario son los poderes públicos quienes a través de sus intervenciones deben crear unas condiciones más favorables para el fomento de la natalidad.

---

<sup>406</sup> Alva Myrdal; Viola Klein (1973): *"La mujer en la sociedad contemporánea"*. Ediciones Península, Barcelona.

En la década de los 70, periodo que continúa caracterizándose por una fuerte expansión económica necesitada de mano de obra, siguen influyendo las ideas de Myrdal acerca de la modernización de la familia puesto que considera que la independencia económica debería ser el objetivo principal de las políticas familiares y la base para alcanzar la igualdad; de esta manera en la recién creada comisión sobre asuntos de igualdad en 1969, y partiendo del razonamiento de Alva Myrdal, se defiende "la idea de la familia a dos rentas como el mejor método de progresar hacia la individualización total de los derechos sociales así como un medio eficaz de luchar contra la pobreza de las familias y en especial de la infancia" (N. Morel; 2001, pp. 66)<sup>407</sup>. Además, en dicha comisión se hace constar que en un futuro, la seguridad de los individuos solo puede garantizarse a través de la renta de su propio trabajo y a través de un sistema de protección social moderno, las dos piedras angulares sobre las que descansa el bienestar del país.

Estas ideas las retomó Olof Palme (Primer Ministro sueco en esta época) estableciendo que para garantizar la igualdad se debía reorientar la acción pública hacia las familias en tres direcciones: modernizar las relaciones dentro de la familia, el derecho de las mujeres al trabajo como garantía de emancipación y la socialización de los hijos. En esta época se establecen una serie de medidas orientadas a facilitar e incitar no solo la entrada de la mujer en el mercado de trabajo sino también que se mantengan y retornen a él una vez hayan nacido los hijos. Aunque el reparto de las tareas domésticas sigue siendo un problema grave que persiste en la sociedad sueca (problema en donde es necesario realizar una división más igualitaria).

Una de las reformas con mayor impacto será la realizada dentro del sistema impositivo; desde 1971 es obligatorio que las parejas hagan frente a los impuestos por separado puesto que se individualiza el régimen tributario; hasta este momento el sistema favorecía a las parejas donde trabajaba el hombre y la mujer permanecía inactiva, el cambio que se realiza responde al objetivo de igualdad fomentando la familia a dos

---

<sup>407</sup> Natalie Morel (2001): "Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède". *Recherches et Prévisions*, nº 64-2001. pp. 65-79.

salarios. Como los impuestos suecos son altamente progresivos, desde un punto de vista familiar, es mejor que la mujer trabaje a que el hombre aumente su número de horas trabajadas puesto que el sistema impone que cuando los dos miembros de la familia obtienen cada uno la mitad del total de la renta familiar, el impuesto es mínimo, situación que está considerada como la óptima; mientras que por el contrario si uno de los dos miembros familiares es el único que percibe un salario, el impuesto es el máximo.

En esta época es cuando se establecen y aplican las actuales directrices de la política familiar sueca; la mayor parte de las medidas e instrumentos que existen hoy en día provienen de principios de los años 70; esto es debido a que la política de igualdad pasa a un primer plano convirtiéndose en el objetivo a lograr en todos los ámbitos, y en especial en la política de empleo y en la política familiar.

#### 13.4.2.- La estructura de la política familiar sueca

La política familiar sueca, basada en un modelo de pareja a dos rentas repartiéndose las cargas y responsabilidades familiares, se identifica por sus tres pilares básicos: las prestaciones familiares, los permisos parentales y los servicios de cuidados y atención a la infancia.

##### *A).- las prestaciones familiares.*

Este primer bloque de la política familiar, tiene a la infancia como el centro de actuación; su objetivo es el mantenimiento y el sostenimiento económico y es un elemento central del sistema sueco puesto que no existen medidas de carácter fiscal (del tipo de desgravaciones o de beneficios fiscales) que sostengan ni a la familia ni a sus miembros. A través de estas prestaciones a la infancia se aspira a igualar las condiciones de vida de las familias, y en especial de las mujeres, que tienen hijos con las familias que no tienen hijos, además de otorgar una posibilidad económica a aquellas personas que quieren tener hijos. Esta prestación a la infancia, que es percibida por la madre al mes de nacer su hijo, intenta ser un soporte para todos los niños, con independencia de la renta que posean sus padres; de esta forma

no están sujetas a ninguna comprobación de recursos y son todas de la misma cuantía.

Entre las características propias que poseen estas prestaciones suecas es que su cuantía es fija, no aumenta ni desciende ni con la edad ni con el nivel de renta familiar, aunque se aplica un suplemento en función del rango de posea el hijo objeto de la prestación. Este suplemento no siempre ha existido, tiene un carácter coyuntural<sup>408</sup> puesto que el objetivo primero de esta prestación no es ni fomentar la natalidad ni fomentar las familias numerosas. Además otro elemento que caracteriza a estas prestaciones es que su cuantía no se revaloriza de forma automática<sup>409</sup> sino que la establece el parlamento.

En Suecia estas prestaciones representan el 38% del total del gasto realizado en la función familias.

*B).- los permisos parentales.*

Suecia posee el privilegio de ser el primer país en establecer un permiso parental en 1974 abierto a los dos padres, reemplazando el antiguo permiso maternal, y pudiéndolo disfrutar desde el primer hijo. Estos permisos (que en Suecia se denominan seguros parentales<sup>410</sup>) persiguen cuatro objetivos: "a corto plazo, representa un sostén financiero para las

---

<sup>408</sup> En plena crisis económica de los años 90 se llevaron a cabo importantes recortes presupuestarios y entre ellos se suprimió este suplemento; las familias que tenían derecho a él lo siguieron percibiendo pero fue eliminado para aquellos nacimientos que se registraron a partir de 1996. Una vez superada la crisis se volvió a introducir de nuevo en 1998, siendo revalorizado en el 2001.

<sup>409</sup> No está indexada a ninguna variable económica.

<sup>410</sup> En sueco se denomina seguro parental porque se rige por los mismos principios que un seguro social; en concreto su funcionamiento es el mismo que el del seguro de enfermedad: se otorga una compensación financiera diaria, por la pérdida de ingresos, para aquellos padres activos cuando se tienen que ausentar de su trabajo para ocuparse de sus hijos. Al igual de lo que sucede con el seguro de enfermedad, durante el periodo en que se percibe el permiso parental el padre y/o la madre son considerados como personas activas. La única diferencia que existe entre estos dos tipos de seguro es su financiación, mientras que el seguro de enfermedad se financia a través de las cuotas obligatorias de los empleadores y de las personas beneficiarias (que pueden deducirlas de los impuestos), el seguro parental está financiado por el sistema general fiscal (vía impuestos), de forma que las empresas también contribuyen a su financiación general pero con independencia del número de empleados que tenga el empleador disfrutando de dicho permiso.

parejas que acaban de tener un hijo puesto que el seguro parental reemplaza a su antiguo salario; un sostén financiero a largo plazo puesto que se les garantiza a cada uno de los padres el retorno al mercado de trabajo después del permiso; la igualdad entre los dos padres frente a las responsabilidades familiares, y finalmente el bienestar o el interés del niño, que tiene derecho a un contacto privilegiado con sus dos padres” (S. Brachet; 2001, pp. 29). Pero fundamentalmente hay que tener presente que son las rentas de los padres, que constituyen los recursos de la familia, las que sustentan este seguro parental.

Desde su primera legislación, este permiso parental no ha dejado de evolucionar, ha conocido varias reformas y ampliaciones tanto en su duración como en su cuantía; de una duración inicial de 6 meses con una remuneración que representaba el 90% del salario, hasta los 16 meses (480 días) de duración que tiene en la actualidad<sup>411</sup> con una prestación del 80% del salario (hasta un tipo máximo establecido) los 390 primeros días mientras que los 90 días restantes se remuneran según una cuantía fija garantizada<sup>412</sup> igual para todos.

Además, desde un principio este permiso se concibe para que tanto las madres como los padres tengan las mismas posibilidades de ausentarse de su trabajo para atender a su hijo sin que sufran una pérdida salarial; de esta forma el disfrute del permiso es totalmente abierto, pudiéndose repartir la totalidad de su duración entre ambos padres de la forma que crean más conveniente. A pesar de las campañas de formación y de sensibilización llevadas a cabo desde sus comienzos, otorgando un papel fundamental a este permiso tanto para el logro de la igualdad como para el bienestar del propio hijo, los padres no se han implicado suficientemente en los cuidados de la infancia; es por ello que a comienzos de los años 90 el gobierno sueco crea el “mes del padre” reservando 30 días en exclusiva a cada uno de los padres y con carácter intransferible, de forma que si uno de ellos no los asume el otro no puede utilizarlo y se pierden. En una de las

---

<sup>411</sup> La compensación financiera descendió hasta el 70% del salario anterior durante la crisis que sufrió Suecia en los años 90.

<sup>412</sup> Los padres inactivos también tienen derecho a esta prestación parental, pero en este caso perciben un subsidio durante todo el tiempo que dura el permiso remunerado a esta cuantía fija garantizada.



últimas reformas llevadas a cabo en el año 2002, se amplía el permiso en 30 días para que el "mes del padre" se duplique pasando a tener 60 días, y ello con el objetivo de fomentar, incitar y motivar aún más a los hombres-padres en los cuidados e invocando al derecho que posee la infancia a ser atendidos por los dos padres por igual; salvo los dos meses que tienen tanto el padre como la madre reservados para usarlos ellos en exclusiva, el resto del permiso se puede seguir utilizando de forma indiferente por cada uno de ellos.

Una de las características más significativas de este permiso es el alto grado de flexibilidad que posee a la hora de su utilización. En realidad este permiso funciona como si fuera un presupuesto de tiempo que se pone a disposición de los dos padres para que entre ellos lo utilicen de la forma que crean más conveniente (salvo los 60 días de uso en exclusiva para cada uno de ellos) desde el nacimiento hasta que el hijo cumpla la edad de ocho años. Desde un principio los padres pueden interrumpir totalmente su trabajo durante un periodo de tiempo para disfrutar de su permiso a tiempo completo, o pueden repartirlo durante un plazo mayor reduciendo su trabajo a un tiempo parcial del 25%, del 50% e incluso del 75%, con su consiguiente reducción salarial. E incluso pueden disfrutarlo de una forma continua o discontinua, alternando periodos de actividad laboral con periodos de disfrute del permiso y permitiendo realizar hasta tres modificaciones en la gestión del permiso a lo largo de un mismo año. A pesar del alto grado de flexibilidad que posee este permiso, pensado para la multitud de situaciones distintas a las que tienen que hacer frente los padres ante el cuidado de los hijos, establece un único impedimento y es que no pueden disfrutarlo conjuntamente ambos padres ya que no pueden percibir ni la madre ni el padre la prestación parental el mismo día y por el mismo hijo<sup>413</sup>, aunque si lo desean, pueden optar por trabajar los dos a tiempo parcial, alternándose ambos también los cuidados.

Así el uso de este tipo de prestación parental (que se plantea como si se tratara de un presupuesto de tiempo: cada hijo tiene derecho a ser

---

<sup>413</sup> No pueden percibirla a la vez porque la disponibilidad de esos días de permiso no se plantea como un derecho de la madre ni del padre, bien como trabajadores o como ciudadanos, sino como un derecho de los hijos a disfrutar de una serie de días siendo cuidados y atendidos por alguno de sus dos padres.

atendido por alguno de sus padres 480 días hasta que cumpla 8 años), permite que cada padre establezca su propia estrategia a seguir de forma que la duración del permiso pueda ampliarse considerablemente. Si el permiso remunerado a tiempo completo es de 16 meses se puede, por ejemplo, reducir su uso y remuneración a la mitad aumentando así su duración hasta el doble llegando así hasta los 32 meses; de esta forma se puede trabajar a tiempo parcial y se puede utilizar el permiso parental a tiempo parcial; en definitiva serán los propios padres los que determinarán el nivel de prestación y la duración del permiso que mejor les conviene, en función de sus posibilidades financieras y de sus preferencias en materia de educación.

Una segunda característica, importante de resaltar, es que los empleadores no pueden negarse y rechazar el acceso de los padres a este permiso parental; la única condición que se exige a los padres como trabajadores es que hayan trabajado los seis meses anteriores al permiso o en su defecto, doce meses en los últimos doce años. Además los padres, en calidad de trabajadores, durante el periodo de disfrute del permiso siguen cotizando; es por ello que dicho periodo se tiene en cuenta tanto para realizar el cálculo de la antigüedad como para el de la jubilación, incluso se mantienen los derechos del seguro de enfermedad de forma que, si cayera enfermo esos días de permiso, no se contabilizarían como días de permiso parental sino como de enfermedad.

Dentro de este bloque de los permisos parentales nos encontramos con la existencia de otros tipos de permisos: el permiso paternal que es de uso exclusivo para el padre contiene una duración de 10 días y los tiene que tomar dentro de los primeros sesenta días de vida de su hijo, estos días de permiso sí los puede disfrutar el padre conjuntamente con la madre que disfruta, mientras tanto, de su permiso parental; el permiso parental temporal, que incluye un subsidio de 120 días por hijo y año a repartir entre ambos padres, para atender y cuidar a los hijos enfermos hasta que alcancen la edad de los 12 años; pero además para poder atender mejor a la educación de los hijos de entre 6 y 11 años, existen desde 1986 unos "días de contacto" con el objetivo de que los padres puedan participar y colaborar con las actividades que se realizan en las escuelas o en las guarderías de sus hijos.

La prestación de este seguro parental representa el 32% del presupuesto de gastos de política familiar, y supone el 4.3% del gasto total en protección social en 1998. Dentro del gasto total de las prestaciones de la función familia este gasto es el segundo en importancia, después de las prestaciones por hijo. Pero a pesar de su alto coste, nunca se ha cuestionado el permiso parental; desde un principio su objetivo ha sido el fomentar que ambos padres inviertan en la educación de sus hijos y en igualdad, y es por ello por lo que se han realizado las sucesivas modificaciones con el único fin de implicar al mayor número posible de padres.

A pesar de todos estos esfuerzos realizados, y de todas las modificaciones y adaptaciones llevadas a cabo a lo largo de los más de 30 años de existencia de este tipo de permiso, todavía Suecia se encuentra lejos de alcanzar una plena igualdad en este terreno, siendo aún muy largo el camino a recorrer hasta lograr implicar a los hombres en los mismos términos que las mujeres. Suecia ha desarrollado una política muy ambiciosa pero los resultados en parte no acompañan a los esfuerzos realizados para conseguir un reparto más igualitario entre el padre y la madre tanto del trabajo fuera de casa como en los cuidados, y se encuentra aún lejos de lograr su objetivo.

Cuadro nº 13.6: Proporción de hombres suecos beneficiarios del seguro parental.

|      | % de padres en permiso parental | % de días de permiso tomados por los padres |
|------|---------------------------------|---|
| 1975 | n.d.                            | 0.5   |
| 1990 | 26.1                            | 8.8   |
| 1995 | 28.5                            | 9.2   |
| 1998 | 32.4                            | 10.4  |
| 2000 | 37.7                            | 12.4  |
| 2001 | 40.0                            | 13.8  |
| 2002 | n.d.                            | 15.0  |
| 2003 | n.d.                            | 17.2  |
| 2004 | 43.0                            | 18.7  |
| 2005 | n.d.                            | 19.5  |

Fuente: Sweden Försäkringskassan (varios años)<sup>414</sup>.

<sup>414</sup> Försäkringskassan (2006): "Annual Report 2005". Swedish Social Insurance Agency, Stockholm.

Los datos muestran una lenta progresión en la incorporación del padre en el uso del permiso<sup>415</sup> desde comienzos de la década de los noventa pero con una contribución en días utilizados del permiso para el cuidado del hijo que progresa de manera aún más lenta. Además a la hora de analizar la evolución de los datos tenemos que tener en cuenta que corresponden a una época de una grave crisis económica, que provoca serios recortes en el presupuesto sueco, siendo uno de ellos la reducción del seguro parental al 75% del salario, que más tarde se restablecerá en 1998 al nivel que posee en la actualidad; pero también hay que tener en cuenta que es en 1994 cuando se introduce el mes exclusivo para el padre.

Con todo ello observamos que a lo largo de dicha década, cada vez son más los padres que asumen el permiso disfrutando de un mayor número de días con sus hijos. Si en 1990 el 26% de los hombres asumían el 8.8% del total de días del permiso parental (unos 49 días), diez años más tarde vemos que en el 2001 son el 40% de los hombres los que se benefician del permiso y durante 63 días (o lo que es lo mismo, el 14% del total de días disponibles de permiso) mientras que en el 2004, una vez ampliado el periodo exclusivo del padre a dos meses, se origina un salto cuantitativo pasando los padres a utilizar más de 90 días del total del permiso parental.

Por el contrario, si se trata de la utilización que se hace de los permisos temporales, los padres están más predispuestos a compartirlos

---

Försäkringskassan (2004, 2003, 2002, 2001): "*Social Insurance. Annual Report, Budget*". Swedish Social Insurance Agency, Stockholm.

Försäkringskassan (1999): "*Social Insurance-Annual Review of Budget year 1999*". Swedish Social Insurance Agency, Stockholm.

<http://www.forsakringskassan.se>.

<sup>415</sup> La propia estructura del permiso y su alto nivel de flexibilidad y las numerosas posibilidades de utilizarlo en la práctica hace que sea muy difícil contabilizarlos. Además las estadísticas disponibles sobre el uso que hace el padre o la madre del permiso parental presentan ciertas limitaciones; aunque aparece el dato de que el 40% de los padres se han beneficiado del permiso (frente al 100% de las mujeres), no se tiene en cuenta la duración de dicho permiso. Asimismo, al poder utilizar el permiso hasta que el niño cumpla 8 años hace muy difícil la estimación del número medio de días por padre hasta que no se cumpla la edad reglamentaria. Así según la Estadística sueca, para los nacidos en 1991 los hombres han usado de media 53 días de los 450 que tenían en total.

puesto que parecen estar más equitativamente repartidos entre ambos, ellos llegan a asumir el 43% del total de días disponibles que se conceden para atender a las enfermedades y atenciones médicas que requieran los hijos.

A pesar de que la presencia de hombres va aumentando progresivamente, los permisos parentales aparecen como obligatorios para las mujeres y opcionales para los hombres, ya que mientras el 100% de las mujeres asumen el seguro parental cuando son madres durante 400 días del permiso, el 43% de los padres solo los utilizan durante 90 días; es decir, a pesar de ser Suecia el país más igualitario en este aspecto, sigue siendo la mujer quien asume la responsabilidad del permiso bien sea a tiempo completo, utilizando el trabajo parcial o los horarios flexibles. De esta forma, de aquel objetivo primero que se estableció en Suecia para lograr que los hogares tuvieran dos rentas, solo se ha conseguido que sean familias a un activo y tres cuartos de ingresos debido especialmente a la reducción laboral con que se penaliza a las mujeres.

Aunque no se haya podido cambiar la mentalidad tan rápidamente como se esperaba, se ha conseguido que haya un vivo debate en torno al reparto del cuidado de los hijos y de la vida familiar trasladando el debate del ámbito familiar al ámbito laboral y aumentando el número de personas, tanto mujeres como hombres, que tienen una doble responsabilidad familiar y profesional. En definitiva "se trata de una elección de sociedad, fomentar la integración social a través de la inserción de las mujeres en el mundo laboral, de los hombres en la vida familiar, y de los niños en la vida social" (B. Arve-Parès; 1996, pp. 46).

Diversas son las causas y los factores que se han analizado para comprender la desigual implicación del padre y de la madre dentro del permiso parental y de esta forma poder establecer medidas correctoras que permitan superar esta situación. Para N. Morel (2001; pp. 72) de entre todos los factores que pueden afectar a los hombres a la hora de asumir el permiso parental pueden destacarse: el contexto laboral en el que se mueven, es decir, si los padres trabajan en un ambiente masculino dudan más en tomarlo que si están en un ambiente más femenino o trabajan en la función pública; el nivel de educación y el nivel salarial de la mujer también

influye en la dedicación del padre (en el reparto de las cargas), pero además hay que destacar que cuanto más alto sea el salario de los padres mayor es el grado de utilización del permiso.

A partir de investigaciones de campo realizadas en Suecia para conocer no solo las diferencias cuantitativas sino más cualitativas entre hombres y mujeres, S. Brachet (2002)<sup>416</sup> se desinteresa deliberadamente de realizar un análisis sobre el impacto que poseen las variables más clásicas en el uso del permiso, tales como la renta de los padres, la categoría profesional, el nivel de estudios, la edad de los padres; y se dedica a estudiar la influencia que tienen otras variables como la duración de la lactancia materna, el nivel de la prestación parental que tiene derecho el padre a percibir y el rango familiar que posee el niño al nacer. Según sus conclusiones se puede observar que para la primera variable, y a pesar de que es muy usual utilizar el argumento de la lactancia como justificación, no tiene ningún impacto sobre el permiso del padre. Con respecto al volumen de la prestación de los padres constata que a la gran mayoría de padres se les remunera en función del tope máximo, establecido en el 75% del salario, y a la única conclusión<sup>417</sup> a la que puede llegar es que dos tercios de los padres que tienen el salario superior al tope máximo renuncian al permiso parental. Finalmente observa la autora que el lugar que ocupa el niño entre sus hermanos sí influye en la decisión paterna constatando de esta manera que a medida que aumenta el rango de nacimiento disminuye el uso que realiza el padre del permiso.

*C).- las estructuras de atención a la infancia.*

Estos centros responden a un doble objetivo: proteger mejor a la infancia y proveerla de bienestar además de facilitar el acceso al mercado de trabajo de sus padres. La actual estructura de los distintos servicios de

---

<sup>416</sup> Sara Brachet (2002): "Le congé parental en Suède: implications pour la garde des enfants de moins de trois ans", Comunicación para el Coloquio internacional de Dakar (Senegal) (9-13 diciembre 2002) sobre "Enfants d'aujourd'hui: Diversité des contextes, pluralité des parcours".

[http://www-aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t\\_brachet.pdf](http://www-aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t_brachet.pdf)

<sup>417</sup> La autora intenta buscar alguna relación en función del papel que juega el empleador fomentando o no el disfrute del permiso, pero a lo único que llega es a concluir que la política de la empresa apenas influye en la decisión.

guardería que existen en Suecia es una consecuencia directa de la política familiar tomada en su globalidad y basada en la existencia de un permiso parental de larga duración, pensado para que el niño permanezca el mayor tiempo posible en su casa cuidado y atendido por alguno de sus padres, y unas guarderías pensadas para socializar a los niños mayores al menos de un año, permitiéndoles desarrollar y estimular su aprendizaje.

Aunque siempre han existido en Suecia guarderías y jardines de infancia<sup>418</sup>, y además en los años 30 tuvieron un papel muy activo en la erradicación de la pobreza infantil, no es hasta la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo en los años 60, cuando se constata la carencia que existe para acoger a toda la demanda potencial y se percibe la necesidad de desarrollar y aumentar los servicios ofreciendo además una asistencia de calidad. Para ello se crea, a instancias del gobierno, en 1968 una Comisión encargada de diseñar un servicio de atención a la infancia a partir de una serie de exigencias sociales y pedagógicas. Así es en esta época cuando se diseña en Suecia una educación preescolar que aún se aplica hoy en día, basada en el bienestar de la infancia y en la actividad profesional de los padres.

En la década de los 70 y de los 80, y de forma paralela a los permisos parentales, se desarrollan de manera intensiva los servicios de atención y guardería infantil; pero a pesar de su desarrollo y como no se logra acabar con las listas de espera, el gobierno en 1985 se compromete a ofrecer a cada niño mayor de 1 año una plaza en una guardería, siempre que sus dos padres trabajen, o realicen estudios o tengan unas necesidades específicas (como minusvalías, por ejemplo). Pero con el aumento de la tasa de actividad femenina junto con el crecimiento de la fecundidad crecen las peticiones de plazas en las guarderías, agravándose aún más el problema cuando en los años 90 aumenta el paro, situación que no se contemplaba como motivo para tener que acoger a un niño en una guardería.

---

<sup>418</sup> La primera guardería se abrió, con fines caritativos, en 1854 para atender a los hijos de las madres solteras que trabajaban. Aunque en aquella época también funcionaban los kindergarten con fines pedagógicos para los niños acomodados y de madres que no trabajaban.

Con la llegada de la derecha al poder en 1991, se aplicarán una serie de medidas<sup>419</sup> que modificarán la anterior orientación del modelo igualitario sueco, todo ello después de amplios debates sostenidos por los partidos políticos y los sindicatos, y en especial sobre la conveniencia de que sea el sector público o el privado el encargado de ofrecer los servicios de guardería. De esta manera se autorizará en 1992 la creación de empresas privadas con ánimo de lucro<sup>420</sup> para cuidar a la infancia; se modificará en 1993 el peso del estado y de las colectividades locales en la financiación de dichas estructuras, repartiéndose de forma desigual los medios otorgados a los municipios y obligándoles a que sean ellos los que tengan que responder y sin demora a las demandas de plazas, como única vía para acabar con las listas de espera; y además se creará en 1994 un subsidio de cuidados para aquel padre, inactivo o activo a tiempo parcial, que atienda a su hijo en su domicilio particular.

En definitiva nos encontramos ante la transformación de "un sistema en donde el estado establecía las directrices generales y atribuía subvenciones específicas (por ejemplo para la atención a la infancia) controlando la ejecución, a un sistema descentralizado en donde los municipios se atribuyen las subvenciones generales y por tanto la responsabilidad de su utilización, y en donde el estado solo juega un papel de seguimiento y de evaluación" (A.-M. Daune Richard, R. Mahon; 1998, pp. 223)<sup>421</sup>. Una de las consecuencias importantes de esta ley es que ha provocado que existan diferencias considerables en el volumen de medios que dedican las colectividades al cuidado de su infancia.

Una vez instalados de nuevo en el gobierno los socialdemócratas, abolirán aquellas medidas que se consideraban contrarias al modelo

---

<sup>419</sup> A pesar de estas modificaciones no hay que olvidar que esta coalición de derechas también llevará a cabo cambios positivos como por ejemplo el introducido en el permiso parental creando el "mes del padre".

<sup>420</sup> Los servicios de atención y cuidados a la infancia por empresas privadas estuvieron prohibidas desde 1983 a través de una ley votada por los socialdemócratas hasta 1992 cuando la coalición de derechas llega al poder.

<sup>421</sup> Anne-Marie Daune Richard, Rianne Mahon (1998): "La Suède. Le modèle égalitaire en danger?", in Jane Jenson, Mariette Sineau (ed.) "Qui doit garder le jeune enfant?. Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise". L'Harmattan, 1998.



igualitario, como la anulación del subsidio de cuidados en 1995 y el restablecimiento de la ley que prohibía a las empresas privadas de atención y cuidados a la infancia.

En la actualidad, y a partir de las reformas llevadas a cabo en 2002 y 2003, se han eliminado prácticamente los problemas de plazas y ha aumentado la accesibilidad para todos aquellos grupos que antes no podían acogerse; para ello existen distintos tipos de centros, cada uno con un papel y un objetivo a cumplir.

La estructura actual<sup>422</sup> de los centros públicos está pensada para acoger y atender a toda la infancia de menos de seis años que aún no se encuentra escolarizada y además, aquellas actividades escolares y extraescolares que se realizan antes y después de las horas lectivas, para los niños de edades comprendidas entre los 7 y 12 años, que ya están escolarizados; la estructura<sup>423</sup> está formada por los siguientes centros:

1. Centro preescolar. Para niños de padres que trabajan, estudian, están en paro, de licencia de maternidad o paternidad u otra razón que haga necesario acudir a este centro. Los niños de 4-5 años tienen derecho a 525 horas gratis al año. Los centros están abiertos todo el año y se ajustan al horario de trabajo de los padres. Cada centro posee 3 grupos compuesto cada uno de ellos de entre 15 y 20 niños. En 2003 el 75% de los niños de 1 a 5 años asistían a este tipo de centro.
2. Guardería en hogar particular autorizado. Una persona recibe en su casa a niños de padres que trabajan o estudian e incluso de parados o con licencia. El horario se ajusta al de los padres. Se considera como un servicio complementario del anterior para utilizar por ejemplo, cuando el centro está muy lejos; este servicio es común en las zonas rurales o municipios poco poblados. Desde finales de los 80 ha caído el número de plazas que se ofrecían y en 2003 únicamente el 7% de los niños de 1 a 5 años y el 1% de los niños de 6 a 9 años lo utilizaban.

---

<sup>422</sup> Según el Instituto Sueco (2005): "Los servicios de atención a los niños en Suecia"; *Boletín Informativo*, febrero 2005.

<sup>423</sup> Toda la estructura de los servicios de atención a la infancia están bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación.

3. Centro preescolar abierto. Para padres que están en casa, y está pensado para que los niños participen junto a sus padres. Cumple una función social y colabora con los servicios sociales y/o de asistencia o puericultura. Normalmente es un servicio gratuito. En 2003 había 550 centros en todo el país.
4. Centro de recreación. Orientado hacia aquellos niños de padres que trabajan o estudian y pensado para cubrir el periodo de tiempo que los niños no van al colegio, es decir, las mañanas, las tardes y/o en periodo de vacaciones. La mayoría de los inscritos tienen de 6 a 9 años. Están abiertos todo el año y se ajustan al horario de los padres. En 2003 el 74% de los niños de 6 a 9 años y el 10% de 10 a 12 años asistían a un centro de este tipo. Se consideran como servicio complementario a la escuela ofreciendo actividades de ocio.
5. Centro de recreación abierto. Se presenta como una alternativa a los anteriores y a las guarderías en hogar particular, y pensado para los niños de 10 a 12 años. Solo existe en 4 municipios con una presencia del 5% de los niños de entre 10 y 12 años.

En el siguiente cuadro podemos observar la utilización que se realiza de los distintos centros en función de las necesidades que tiene la infancia.

Cuadro nº 13.7: Porcentaje de niños suecos, por edades, registrados en los servicios de atención a la infancia (1), 2003.

| Edad       | Centro preescolar /centro de recreación | Hogar particular autorizado | TOTAL |
|------------|---|-----------------------------|-------|
| 1 año      | 40                                      | 5                           | 45    |
| 2 años     | 79                                      | 8                           | 87    |
| 3 años     | 83                                      | 8                           | 91    |
| 4 años     | 88                                      | 8                           | 96    |
| 5 años     | 90                                      | 7                           | 97    |
| 1-5 años   | 75                                      | 7                           | 82    |
| 6-9 años   | 74                                      | 1                           | 75    |
| 10-12 años | 10                                      | 0                           | 10    |

(1) Los centros preescolares atienden a niños de 1 a 5 años; los de recreación a los de 6 a 12 años y el hogar particular cubre todas las edades de 1 a 12 años.

Fuente: Instituto Sueco (2005).

Así vemos que la menor utilización de estos centros corresponde con la edad más baja, puesto que se supone que la infancia está atendida durante su primer año de vida por alguno de sus dos padres que se encuentran en permiso parental, y a medida que aumenta su edad va creciendo la asistencia a alguno de los centros existentes ya que en Suecia la enseñanza obligatoria comienza a los 6 años de edad; una vez que entran en el sistema educativo, la asistencia a este tipo de centros se centra fundamentalmente para atender las necesidades extraescolares que posean tanto para cubrir el horario de trabajo de los padres como el periodo de vacaciones.

En la actualidad existen algunos servicios de cuidados de carácter privado<sup>424</sup> aunque son muy pocos y en general son entidades promovidas a través de cooperativas de padres sin ánimo de lucro. Los municipios son los encargados de vigilar el buen funcionamiento realizando inspecciones para controlar la calidad y la seguridad en estos centros y en base a ello establecer posibles subvenciones para colaborar en su financiación.

Cuadro nº 13.8: Porcentaje de niños suecos en los diferentes tipos de centro preescolar y de recreación. Año 2003

|                            | Centro preescolar | Centro de recreación |
|----------------------------|-------------------|----------------------|
| Municipales                | 85                | 92                   |
| Privados:                  | 15                | 8                    |
| • Cooperativas de Padres   | • 7               | • 1                  |
| • Operados por compañías   | • 4               | • 1                  |
| • Cooperativas de personal | • 2               | • 0                  |
| • Asociaciones/otros       | • 2               | • 6                  |

Fuente: Instituto Sueco (2005).

En la financiación de los centros, los progenitores colaboran con el municipio en función de los ingresos que obtienen cada uno de los padres y

<sup>424</sup> Estos centros de carácter privado sin ánimo de lucro se dan en especial en zonas rurales y alejadas de una población, siendo los padres los que organizan y gestionan, en la mayoría de los casos, el servicio.

en función del número de horas que pasa el niño atendido en una de estas estructuras. Durante los años 90 los padres tuvieron una mayor presión financiera llegando a soportar en 1999 hasta el 18% del coste total del servicio siendo el resto financiado a través de los impuestos locales y de los subsidios estatales; para reducir esta presión se establece en 2002 un sistema de cuota máxima con un límite a partir de unos niveles de renta, de esta forma la cuota financiera que tienen que pagar los padres no debe superar entre el 1 y el 3% de sus ingresos si se trata de centros preescolares u hogares autorizados mientras que varía de 1 al 2% si se trata de centros de atención a niños en edad escolar; y en ninguno de los dos casos la cuota resultante puede superar una cuantía determinada<sup>425</sup>. Esta modificación significa un menor esfuerzo económico para las familias, en 2002 la cuota de los padres era el 11% del gasto bruto en servicios de atención a la infancia mientras que el año anterior equivalía al 18%. La diferencia en la recaudación se realiza vía subsidios estatales que los municipios reciben por haberse acogido al sistema nuevo.

El gasto total que se realiza en este tercer pilar de la política familiar supone cerca del 2% del PIB nacional mientras que a nivel municipal, el gasto en estas estructuras supone el 13% del gasto total que realizan las colectividades locales.

#### 13.4.3.- Las relaciones entre el sistema de protección familiar sueco, la natalidad y la actividad de las mujeres

Tal y como hemos visto hasta ahora, el modelo sueco persigue fundamentalmente dos objetivos: el bienestar de la infancia y la igualdad entre mujeres y hombres. A través de la protección de la infancia y su desarrollo, con independencia de su origen familiar, se intenta mejorar su bienestar, fomentando las familias a dos rentas como medio para evitar la pobreza infantil; a través de la igualdad entre mujeres y hombres se

---

<sup>425</sup> Dicha cuota máxima para los centros preescolares es de 1.260 coronas (138€) para el primer hijo, de 840 coronas (92€) para el segundo hijo y 420 coronas (46€) para el tercer hijo; las cuotas en los centros de edad escolar no pueden exceder de 840 coronas (92€) para el primer hijo y de 420 coronas (46€) para el segundo y tercer hijo.

persigue una participación igualitaria tanto en el empleo como en los cuidados, y para ello se fomenta de manera explícita, un cambio en el actual reparto potenciando que los hombres asuman parte de los cuidados de los hijos (a través de los meses de uso exclusivo para los padres), aunque la asignatura pendiente continúa siendo el desigual reparto de las tareas domésticas (lo que dificulta la consecución de la igualdad en el empleo). Por ello vamos a dedicarnos a analizar el impacto que tienen estas medidas de política familiar en la carrera profesional de las mujeres suecas.

En un principio la política familiar sueca, aunque no tiene como objetivo primero el aumento de la natalidad, sí ha influido de manera positiva en su desarrollo. A comienzos de los años 90 Suecia había logrado establecer su índice de fecundidad en un 2.1 hijos con una de las tasas más altas de actividad para las mujeres (81% de activas frente al 85% de activos). Debido a la importante recesión económica que sufre este país a mediados de los 90, junto con el recorte presupuestario correspondiente en los programas sociales, se crea una situación de incertidumbre ante el temor de no poder conciliar empleo y maternidad que repercute en la caída de la fecundidad; de esta forma podemos constatar una importante relación entre la política familiar y la situación del mercado de trabajo, puesto que a medida que se reduce la actividad y aumenta el paro femenino también va descendiendo la fecundidad<sup>426</sup>. Pero gracias al fuerte compromiso del Estado de Bienestar sueco "en donde las políticas favorables a la familia siempre tienen prioridad en la agenda política, la espectacular caída de las tasas de natalidad registradas durante la crisis económica de mediados de los 90, parece haber sido solo temporal" (B. Hobson, L. Oláh; 2006; pp. 53)<sup>427</sup>. De hecho en la actualidad y una vez superada la crisis, se observa de nuevo un aumento en los índices de fecundidad alcanzando en el 2004 el nivel de 1.7

---

<sup>426</sup> El descenso de la natalidad puede explicarse a través de la incertidumbre que viven por padres en época de crisis, teniéndose que adaptar a posibles ajustes laborales; aunque a su vez, dicho descenso permite reducir el gasto público en aquellos sectores afectados. Así se puede decir que la política familiar ha actuado como una verdadera política de empleo "ayudando a relanzar la economía en época de crisis, a liberar recursos de mano de obra y absorber parte del paro a través del permiso parental siempre que se permita el contacto con el medio profesional" (B. Arve-Parès; 1996, pp.47).

<sup>427</sup> Bárbara Hobson, Livia Oláh (2006): "Tournant positif ou "grève des ventres"?. Formes de résistance au modèle de l' "homme gagne-pain" et à la restructuration de l'Etat-providence". *Recherches et Prévisions* n° 83 – mars 2006.

hijos por mujer en edad de procrear, sin que se registre una disminución en el nivel de empleo de las madres.

En cuanto al impacto que tienen los instrumentos familiares sobre el empleo debemos decir en un primer momento que, al ser la igualdad uno de los objetivos que se persigue desde la política familiar, en Suecia se fomenta la participación en el mercado de trabajo de toda la población, logrando una alta tasa de actividad femenina muy cercana a la actividad que poseen los hombres, aunque con unas características particulares. Pero a pesar de tener las mayores tasas de empleo, un número considerable de mujeres poseen un empleo a tiempo parcial, aunque a diferencia de otros países europeos en Suecia este "trabajo parcial es estable con horarios relativamente largos y con altos salarios; en realidad la diferencia salarial es relativamente modesta" (A. S. Orloff; 2006; pp.16)<sup>428</sup>. A medida que se ha ido superando la crisis económica y se han mejorado los incentivos para que los padres se involucren en el cuidado de los hijos, se ha ido reduciendo el empleo parcial, aunque es un proceso lento; de esta forma si el empleo de las mujeres alcanzaba en el 2003<sup>429</sup> la tasa del 72.8%, el empleo a tiempo parcial de menos de 35 horas semanales se establecía en un 34.1% del empleo total femenino, descendiendo hasta el 20% del empleo total si contabilizamos únicamente el empleo a tiempo parcial de menos de 20 horas semanales. A la hora de analizar la importancia del empleo a tiempo parcial en Suecia, es necesario tener en cuenta que la legislación permite que tanto el padre como la madre de hijos de menos de 8 años realicen una reducción en su tiempo de trabajo de 2 horas diarias sin compensación financiera, con el objetivo de ayudarles a articular sus vidas familiares y profesionales, siendo de nuevo la mujer la que más utiliza esta medida<sup>430</sup>.

Además la propia estructura de la política familiar conduce a una homogeneización del comportamiento de las madres, "los dos padres

---

<sup>428</sup> Ann Shola Orloff (2006): "Adieu au maternalisme? Politiques de l'Etat et emploi des mères en Suède et aux États-Unis". *Recherches et Prévisions* n° 83, mars 2006, pp. 9-28.

<sup>429</sup> Datos para Suecia tomados de OCDE (2004): "*Perspectives de l'emploi*", OCDE, Paris.

<sup>430</sup> Esta misma medida hace que las mujeres prefieran tener a sus hijos seguidos porque las indemnizaciones se establecen en función del salario que percibía antes del primer nacimiento, que suele corresponder a un empleo a tiempo completo.

trabajan a tiempo completo hasta el nacimiento del primer hijo, después como las guarderías no atienden a bebés menores de 1 año, se acogen al permiso parental de larga duración mientras que el padre apenas lo utiliza durante un mes; al final del permiso, la propia estructura de las guarderías, le lleva a la madre a reducir su tiempo de trabajo, generalmente hasta la escolarización del último hijo” (C. Marc; H. Zajdela; 2005, pp.19)<sup>431</sup>, por ello no es difícil explicar que la mayor utilización del empleo a tiempo parcial se registra en las madres que tienen hijos de edades comprendidas entre 3 y 6 años aún sin escolarizar (alcanzando casi un 45%).

En cuanto a los sectores económicos, existe una clara diferenciación de género en cuanto al reparto del empleo: el sector público emplea mano de obra femenina (cerca del 75% de las mujeres aunque también al 40% de los hombres) mientras que los hombres están más presentes en el sector privado, pero además las suecas se concentran en muy pocos empleos y además muy feminizados (personal sanitario, enseñanza maternal y primaria) mientras que los hombres tienen una mayor variedad de empleos. Esta fuerte segregación horizontal, en donde las mujeres en su mayoría están concentradas en el área de los cuidados, ahonda la segregación vertical puesto que al encontrar trabas para entrar en las profesiones tradicionalmente ocupadas por los hombres les cuesta aún más alcanzar los puestos de responsabilidad pertenecientes a las posiciones más altas de la jerarquía.

#### 13.4.4 Como conclusión: ¿Es un modelo de referencia a seguir?

Uno de los principales objetivos de la política familiar sueca es la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; de esta manera y a través de los instrumentos aplicados, especialmente los permisos parentales y la red de infraestructuras de atención a la infancia, podemos conocer y analizar el grado de incidencia que posee esta política en el reparto de las

---

<sup>431</sup> Céline Marc; Hélène Zajdela (2005): “Emplois des mères et politique familiale: doit-on s’inspirer du “modèle suédois”?”. *Document de travail* n° 45, Centre d’Études de l’Emploi, Paris.

cargas educativas y de cuidados entre ambos padres y sus repercusiones en el comportamiento de las madres en el mercado de trabajo.

A la hora de analizar sus resultados, no todos consideran a este modelo como el referente de la igualdad que permite a mujeres y hombres responsabilizarse de la misma manera de las cargas familiares y profesionales; mientras que las mujeres se han comprometido en un alto grado con el mercado de trabajo cabe preguntarse si los hombres han cumplido con su parte correspondiente al compromiso familiar.

Para algunas autoras, el modelo sueco ha logrado alcanzar su objetivo en términos de empleo de mujeres pero al precio de una fuerte discriminación de las madres relegándolas en unos pocos sectores económicos y profesiones y teniendo que asumir la responsabilidad del permiso parental; "la actividad de las madres descansa en el permiso parental, combinado con las estructuras de guardería, y obligándoles a las mujeres a modular su tiempo de trabajo para conciliar vida profesional y vida familiar. La clave del sistema es pues el tiempo parcial" (C. Marc; H. Zajdela; 2005, pp.9). Mientras no se modifique la base que sustenta este modelo se mantendrá la desigualdad en el mercado de trabajo entre las mujeres y los hombres.

Además la propia estructura del permiso parental, uno de los instrumentos centrales sobre los que gira la política familiar, genera ella misma desigualdades; mientras que para las mujeres el permiso comienza en el mismo momento del nacimiento, el padre puede elegir el momento<sup>432</sup> que más le conviene en función de su carrera profesional, su duración y además puede optar por un permiso a tiempo parcial; es decir el permiso es flexible para los padres puesto que tienen capacidad de negociación, pero no lo es para las madres puesto que ellas son las que tienen que adaptarse a la opción que haya elegido el hombre; "el modelo sueco a pesar de que la flexibilidad y el grado de generosidad de los dispositivos es fundamental, no constituye una condición suficiente para crear un reparto intrafamiliar más

---

<sup>432</sup> Tal y como lo explica Sara Brachet (2001) la maternidad es inevitable mientras que la paternidad es negociable.



igualitario" (D. Anxo, L. Delander, J. Másson; 2006, pp. 19)<sup>433</sup>. Una forma de reducir las discriminaciones que genera este permiso sería confiriéndole un carácter individualizado, puesto que habría menos desigualdad en el empleo y más igualdad en la familia<sup>434</sup>.

Por el contrario otras autoras consideran más bien que hay que contemplarlo como un modelo inacabado, de transición hacia el modelo igualitario, e incluso se presenta como el único modelo que conduce a una verdadera igualdad entre mujeres y hombres. Para Jane Lewis (2002)<sup>435</sup> no hay que abordar el modelo sueco desde una visión reduccionista en donde el problema queda limitado a una simple cuestión de conciliación para hacer más fácil la vida laboral de las madres; el modelo sueco hay que encuadrarlo en un marco político mucho más amplio que, después de tres décadas, insiste en la doble responsabilidad de cada persona ante el empleo y ante las cargas familiares; es un modelo comprometido con el "care", situándolo en el centro de las preocupaciones y de las políticas públicas, y además es consciente de la dificultad que conlleva introducirlo en los derechos y deberes de la ciudadanía.

Mientras que para unos países el problema que debe abordar la política familiar es la conciliación entre el trabajo y el empleo, Suecia se interesa por la igualdad, responsabilizando a los hombres y a las mujeres del trabajo y del cuidado de los hijos e intentando que la mujer alcance una inserción social que le otorgue la ciudadanía completa. Por ello, "las políticas suecas sostienen explícitamente el empleo de las madres puesto que está considerado la piedra angular de la igualdad de género en este país. Los permisos parentales y otras medidas orientadas a la infancia se acuerdan de forma indiferente a los padres y a las madres pero la particularidad sueca es que va más allá del simple tratamiento neutro de

---

<sup>433</sup> Dominique Anxo, Lennart Delander, Jonas Másson (2006): "Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux par les pères. Une analyse comparative entre la France et la Suède". *Recherches et Prévisions* n° 84, juin 2006, pp.19-33.

<sup>434</sup> Una de las propuestas actuales realizadas por LO (sindicato obrero) es la de realizar una división tripartita del permiso parental de forma que un tercio lo asuma el padre, un tercio la madre y el tercio restante sea opcional.

<sup>435</sup> Citada por Anne-Marie Daune-Richard y Anita Nyberg (2003, pp.525).

género, fomentando activamente a que los hombres asuman el trabajo de los cuidados de la infancia” (A. S. Orloff; 2006, pp. 16).

En definitiva, ¿es un modelo que puede servir para otros países?. La contestación de esta autora es que es un modelo realmente posible, aunque puntualiza que su éxito está en función de la denominada “distancia de Estocolmo”, entendida tanto desde el punto de vista político como geográfico, y mide el carácter progresista de una política “aplicada a la cuestión del empleo de las mujeres. Esta tendencia se refleja en la hipótesis del pensamiento socialdemócrata que se basa en la expansión del sector público como la única vía para mejorar el acceso de la mujer a la vida profesional, además de ser este pensamiento el mejor punto de vista normativo para la igualdad entre los sexos” (A.S. Orloff; 2006, pp.19).

## **CAPÍTULO 14.- LOS PAISES MERIDIONALES: LA IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD FAMILIAR**

Los países encuadrados dentro del llamado grupo meridional, del sur o mediterráneo, son los que menos se han involucrado en implantar una política social destinada a la familia. Grecia, Italia, España y Portugal son los últimos países en incorporar la política social dentro de sus prioridades tanto políticas como económicas. El sistema de protección social en estos países, al igual que en los países insulares, apenas se encuentra desarrollado, pero mientras que en Gran Bretaña e Irlanda es consecuencia de una opción política y económica, en los países del sur es producto de una escasez de recursos que tienen estos países para distribuirlos además de la existencia de una fuerte red de solidaridad familiar.

### **14.1-El Estado de Bienestar y la familia.**

El Estado de Bienestar del grupo meridional se encuentra escasamente desarrollado debido a la menor tradición que tienen estos países en materia de la intervención estatal. El actual retraso que sufren en esta materia, en parte es fruto del pasado dictatorial que tienen en común y de la utilización partidista que hicieron los regímenes autoritarios de la figura del estado. Salvo Italia que, una vez terminada la II Guerra Mundial y desaparecido el régimen fascista de Mussolini, se acerca a Europa y comienza a desarrollar un Estado de Bienestar cercano al modelo continental, el resto de los países sureños deberán esperar a la década de los años 70. Una vez desaparecidas las dictaduras de Salazar, de Franco y de los coroneles griegos, estos países van a entrar en un proceso de cambio que afectará a todos los ámbitos de la vida social provocando una evolución de las mentalidades. En este ámbito, el desarrollo del Estado de Bienestar tal y como se entiende en el resto de países europeos se inicia con un gran retraso, una vez instaurada la democracia, experimentando un mayor impulso con la entrada de Grecia en 1981, y de España y Portugal en 1986 en el Mercado Común Europeo (a diferencia de Italia que es el único país de este grupo que es socio fundador de la actual Unión Europea).

En las tipologías<sup>436</sup> sobre el Estado de Bienestar realizadas a finales de los 80 y principios de los 90 muy pocos autores les conceden una entidad propia a este grupo de países; son considerados un subgrupo del régimen corporativista-conservador y como tal, construido sobre la base de un sistema de seguros sociales basados en el empleo, con el objetivo de garantizar los medios de subsistencia necesarios para hacer frente a los riesgos que se presenten en la vida como la vejez, los accidentes de trabajo, la enfermedad o la incapacidad. Uno de los elementos claves en el desarrollo de este tipo de Estado de Bienestar es el "hombre ganador de pan" (male breadwinner) que representa el modelo tradicional de familia, basado en una división del trabajo entre el hombre responsable del sustento económico familiar y la mujer responsable de procurar cuidados y bienestar a todos los miembros de dicha familia.

---

<sup>436</sup> En especial la tipología realizada por G. Esping-Andersen que solo reconoce tres regímenes distintos de Estado de Bienestar (1990, 1999).

Por el contrario otros autores<sup>437</sup> proponen que es necesario añadir a estos tres regímenes ya existentes, un cuarto que reagrupe a estos países mediterráneos puesto que consideran que, además de tener los dispositivos típicos del modelo de Bismarck aunque implantados con cierto retraso, poseen unas características que les son propias como por ejemplo, el peso tan significativo aún del trabajo informal, la importancia del trabajo autónomo o independiente dentro de la estructura de empleo de estos países, la influencia de la Iglesia católica, la desconfianza en el sector público junto con la escasa cultura administrativa, e incluso el papel que juega la solidaridad entre los miembros de una misma familia.

Además estos países soportan una gran disparidad interna encontrándonos con situaciones muy dispares a la hora de analizar el grado de desarrollo que han alcanzado. De esta forma los datos globales referidos a todo el país, no reflejan el desarrollo de ciertas áreas geográficas de Italia y España, cercanas a los índices correspondientes al modelo continental mientras que otras zonas del sur de España, Italia y Grecia poseen características de este régimen meridional.

En este modelo las familias juegan un papel central en la organización de las solidaridades ya sean financieras o de servicios. La intervención del estado en esta materia se considera subsidiaria, solo actúa cuando "falla" la familia. La institución familiar se considera un valor esencial puesto que es quien organiza la vida de sus miembros, siendo la mujer la encargada de gestionarla.

La solidaridad familiar se sustenta en la mujer, quien debe dispensar atención y cuidados no solo a la infancia sino a las personas mayores y dependientes. En dicho contexto y ante la escasez de recursos con que cuentan estos países, una consecuencia lógica es que no se haya desarrollado nunca una estructura de atención a los dependientes<sup>438</sup>; "en la mayoría de los casos, las mujeres se desenvuelven para confiar sus hijos a

---

<sup>437</sup> El primero en proponer un cuarto régimen latino es Leibfried (1992) aunque quien desarrolla en profundidad esta nueva configuración es Ferrera (1996).

<sup>438</sup> En Italia y Grecia las personas de más de 50 años que realizan tareas de cuidados infantiles representan el 25%, en España y Portugal significan el 15% frente a Dinamarca en donde solo el 5% de estas personas cuidan a la infancia.

un miembro de la familia: en Italia y en Grecia, más de un cuarto de las personas mayores de 50 años (de hecho, las abuelas) se ocupan de los niños pequeños al menos 4 horas diarias” (C. Pigalle; 2000, pp. 127)<sup>439</sup>. Pero además no es extraño que varias generaciones cohabiten bajo el mismo techo<sup>440</sup>, los jóvenes continúan viviendo con sus padres mientras realizan sus estudios e incluso en ocasiones una vez casados prolongan su estancia llegando con facilidad hasta los 30 años (frente al modelo anglosajón y nórdico que se independizan a los 20 años).

En este punto es donde de nuevo vuelve a diferenciarse este modelo sureño del resto de países no solo de los continentales sino también de los septentrionales. Aquí estamos considerando la familia ampliada, en su sentido más vasto, aunque ello no quiere decir que no se haya registrado una evolución. Estos países han conocido el derrumbe de la “gran familia” patriarcal que ha prevalecido hasta los años 70 al igual que el resto de países, pero sin embargo la transición hacia otro tipo de familia y de nuevas formas familiares no ha seguido la misma trayectoria que en el resto de Europa.

Dicha transición, realizada en un primer momento en Suecia, se propaga por Europa llegando a los países del sur a partir de 1980, con más de 10 años de retraso y con menor intensidad. Estos países, que poseen una larga tradición católica en Italia, Portugal y España y ortodoxa en Grecia, van a poner resistencia ante cambios en el matrimonio aunque no pueden hacer nada ante la caída vertiginosa de la natalidad. Este signo de modernidad, originado por el cambio del papel de la mujer con su incorporación al mercado de trabajo, va a provocar una evolución en las mentalidades, con dos consecuencias bien visibles y de tipo contrario: por un lado, y siguiendo la trayectoria europea, va a afectar fundamentalmente a la fecundidad provocando un acusado descenso, mientras que por otro

---

<sup>439</sup> Céline Pigalle (2000): *“Femmes au travail. De qui se monque-t-on?”*. Editions Prat, coll. Droit de Régard. Issy-les-Moulineaux.

<sup>440</sup> En los países mediterráneos son aún importantes las llamadas “familias complejas” que se expanden a tres generaciones, vienen a representar entre el 10 y el 15% del total de las familias frente al 1.4 % del total en Holanda o el 1.2% en Dinamarca. Este tipo de estructura familiar conlleva una carga de la dependencia muy fuerte, realizándose en el domicilio puesto que los establecimientos en el exterior o la ayuda a domicilio es muy limitada.

lado, y a diferencia de lo ocurrido en el resto de Europa, la celebración del matrimonio sigue siendo una práctica mayoritaria, apareciendo de forma muy residual la emancipación residencial de los jóvenes y las uniones consensuadas.

Las mujeres sureñas no tienen por costumbre cohabitar con sus parejas antes del matrimonio, viven con sus padres generalmente por motivos económicos hasta los 30 años, edad en la que contraen matrimonio<sup>441</sup>, que aunque no es universal no se encuentra desvalorizado tal y como se aprecia en las escasas diferencias que se registran en la tasa de nupcialidad con respecto a otros países<sup>442</sup>. La inmensa mayoría de los niños nacen dentro del matrimonio, la proporción de nacidos fuera va del 4 a 10% (frente a Francia, por ejemplo que alcanza el 43.7%) destacándose del grupo únicamente Portugal que han aumentado hasta el 23%. Los hogares monoparentales no son tan numerosos en estos países, además están formadas por adultos mayores, normalmente viudas/viudos debido al menor nivel de divorcios que tienen frente al resto de países que están integrados por una población más joven y divorciada.

En este marco, y a pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, las tareas domésticas y los cuidados de las personas siguen estando bajo la responsabilidad femenina, sigue siendo muy marcada la división sexual del trabajo, apenas hay un intercambio de papeles entre mujeres y hombres siendo muy problemática la articulación entre familia y empleo.

En definitiva, aunque estos países han experimentado un cambio, no podemos decir que se hayan unificado las tendencias *"más que una convergencia con los cambios observables en la Europa central y*

---

<sup>441</sup> La unión consensuada no está dentro de las costumbres de estos países. En 1998 solamente el 12% de los jóvenes de entre 16 y 29 años vivían en unión libre en España, el 11% en Italia y el 8% en Grecia, cifras que contrastan con lo que ocurre en otros países como Francia con el 41% o en Suecia con el 70% de los jóvenes cohabitando. (G.-F. Dumont; 2005, pp.47). Gérard-François Dumont (2005): "Adaptation des politiques familiales aux évolutions des structures familiales". *Dossier d'études CNAF* n° 71, août 2005.

<sup>442</sup> Frente a la tasa de primo-nupcialidad del 1 que registraron estos países en el año 1975, han pasado en 2002 a un 0.66 en Portugal, en Italia al 0.62, en España al 0.59 y en Grecia al 0.52; mientras que los nórdicos tienen una tasa de primo-nupcialidad del 0.5, en el año 2002.

*septentrional, algunas de las transiciones demográficas en la Europa meridional han reforzado el papel de la familia como proveedor de bienestar y fuente de socialización. No es de extrañar que los jóvenes mediterráneos continúen considerando a la familia como la institución más importante de sus vidas y ello a pesar de que han adoptado estilos de vida más individualistas y egocéntricos” (L. Moreno; 2002, pp. 44)<sup>443</sup>.*

En este contexto observamos que estos países a pesar de conceder a la familia un gran valor y ser un importante eje de protección, apenas desarrollan medidas y políticas familiares de forma explícita. Los escasos dispositivos que se aplican desde de la política familiar están orientados especialmente al mantenimiento de rentas de las familias como medio de prevención de la pobreza infantil, además de otras medidas relacionadas con la política de empleo o de la vivienda<sup>444</sup>.

#### **14.2-La estructura del sistema de protección social familiar.**

Una característica del sistema de protección social de la Europa del sur es el retraso en su construcción con respecto al resto de países además de su carácter dual, un régimen profesional de transferencias sociales junto con un sistema de sanidad de carácter universalista. Estos países a la hora de implantar un sistema de protección se han centrado en una protección social altamente desarrollada, inspirada en el modelo profesional de Bismarck orientada al núcleo central del mercado de trabajo en donde están representados los empleos estables continuos ofreciendo una amplia cobertura social y generosa, y creando un sistema asistencial escasamente desarrollado que cubra a los otros segmentos de la población activa con empleos más precarios y discontinuos e incluso al sector informal, ofreciendo una cobertura mucho más limitada.

---

<sup>443</sup> Luis Moreno (2003): “Bienestar mediterráneo y “supermujeres””. *RES, Revista Española de Sociología*, nº 2, 2002, pp. 41-56.

<sup>444</sup> En los últimos años, en especial a partir del 2003, comienzan a aplicarse medidas de política familiar orientadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

La principal fuente de financiación del sistema proviene de las cotizaciones sociales aunque cada vez es más importante el peso que va adquiriendo la vía impositiva. Italia y Portugal han otorgado mayor peso a la financiación fiscal (representa el 40% del total) siendo muy semejante al esfuerzo que realizan los empleadores a través de las cotizaciones sociales, mientras que en Grecia y España es mayor el peso otorgado a las cotizaciones sociales que realizan los empleadores, con la particularidad de que en Grecia tiene un peso muy importante la participación de los trabajadores.

Un punto en común de estos sistemas de protección social sureños es el bajo nivel que ofrecen sus prestaciones. Todos ellos realizan un gasto en medidas sociales por debajo de la media europea; de todas las funciones que posee la protección social cabe destacar la importancia que otorgan a las pensiones de jubilación puesto que representan casi la mitad del total del gasto realizado en prestaciones sociales, además de aparecer a nivel europeo, como los países que mayor proporción del PIB dedican a la vejez. Por el contrario el gasto orientado hacia la familia es de los más bajos de Europa ocupando siempre los puestos inferiores del ranking del gasto social. Globalmente los gastos en protección social varían entre el 20% del PIB de España y el 25-26% realizado por Grecia, Italia y Portugal, todos ellos por debajo de la media de la Unión Europea-15 situada en el 28% del PIB; mientras que los gastos concretamente destinados a las familias apenas representan el 0.5% del PIB en España o el 1.8% de Grecia.

Cuadro nº 14.1: Gasto en protección social de los países del sur (% del PIB) en el año 2003.

|          | Total de Gastos | Gasto dedicado a la familia |
|----------|-----------------|-----------------------------|
| Grecia   | 26.3            | 1.8                         |
| España   | 19.7            | 0.7                         |
| Italia   | 26.4            | 1.1                         |
| Portugal | 24.3            | 1.5                         |

Fuente Eurostat - SEEPROS (2006)<sup>445</sup>

<sup>445</sup> Eurostat (2006): SEEPROS; <http://europa.eu.in/eurostat/eurocronos>



Este bajo nivel de protección justifica el importante papel solidario que continúa poseyendo la familia en los países del sur, sosteniendo a sus miembros y proporcionándoles tanto apoyo financiero como apoyo logístico en forma de asistencia y de cuidados a sus dependientes (infancia, vejez y jóvenes adultos). La intervención pública tiene un carácter subsidiario estableciendo dispositivos de atención a la familia solo en caso de necesidad.

Cuadro nº 14.2: Gasto público de los países mediterráneos orientado a la familia (en % del PIB)

| <b>Eurostat 2003</b>                      | <b>Grecia</b> | <b>España</b> | <b>Italia</b> | <b>Portugal</b> |
|---|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Gasto permisos remunerados                | 0.3           | 0.1           | 0.2           | 0.2             |
| Gasto prestaciones por hijos              | 1.0           | 0.2           | 0.4           | 0.6             |
| Gasto estructuras atención a la infancia  | 0.6           | 0.3           | 0.4           | 0.8             |
| Gasto público total dedicado a la familia | 1.8           | 0.7           | 1.1           | 1.5             |

Fuente: Eurostat (2006)<sup>446</sup>

Una de las razones que pueden justificar el bajo nivel de gasto en la función familia la podemos encontrar en que en concreto las prestaciones por hijos a cargo, uno de los pilares fundamentales de política familiar, apenas están desarrolladas puesto que solo se contemplan aquellas destinadas a las familias más pobres que poseen escasos recursos, estando además condicionadas a un examen de recursos o moduladas en función de la renta de las familias.

Mientras que en España se ofrece la cuantía más baja en estos subsidios familiares estando condicionados a que la familia no sobrepase un límite de rentas<sup>447</sup>, en Portugal las prestaciones se modulan en función de la renta de la familia, el número de miembros y la edad y por el contrario

<sup>446</sup> Eurostat (2006) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/retrieve/fr/theme3>.

<sup>447</sup> En España este subsidio está orientado a las familias muy pobres puesto que el límite de rentas se sitúa en los 8.793 € en 2005 aumentando la cuantía a medida que aumenta el número de hijos, mientras que en Italia el límite de rentas es claramente superior situándose en los 43.962€ para una familia de 4 miembros en 2005.

Grecia es el único país de este grupo que mantiene el carácter universal de estas prestaciones. En España e Italia existe una prestación para las familias por el nacimiento y adopción del tercer hijo (aunque en Italia está condicionada a las rentas), pero en Portugal no existe aunque ofrece un subsidio para las familias con niños de menos de 12 meses.

Una característica de estos países, en los que la política familiar aparece intrínsecamente relacionada con la lucha contra la pobreza, es que no existe ningún dispositivo orientado específicamente a las familias monoparentales. En Grecia las prestaciones se orientan más hacia las familias en general que hacia las monoparentales (solo se mejoran las cuantías para ciertas categorías cuando la persona responsable es inválida, militar o ha enviudado). En Italia y Portugal no existen prestaciones especiales para estas familias aunque para estos casos las cantidades que perciben son muy superiores. Mientras que en el resto de países de Europa se atiende de manera especial a este tipo de familias monoparentales puesto que son las que están más expuestas a los riesgos de pobreza, en estos países del sur el riesgo<sup>448</sup> es menor debido, según algunos autores, a la importancia de la cohabitación intergeneracional puesto que la familia juega un papel de caja de compensación en el reparto de los recursos: "países como Grecia, Italia, España y Portugal, en donde las transferencias sociales son relativamente bajas sin embargo las transferencias privadas juegan un papel muy importante desde el punto de vista de reducción de la pobreza" (C. Chambaz; 2000, pp. 6)<sup>449</sup>.

Estos países han desarrollado una política familiar a través de la política fiscal. Las deducciones y desgravaciones fiscales efectuadas sobre los impuestos de rentas de las familias representan una sustancial ayuda para todas las familias con hijos que tengan la obligación de presentar la

---

<sup>448</sup> A pesar de ser la segunda causa de pobreza en la población española, según la Encuesta de Condiciones de Vida realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) bajo directrices comunitarias; en España el 37% de las familias compuestas por una persona adulta con al menos 1 hijo dependiente se encuentra por debajo del umbral de pobreza, situándose a la cola de Europa, le sigue Portugal donde la pobreza afecta al 21% de estas familias estando muy cerca de Grecia con un 20%.

<sup>449</sup> Christine Chambaz (2000): "Les familles monoparentales en Europe: des réalités multiples". DREES, *Études et Résultats* n° 66, juin 2000, pp. 1-8.

declaración de la renta y aparecen como los instrumentos más importantes destinados a las familias.

Cuadro nº 14.3: Gasto público y cobertura de los servicios de cuidados y atención a la infancia del sur, 2001-2003.

|   | Grecia | España | Italia | Portugal |
|---|--------|--------|--------|----------|
| Gasto público estructuras de atención a la infancia (% PIB)   | 0.38   | 0.43   | 0.60   | 0.36     |
| Parte del gasto en estructuras para menores de 3 años (% PIB) | 0.38   | 0.02   | 0.12   | 0.25     |
| Tasa de cobertura para 1-2 años (%) (1)                       | 3      | 5      | 6      | 22       |
| Tasa de cobertura para 3-5 años (%)                           | 48     | 77     | 71     | 75       |

(1) Tasa de cobertura de las estructuras de atención a la infancia en establecimientos públicos o subvencionados.

Fuente: OCDE.

Aparte de estas medidas integradas en las prestaciones por hijos, son escasos los dispositivos y la cuantía destinada al resto de los apartados integrados dentro de las prestaciones familiares. Recientemente se observa una evolución hacia una política familiar más explícita y más ambiciosa, en especial en Italia y en España<sup>450</sup>, con el objetivo de mejorar la natalidad y la igualdad fomentando la articulación entre la vida familiar y la vida laboral de las mujeres y de los hombres; mientras que en Portugal parece que actualmente las políticas familiares se han centrado en la atención y ayuda a las familias más pobres además de promover la conciliación familiar y laboral.

El resto de los instrumentos de política familiar apenas están desarrollados y los pocos que se han implantado ha sido a un bajo, por no

<sup>450</sup> En los dos países se promueven medidas orientada a promover el bienestar de las familias, en Italia recogidas en el "Libro Blanco sobre le Bienestar" en febrero de 2003 y en España se comienza a implantar el plan titulado "Políticas para el Bienestar de las Familias" bajo el gobierno socialista, además de ofrecer las Comunidades Autónomas ciertas ventajas fiscales en esta materia.

decir nulo, coste. El sistema de permisos parentales, instrumentos claves para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, se ha implantado bajo la forma de excedencias sin derecho a remuneración; en países como Portugal, Grecia y España<sup>451</sup>, se ofrece la posibilidad de disfrutar de un permiso para atender y cuidar a los hijos hasta que cumplan la edad de 3 años pero sin una compensación monetaria, aunque se garantiza el puesto de trabajo; en Italia por el contrario más que reconocer una renta de reemplazamiento se ha implantado un subsidio de cuantía fija para aquellas mujeres que deciden quedarse en casa para cuidar a los hijos.

En cuanto a las estructuras de atención y cuidados a la infancia, instrumento clave de articulación de la vida familiar y laboral, presentan todos ellos graves carencias, además de no ofrecer ningún país ninguna subvención a los padres que necesitan utilizar este tipo de servicios, tanto colectivos como individualizados.

Con este sistema de protección no es extraño, tal y como lo recoge L. Flaquer (2004; pp.39-40)<sup>452</sup>, que se haya denominado a esta familia meridional como la "cámara de compensación bancaria" e incluso de "síntesis de migajas" poniendo de esta manera el énfasis no tanto en la figura del proveedor económico masculino sino en la solidaridad familiar y la responsabilidad de las mujeres en las prestaciones de los cuidados.

La característica central de esta política familiar no se encuentra ni en los instrumentos aplicados ni en su nivel de desarrollo sino en el papel fundamental que otorga a la familia en la prestación de cuidados y atenciones; de esta forma el estado no se responsabiliza en garantizar un salario familiar sino que únicamente asegura que al menos un miembro de la familia posea un empleo estable y seguro.

---

<sup>451</sup> En España el periodo de excedencia se considera cotizado, corriendo a cargo de la Seguridad Social.

<sup>452</sup> Lluís Flaquer (2004): "La articulación entre familia y el Estado de Bienestar en los países de la Europa del sur", *Papers* nº 73, 2004, pp. 27-58.

### **14.3-Las relaciones entre la política familiar, la natalidad y la actividad de las mujeres**

Durante años, mientras en el resto de los países europeos iba aumentando progresivamente el empleo de las mujeres en estos países meridionales no se percibía ninguna evolución, la mujer continuaba en su puesto de trabajo hasta el matrimonio, incluso algunas esperaban a tener el primer hijo e incluso el segundo, pero tarde o temprano acababan abandonando el mercado laboral<sup>453</sup>.

A partir de los años 90 esta tendencia cambia, registrándose un aumento espectacular en el empleo femenino semejante al experimentado años atrás en las curvas de actividad del resto de las mujeres europeas. Sin embargo las evoluciones no son equivalentes; la mujer latina accede al mercado de trabajo a través de un empleo a tiempo completo, cuya primera consecuencia y la más inmediata es que la tasa de fecundidad va a ser la primera víctima de una inexistente política pública de sostenimiento de la familia.

La tensión entre la vida familiar y la vida laboral es tan fuerte que hace que muchas mujeres activas retrasen la edad de la primera maternidad reduciendo el número de hijos, e incluso que haya mujeres que opten por desarrollar su carrera profesional en detrimento de su faceta maternal.

En 1975 mientras que en los países nórdicos las mujeres ya se encontraban incorporadas al mercado de trabajo y la natalidad había comenzado a descender, estos países aún poseían un alto índice de fecundidad: en España se alcanzaba un 2.8 de hijos por mujer, en Portugal unos 2.75 hijos, Grecia tenía 2.32 hijos, mientras que Italia aparecía en último lugar con 2.21 hijos. Diez años más tarde, cuando comienza a generalizarse el trabajo fuera del hogar de la mujer la fecundidad cae por debajo de 1.7 hijos por mujer en edad de procrear mientras que ya en 2004 apenas se alcanza el 1.3 hijos en Italia, España y Grecia y un 1.4 en

---

<sup>453</sup> Algunas autoras explican este abandono del empleo a que las mujeres no tienen necesidad de valorarse a través del mercado puesto que aún es muy fuerte el reconocimiento social que poseen en el papel de madres de familia.

Portugal. Este rasgo constituye una particularidad propia de los países mediterráneos, se registra un descenso más tardío pero mucho más fuerte que hace que caiga el número de hijos por familia por debajo de cualquier otro país de Europa.

Cuadro nº 14.4: Tipos de empleo de la mujer del sur en comparación con el empleo del hombre. Año 2003<sup>454</sup>.

| En %     | Tasa de empleo |         | Tasa de empleo parcial |         | % asalariados temporales |         |
|----------|----------------|---------|------------------------|---------|--------------------------|---------|
|          | Hombres        | Mujeres | Hombres                | Mujeres | Hombres                  | Mujeres |
| Grecia   | 72.4           | 44.8    | 1.4                    | 3.2     | 9.5                      | 13.1    |
| España   | 73.2           | 46.0    | 1.8                    | 7.7     | 28.6                     | 33.5    |
| Italia   | 69.6           | 42.7    | 2.1                    | 7.4     | 8.2                      | 12.2    |
| Portugal | 75.0           | 61.4    | 3.1                    | 8.6     | 19.0                     | 22.3    |

Fuente: Eurostat (2006)<sup>455</sup>

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo además de tardía, no va a tener la misma amplitud en estos países: la tasa de actividad se establece al menos unos 10 puntos porcentuales por debajo de la media europea, salvo Portugal que llega incluso a situarse por encima de la media. Junto con una tasa de paro superior a la norma europea hace que en estos países el volumen de empleo de las mujeres se encuentre aún lejos de alcanzar el objetivo establecido en la Agenda de Lisboa del año 2000, que fijaba para el 2010 una tasa empleo femenino del 60%. Además, las cifras de desempleo de las mujeres por encima del paro masculino hacen pensar que este modelo aún favorece el mantenimiento del empleo del hombre cabeza de familia en detrimento de otras categorías como los jóvenes y en especial las mujeres.

De entre todos los países latinos destaca Portugal, que se distingue por una participación importante de las mujeres, situándose por encima de

<sup>454</sup> En este grupo de países hemos tenido que recurrir a los datos de Eurostat, debido a la imposibilidad de acceder a los datos ofrecidos por la OCDE, como en el resto de grupos.

<sup>455</sup> Eurostat (2006) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

la media europea, y donde la inmensa mayoría trabajan a tiempo completo, siendo el trabajo a tiempo parcial una forma muy minoritaria de empleo<sup>456</sup>. El resto de países se caracterizan por una menor tasa de empleo para las mujeres si bien en los últimos años se han acortado las diferencias con los otros países europeos.

Cuadro nº 14.5: Empleo de las mujeres del sur entre 20 y 49 años, en función del tipo de contrato y de la edad de los hijos, año 2003.

|          | Empleo mujeres entre 20 y 49 años |         |                              |         |
|----------|-----------------------------------|---------|------------------------------|---------|
|          | Sin hijos menores de 12 años      |         | Con hijos menores de 12 años |         |
|          | Total                             | Parcial | Total                        | Parcial |
| Grecia   | 56.5                              | 4.9     | 52.7                         | 6.7     |
| España   | 61.7                              | 8.7     | 51.2                         | 9.7     |
| Italia   | 60.4                              | 12.3    | 49.7                         | 15.2    |
| Portugal | 76.6                              | 7.7     | 76.4                         | 7.2     |

Fuente: Eurostat (2005)<sup>457</sup>.

Cada vez adquiere mayor peso el empleo parcial aunque sigue siendo inferior respecto a la media europea; de esta forma en un primer momento podemos subrayar que estas mujeres del sur de Europa no utilizan este tipo de empleo como medio para poder articular su vida laboral y familiar. El empleo con contratos temporales de duración limitada está más desarrollado en estos países, siendo la vía más utilizada por los empleadores para lograr una mayor flexibilidad de la mano de obra. En ambos casos el empleo precario es el que predomina el empleo femenino. Debemos resaltar que si bien las cifras de empleo parcial de las mujeres son

<sup>456</sup> En Portugal observamos una importante tasa de actividad femenina, mayoritariamente empleadas a tiempo completo junto con un alto índice de fecundidad y escasas ayudas para el cuidado de la infancia. Este comportamiento podría deberse a; tal y como apunta A. Moreno, al bajo nivel que tienen los salarios en este país (la mitad del segundo salario más bajo de la UE-15) que obliga a los dos miembros de una familia tener un empleo remunerado. También podría justificarse por el importante empleo agrícola femenino de las mujeres portuguesas, que les permite atender las tareas del campo y las familiares.

<sup>457</sup> Eurostat (2005): "Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale: des écarts entre les femmes et les hommes". *Statistiques en bref*, 4/2005.

bajas, hay que tener en cuenta que en estos países existe un importante sector informal de la economía integrado en gran parte por mano de obra femenina, precaria y barata.

Una consecuencia de esta situación, en donde el hombre posee un empleo a tiempo completo y la mujer queda relegada a la economía informal o precaria, es el papel que juegan los sindicatos: *“los intereses masculinos parecen tener un gran influjo al tiempo que se ignora la dimensión familiar; este sesgo de género de las organizaciones sindicales puede contribuir a explicar por qué no piden medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar y por qué, teniendo en cuenta que estas cuestiones no están en la agenda de la negociación, en las políticas de empleo las mujeres son tratadas tan solo como trabajadoras y no como madres y trabajadoras a la vez”* (L. Flaquer; 2004; pp. 50).

Las mujeres han entrado en el mercado de trabajo gracias a la familia, que aunque como institución social se encuentre en declive, aún son importantes sus redes solidarias y ofrece los medios necesarios para poder conciliar la vida familiar y la vida laboral de las mujeres, ante la incapacidad de la política pública familiar para establecer otros medios. Dicha solidaridad familiar es la responsable de que la caída sufrida por la tasa de fecundidad no haya sido aún mayor. En España por ejemplo, se aprueban planes y políticas específicas para que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo pero se olvidan las condiciones de conciliación entre vida familiar y profesional.

La ausencia de una verdadera política familiar ha hecho que las madres trabajadoras de los países mediterráneos busquen ayuda en su entorno más inmediato, acudiendo a un familiar o a una persona cercana para que realice las tareas del cuidado infantil. Habitualmente estas mujeres deben asumir ellas solas la responsabilidad de tener que compaginar su empleo y su familia, debido a la persistente desigualdad; ante esta situación las mujeres establecen verdaderas estrategias en función de sus propias características y de sus necesidades particulares.

Las posibles estrategias a seguir responden a distintos criterios: formal/informal, colectivo/individual, social/económico, público/privado,



compromiso/elección. Tal y como analiza C. Tobío (2005; pp. 143-145)<sup>458</sup> al observar las prácticas de las madres trabajadoras españolas, en un primer momento se diferencian las estrategias principales y las complementarias según el mayor o menor número de tareas a las que responden. Las estrategias principales son aquellas que por sí mismas son suficientes para hacer lo que la familia nuclear no puede hacer por sí misma; por ejemplo cuando una mujer sustituye a una madre como es el caso de las abuelas o las trabajadoras del hogar. Las estrategias complementarias son las que no son suficientes por sí mismas para resolver los problemas que surgen para compatibilizar familia y empleo, pero combinadas con otras forman una estrategia global que puede resolver las contradicciones; por ejemplo el uso de los centros de atención infantil junto con la ayuda de la abuela o vivir cerca del trabajo o cerca de los centros de atención infantil. En ocasiones pueden utilizarse las estrategias extremas o indeseables cuando no hay más opciones, como por ejemplo, dejar solo al niño, llevarlo al puesto de trabajo de las madres, o no acudir al trabajo; e incluso podemos encontrarnos con estrategias indirectas como la reducción o el retraso del número de hijos.

Con independencia de la estrategia que aplique cada una a nivel individual debe de añadirse *"la organización, la planificación y el control, aspectos que de manera repetida se señalan en el discurso de las madres trabajadoras como clave para hacer posible la compatibilidad familiar-laboral"* (C. Tobío; 2005, pp. 145).

#### **14.4- España: Un retraso institucional.**

A nivel de Estado de Bienestar tenemos que encuadrar a España dentro de los países continentales que han construido un sistema de seguridad social basado en el trabajo y al igual que el resto, se caracteriza por la existencia de una serie de regímenes especiales que recogen las distintas categorías laborales que existen, reflejo del grado de segregación profesional. Pero dentro de esta tipología se contemplan una serie de características específicas para un grupo de países encuadrados dentro de la

---

<sup>458</sup> Constanza Tobío (2005): *"Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias"*. Ediciones Cátedra, Madrid.

denominación de la Europa del sur, y en donde España aparece como un claro representante. Este país se caracteriza por un desarrollo tardío y débil del Estado de Bienestar, fuertemente influenciado por la Iglesia; dicho proceso se realiza fomentando por un lado a la familia, en su concepción extensa, como la institución fundamental para proveer de bienestar a cada uno de sus miembros, y por otro lado el trabajo, especialmente del hombre, que garantiza los recursos económicos no solo a él sino a toda su familia. El concepto de ciudadanía y de individualización tiene poca relevancia en este contexto puesto que es la familia, la que aparece como la unidad básica, y por tanto será la referencia a la hora de otorgar los derechos sociales.

Una característica que hay que resaltar es la actual organización descentralizada del sector público español. Dicha descentralización implica que la actuación pública se realiza en función de los tres niveles administrativos: central, autonómico y local. Esta forma de organización también afecta al ámbito del Estado de Bienestar puesto que cada uno de los niveles de actuación tiene capacidad y competencias para desarrollar, en mayor o en menor medida, instrumentos de política social. En algunas ocasiones la competencia para ofrecer una prestación es exclusiva de uno de ellos, otras veces de varios, e incluso pueden tener una parte centralizada común a todos dejando el resto para que lo desarrolle o bien la comunidad autónoma o bien el municipio.

Esta forma de organización afecta de forma directa a la política familiar; frente a aquellos países que poseen una estructura centralizada con unas prestaciones comunes para toda la población, nos encontramos en este país con una descentralización parcial de la política familiar: mientras que todas aquellas medidas y prestaciones situadas en el ámbito de la Seguridad Social son comunes a todos, el resto de las medidas que en general están más orientadas a reducir la pobreza se enmarcan dentro de la órbita de las comunidades autónomas. Esta división supone que en ocasiones medidas implantadas desde distintos niveles se complementen entre sí o que se superpongan entre ellas; pero además supone que exista una gran dispersión debido a las diferentes formas de organizar las medidas familiares en las distintas comunidades autónomas.

Las prestaciones familiares que están enmarcadas dentro de la Seguridad Social, organismo encargado de gestionarlas y distribuirlas, son comunes a toda la población y son fundamentalmente las prestaciones por hijo a cargo, la asignación por nacimiento del tercer hijo y el permiso de maternidad. Las prestaciones familiares específicas de las comunidades autónomas están más orientadas hacia los servicios sociales aunque también ofrecen prestaciones económicas directas, sin olvidar que son de su competencia las deducciones familiares realizadas dentro del ámbito fiscal, en la declaración de la renta.

#### 14.4.1 Breve evolución histórica de la política familiar.

En España la política familiar comienza a implantarse durante el franquismo aunque con anterioridad ya se habían tomado algunas medidas aunque de forma aislada y sin contextualizar su ámbito de actuación.

La consideración que se tiene en este país de la familia se encuentra totalmente influenciada por la Iglesia. Al igual que en el resto de los países católicos, se considera que la iglesia es en gran parte la culpable del retraso en la modernización de este país, ya que durante largo tiempo ha situado a la familia dentro de un orden natural, dominado por la moral y la religión, que es quien rige las relaciones entre el ámbito público y privado. De hecho las primeras intervenciones en este campo se realizan desde la iglesia, ya que hasta finales del siglo XIX era quien intervenía de forma subsidiaria en caso de pobreza o de necesidad.

Aunque las primeras medidas de protección social para las familias se implantan durante la dictadura de Primo de Rivera, y se orientan hacia quienes poseen menores ingresos, es durante la II República cuando se van a llevar a cabo una serie de reformas y transformaciones, como la separación iglesia y estado, que van a permitir avances importantes, en especial en el derecho de la familia y en la educación.

Durante el régimen franquista, se ubica a la familia en un lugar central y privilegiado dentro de la política además de recuperar la iglesia la influencia que había perdido en la etapa anterior. Para ello, se establecen

una serie de mecanismos e instrumentos con el fin de imprimir a la política social una orientación familiar; *"la política familiar adquirió durante la fase autárquica de la dictadura una importancia tan grande, que puede afirmarse incluso que la protección social de esta época fue en gran medida una política familiar"* (G. Meil; 1995, pp.48)<sup>459</sup>. Pero además, y a diferencia de lo ocurrido en otros países, la implantación de estos mecanismos familiares no sigue el mismo proceso de desarrollo del resto de políticas sociales sino que constituyen un "acto de afirmación ideológica"<sup>460</sup>, confirmado por el propio régimen.

En esta época, más que orientarse hacia el fomento de la natalidad, esta política familiar tiene como objetivo la reducción de la pobreza, estableciendo una compensación monetaria a través del "salario familiar" así como la promoción de la figura de una familia tradicional, como institución de referencia del sistema, basada en el matrimonio católicamente constituido y favoreciendo, por no decir imponiendo, una fuerte división sexual del trabajo dentro de ella.

Las medidas que se implantaron perseguían cada una de ellas distintas finalidades. Las asignaciones monetarias por hijos como el subsidio familiar, el plus de cargas familiares o la ayuda familiar, la ayuda a las familias numerosas, e incluso las exenciones fiscales, representan una ayuda e incluso algunas de ellas adoptan el papel de un salario familiar buscando paliar el grado de pobreza; pero además juegan un papel ideológico de reafirmación de la familia tradicionalmente instituida. Estas medidas fomentan la vuelta al hogar de la mujer, incentivando que abandone el mercado laboral y compensando a la familia (generalmente al esposo) con un salario familiar que subsane la pérdida del salario femenino.

---

<sup>459</sup> Gerardo Meil Landwelin (1995): "La política familiar española durante el franquismo". Revista Internacional de Sociología, RIS, tercera época nº 11, mayo-agosto 1995; pp. 47-88.

<sup>460</sup> Tal y como analiza G. Meil en su artículo, la política familiar franquista no puede explicarse por el mecanismo de difusión internacional puesto que otros países desde hace ya tiempo habían introducido seguros sociales tales como el seguro de invalidez y el de enfermedad que aún no estaban implantados en España.

Tanto el plus de cargas familiares<sup>461</sup> como la ayuda familiar<sup>462</sup> mejoraban su cuantía en el caso de que el marido mantuviera económicamente a su mujer, e incluso en el caso de que los dos tuvieran un empleo, únicamente tenía derecho uno de ellos a percibir las ayudas, que casi siempre era el hombre. Además los matrimonios podían acceder a préstamos blandos que iban reduciendo la cuantía a devolver a medida que nacían más hijos pero que, en el caso de que la mujer se comprometiera a abandonar el trabajo una vez casada, podían obtener el doble de la cantidad fijada en dicho préstamo.

Por tanto además de una lucha contra la pobreza, la política familiar junto con otras políticas<sup>463</sup>, juega un papel ideológico incentivando la institución matrimonial, puesto que es la única vía que tienen las familias de obtener las ayudas familiares; la familia al igual que una unidad jerárquica, estaba formada por un cabeza de familia encargado de ser el principal responsable económico (encarnado normalmente por el hombre, responsable del salario pero también el beneficiario de las prestaciones) junto con la existencia de una madre ama de casa; *"la maternidad fue definida como la principal obligación de las mujeres para la familia, el Estado y la sociedad, es más, fue considerada una función incompatible con otras, por ejemplo, el trabajo extradoméstico. Por esta razón algunos programas familiares favorecieron explícitamente a las familias con un solo perceptor de ingresos"* (C. Valiente; 1996, pp.154)<sup>464</sup>. El papel que el régimen autoritario le asigna a la mujer va a tener consecuencias en el

---

<sup>461</sup> El plus de cargas familiares consistía en la creación de un fondo por parte de todos los trabajadores junto con el empresario, que se iba distribuyendo entre ellos en función del número de hijos y en el caso de que mantuvieran a su mujer, recibían una cuantía superior.

<sup>462</sup> La ayuda familiar eran los subsidios monetarios por hijos y esposa a cargo.

<sup>463</sup> La política familiar no fue la única política que estableció medidas para fomentar (¿obligar?) la vuelta al hogar de las mujeres casadas; a nivel de política de empleo se implantaron medidas como la excedencia obligatoria de la mujer al contraer matrimonio, la autorización del marido para firmar un contrato de trabajo o realizar una actividad comercial, además de otras que impedía a las mujeres, solteras o casadas ejercer ciertas profesiones en la función pública, en especial en la judicatura.

<sup>464</sup> Celia Valiente Fernández (1996): "Olvidando el pasado: la política familiar en España (1975-1996)". *Gestión y Análisis de las Políticas Públicas GAPP*, nº 5-6, enero-agosto 1996; pp. 151-162.

futuro desarrollo de la política familiar franquista. La exaltación de la maternidad como el papel más importante de la mujer en la sociedad, no solo implicaba que apareciera como incompatible con una carrera profesional de la mujer sino que además no hubiera necesidad de ofertar unas estructuras de atención y cuidados a la infancia. Las medidas familiares se centrarán más en el sostenimiento de rentas y en las prestaciones monetarias olvidándose del resto de los instrumentos familiares centrados en bienes y servicios.

A pesar de que esta política aparece como un importante instrumento de eliminación de la pobreza, tuvo que hacer frente a tantos problemas y de tal envergadura que, tal y como piensa G. Meil (1995), llevan a suponer que no son criterios familiares los que sustentan y definen a esta política familiar sino que son otros fines los que se persiguen. Problemas originados por la escasa cobertura de las prestaciones, o por la falta de criterio alguno para establecer las ayudas generando desigualdades en la protección, llevan a concluir a que eran otros los objetivos que perseguía esta política.

Estos problemas, unidos al progresivo descenso de su importe, provocaron un cambio de rumbo hacia mediados de los 60, se introdujeron mecanismos que permitieron racionalizar el sistema de protección familiar y fomentar el desarrollo de un sistema capitalista. En esta época, se abandona la idea del salario familiar, puesto que al transformar estas medidas en prestaciones contributivas de la Seguridad Social, su cuantía está directamente relacionada con el estatus que posee el trabajador (es decir en función del salario y la categoría profesional), todo ello propiciado además por el periodo de crecimiento económico que comienza a registrarse en el país.

Pero poco a poco y a medida que nos vamos acercando al final del periodo franquista, la política familiar va perdiendo notabilidad; *"a pesar de la retórica profamilista y de la modernización de la política social y económica impulsada por miembros del Opus Dei, la política familiar durante este tiempo no conoció evaluación alguna de la adecuación de los instrumentos disponibles para lograr los objetivos"* (G. Meil; 1995, pp.79). La política familiar pasa a un segundo o tercer plano, perdiendo el

protagonismo que había alcanzado con anterioridad y desapareciendo de la esfera política<sup>465</sup>.

Con el fin de la dictadura se lleva a cabo una importante transformación que afecta al conjunto de la sociedad y comienza a declinar la importancia que con anterioridad se le otorgó a la política familiar. En este contexto de cambio no tiene sitio una política familiar con una visión tan tradicional y conservadora como la anteriormente desarrollada y, por esta razón, en lugar de modificarla y adaptarla a la nueva situación política que comienza, se optará por abandonarla desechando cualquier posibilidad de intervención pública a través de esta vía. Debido a su pasado y a su utilización partidista, la política familiar no será objetivo de ninguna agenda política, desde ningún ámbito (político, social, sindical, feminista) se reclamará una política activa que esté orientada a la familia, a diferencia de lo ocurrido en otros países europeos.

La precaria situación financiera que sufre el país entre 1975 y 1985 junto con las altas tasas de inflación que se registran, hace que en este contexto no se aumente el volumen de recursos destinados a las pocas prestaciones familiares que aún se mantienen, lo que hace que su cuantía sea mínima. Esto, junto con la progresiva supresión de todas aquellas medidas que incitaban a las mujeres a permanecer en el hogar, hace que se imponga una reorganización y una reorientación de la escasa política familiar que aún resta.

Será en la década de los noventa cuando, por primera vez desde comienzos de la transición, se reforme la política pública orientada a la familia; de una manera explícita se considera una política centrada única y exclusivamente en la lucha contra la pobreza<sup>466</sup>, ignorando el resto de objetivos y ámbitos de aplicación que posee una política familiar; "en

---

<sup>465</sup> A finales del franquismo, a comienzos de los años 70, ni se plantean los problemas de cobertura ni una protección especial para las familias con menor nivel de rentas, e incluso en el debate sobre la ley de Bases de la Seguridad Social ni se plantea ninguna prestación familiar nueva, fue la gran olvidada en todas las reformas que se abordaron en esta fase.

<sup>466</sup> Debido a la devaluación de las prestaciones familiares y al importante gasto realizado en otros ámbitos (en especial en las pensiones de jubilación y en las prestaciones por desempleo) se incluirá dentro de un marco general más amplio de lucha contra la pobreza, reorientación que se realizará sin el menor debate político.

*términos comparativos, la política familiar se caracteriza por un bajo nivel de gasto y por una marcada invisibilidad institucional, puesto que ningún ministerio o departamento ministerial de cierta entidad se denomina de la familia o de modo similar” (C. Valiente; 1996, pp.156).*

Para lograr dicho objetivo y poder disfrutar de las escasas prestaciones familiares se introduce la cláusula del examen de recursos de la unidad familiar, para obtener tanto las prestaciones contributivas como las asistenciales. A pesar de haber eliminado prácticamente todas las prestaciones familiares, se mantienen aquellas que se otorgan a las familias numerosas, aunque en estos momentos su importancia es muy pequeña. En cuanto a las medidas fiscales de ayuda a la familia, el nuevo impuesto progresivo que se implanta contempla una desgravación por hijo dependiente y en el caso de optar con una declaración conjunta aún pervive la exención por esposa a cargo. En esta nueva etapa las medidas más importantes, por no decir las únicas, de política familiar se encuentran enmarcadas dentro de la política fiscal.

Frente a la escasa importancia que se le otorga a esta política cabe destacar el fuerte compromiso contraído con la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A diferencia de lo ocurrido en el resto de países, en España se ha desarrollado una política de igualdad de oportunidades para la mujer, a lo largo de los años 90 y durante la década actual, con la ayuda de los fondos europeos orientados a tal fin. Esta política busca promover la igualdad para las mujeres especialmente en el mundo del trabajo, pero se construye sin realizar ninguna referencia a la política familiar, quedando totalmente ignorados todos aquellos aspectos que permiten la articulación entre la vida profesional y la vida familiar.

En definitiva, de esta breve evolución histórica cabe destacar que el segundo plano que ocupa en la actualidad la política familiar se podría explicar por el paso de un familiarismo paternalista propio del régimen franquista a una situación *“si no hostil, sí de clara indiferencia hacia la familia, razón ésta, que explica mejor la falta de atención a la familia por parte de los poderes públicos y de partidos y grupos de interés que la*



*pretendida pervivencia de la ideología católico-social en España*" (A. Guillén; 1997; pp. 51)<sup>467</sup>.

#### 14.4.2 La estructura de la política familiar española

La política familiar española, en comparación con el resto de países del entorno europeo, posee un escaso desarrollo no solo por el número de medidas aplicadas sino por el insuficiente volumen de gasto que representa con respecto al total: es el país de la EU-15 que menor esfuerzo realiza en el sostenimiento de esta política situándose a la cola del gasto familiar con respecto al PIB, con un sonrojante 0.5%.

El reparto de esta exigua cantidad responde a las características de la propia política familiar, basada en una marcada división sexual del trabajo dentro de la familia, siguiendo el modelo del varón como sustento económico y la mujer como sustento de bienestar "*male breadwinner*" y una red de solidaridad familiar que suple las carencias del Estado de Bienestar escasamente desarrollado.

Dentro del total del gasto realizado en la función familia cabe destacar la importancia que representan las prestaciones monetarias, tanto contributivas como no contributivas, relegando a las prestaciones en bienes y servicios a un lugar residual. Este reparto del gasto responde al objetivo prioritario que posee esta política: ser un mecanismo de lucha contra la pobreza; de esta manera las prestaciones económicas directas orientadas a las familias con escasos recursos están sometidas a un límite de rentas, mientras que los llamados servicios sociales apenas se han desarrollado, siendo muy escasa la oferta pública de cuidados a los niños de corta edad, minusválidos y ancianos.

La igualdad entre mujeres y hombres parece no tener de momento cabida dentro de sus objetivos; de hecho es de los pocos países que no han desarrollado dispositivos familiares que permitan que, tanto la mujer se encuentre en igualdad de condiciones con el hombre en el mercado laboral

---

<sup>467</sup> Ana Marta Guillén (1997): "Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español". *Papers* 53, 1997; pp. 45-63.

como que el hombre se involucre en los cuidados y en la atención al resto de los miembros familiares, al igual que lo hace la mujer.

Las prestaciones familiares por hijo a cargo son prácticamente testimoniales, debido tanto a su escasa cuantía como por los requisitos tan restrictivos que se exigen para poderlas percibir. Dado el nuevo carácter no contributivo<sup>468</sup> que adquiere esta medida, deja de ser universal orientándose únicamente hacia aquellas personas que no poseen un nivel mínimo de recursos<sup>469</sup>. Esta medida de política contra la pobreza tiene una escasa repercusión dentro del presupuesto global de la Seguridad Social y apenas alcanza el 1% de su presupuesto total. La escasa ayuda que representa esta prestación ha hecho que sean las Comunidades Autónomas las que establezcan algunas medidas de política familiar, aunque varían entre ellas respecto a la cuantía monetaria y en cuanto a la población a la que está orientada. El amplio abanico va desde descuentos en guarderías, ayudas por parto múltiple, por hijo nacido, por hijo menor de 3 años, familias numerosas, hasta subsidios familiares de carácter universal. Cada Comunidad elige aquella o aquellas que más considere oportuno y debido a dicha dispersión es prácticamente imposible realizar un balance de los posibles efectos que conllevan dichas medidas.

Los permisos parentales, tan importantes en otros países para repartir la carga de la crianza y la educación de los hijos entre la madre y el padre, no se encuentran desarrollados. La única alternativa que se ofrece es la posibilidad de acceder a una excedencia sin derecho a remuneración, aunque las condiciones concretas de dicha excedencia dependen del convenio colectivo en el que se enmarque: la duración del permiso, aunque normalmente rige la norma de hasta los 3 años de edad del hijo, la reserva del puesto de trabajo o la reserva de la categoría profesional y el salario, entre otras cosas.

---

<sup>468</sup> A partir de las modificaciones que se realizaron en el año 1990 en la estructura de las prestaciones de la Seguridad Social, se establecieron unos límites de recursos para el acceso a estas prestaciones.

<sup>469</sup> Las condiciones concretas de esta prestación son: no tener unos ingresos anuales superiores a 8.868.89€ en el 2006 para poder obtener una prestación por hijos a cargo de 291€ al año, o de 581.64€ al año en el caso de que padezca alguna minusvalía.

El único instrumento que podría asemejarse a un permiso parental sería la posibilidad que ofrece el permiso de maternidad de repartir gran parte de su duración entre la madre y el padre. Pero verdaderamente no se puede considerar un permiso parental o de educación, al estilo de los que existen en otros países europeos, porque se concede a costa del periodo de permiso materno; de las 16 semanas de maternidad, únicamente dejan con carácter obligatorio para que la madre los disfrute las 6 primeras semanas, dejando el resto del permiso, hasta 10 semanas, total libertad para que se lo repartan entre la madre y el padre, aunque siempre es necesario la autorización expresa de la madre<sup>470</sup>. Al ser el permiso de maternidad el que se está repartiendo la retribución se realizará bajo las mismas condiciones es decir, la remuneración corresponde con el 100% del salario que percibía con anterioridad la persona (madre o padre) que en ese momento lo esté disfrutando.

Bajo estas condiciones no parece que esta nueva disposición del permiso maternal tenga como objetivo cubrir las necesidades de atención y cuidados que puede requerir el hijo de corta edad, sino que aparece como un dispositivo que limita un derecho que había logrado la mujer trabajadora que va más allá de las 6 semanas; se distribuye un permiso a costa de recortar el periodo de recuperación que necesita la madre para encontrarse en condiciones de volver a la vida activa.

Bajo estas condiciones no es extraño comprobar que la participación de los padres en estos permisos sea muy baja. En el resto de países europeos uno de los motivos que suele utilizarse para justificar la escasa implicación del padre en el uso de los permisos parentales es la pérdida de ingresos que supone para la unidad familiar que la renta de reemplazamiento se realice en función del salario del padre puesto que son ellos los que poseen los salarios más altos y la remuneración del permiso no llega nunca a cubrirlo en su totalidad; en el caso de España no se puede utilizar dicha excusa puesto que no supone pérdida alguna ya que se remunera en su totalidad (como permiso maternal). Si se persigue una mayor implicación del padre en los cuidados infantiles habrá que introducir

---

<sup>470</sup> Este nuevo reparto se establece a partir del año 2001, puesto que con anterioridad únicamente se contemplaba el reparto entre ambos padres de las 4 últimas semanas del permiso maternal.

algún otro mecanismo parental pero que sea independiente del permiso de maternidad, es decir que no implique una reducción del permiso de la madre en semanas tan próximas al nacimiento.

Cuadro nº 14.6: Prestaciones por maternidad: Porcentaje de padres perceptores de parte de dicha prestación en España.

|        | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------|------|------|------|------|
| España | 1.48 | 1.41 | 1.62 | 1.76 |

Fuente: M.T López (2006, pp. 140)<sup>471</sup>

Estas cifras, aunque no nos proporcionan información sobre la parte del permiso maternal que disfrutaban los padres, no dejan de ser representativas de la escasa repercusión que posee este dispositivo dentro de la política familiar.

En cuanto a la estructura de servicios de acogida y de cuidados infantiles, al igual que el resto de países del entorno mediterráneo, se encuentran escasamente desarrolladas. La cobertura de plazas que se ofrece desde el ámbito público es muy limitada, siendo importante la presencia del sector informal en este sector así como la utilización de la solidaridad familiar, especialmente el de las abuelas, para atender a las necesidades infantiles.

Esta situación puede explicarse en gran parte por el proceso histórico que ha conocido este país. A pesar de la estrecha relación que existe entre el desarrollo de este sector y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en España este hecho no ha motivado un aumento del número de las plazas infantiles. Ante la falta de compromiso por parte del estado que se limita a crear algunos centros con un marcado carácter asistencial, es el sector privado quien asume la responsabilidad de ofrecer estos servicios de atención a la infancia.

<sup>471</sup> María Teresa López López, Alfonso Utrilla de la Hoz, Aurelia Valiño Castro (2006): *"Políticas públicas y familia. Análisis de la situación en España"*. Fundación Acción Familiar y Ediciones Cinca S. A.; Madrid.

Esta carencia de servicios públicos se debe en gran parte a la escasa voluntad de involucrarse en el sector que se detecta desde distintos ámbitos; a lo largo de los años ochenta "*ni las asociaciones de mujeres, ni los departamentos de la mujer de las confederaciones sindicales han actuado, en la práctica como valedores de una amplia política de servicios de cuidados a los niños*" (C. Valiente; 1997, pp. 118)<sup>472</sup>. Desde la esfera política se rechaza intervenir de forma explícita en un sector que fácilmente se asocia aún con la etapa natalista anterior. Desde el movimiento feminista no aparece, en estos años, como un asunto prioritario puesto que el tema de los cuidados a la infancia se considera como un asunto privado que cada mujer debe resolver. Desde el Instituto de la Mujer, las feministas de estado se centran en la política de igualdad de oportunidades y en la lucha contra las desigualdades de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, y a pesar de que podían haber impulsado dentro de este marco el desarrollo de los servicios de cuidados, lo ignoran utilizando las mismas razones.

Desde el ámbito sindical existe una mayor preocupación por la carencia de servicios públicos de atención a la infancia y sus consecuencias sobre el trabajo en especial de las mujeres; pero tampoco se presiona puesto que no se considera motivo de reivindicación de las negociaciones colectivas; existen otros temas laborales que se consideran prioritarios.

Incluso desde el ámbito cultural y de la tradición se corrobora la actitud de no involucrarse puesto que existe una opinión muy generalizada de que "*los cuidados maternos resultan indispensables para los niños, al menos durante sus primeros años de vida y además las mujeres poseen un instinto natural del que carecen los hombres para proveer tales cuidados; de ambas creencias se deriva la opinión de que los padres pueden ayudar en la crianza de sus hijos pero en absoluto compartirla en pie de igualdad con sus madres*" (C. Valiente; 1997, pp. 120). De esta forma se justifica

---

<sup>472</sup> Celia Valiente (1997): "Las políticas de cuidados de los niños a nivel nacional en España (1975-1996)". *Papers* nº 53, 1997; pp. 101-136.

que las mujeres permanezcan inactivas porque lo contrario sería perjudicial para sus hijos<sup>473</sup>.

Esta idea del don natural que poseen las mujeres para los cuidados maternos junto con la desconfianza que se tiene hacia los servicios ofertados por los centros infantiles hace que en este contexto, la única opción que le queda a la madre es buscar una solución lo más parecida a la figura materna, es decir buscar una mujer que cuide y atienda a sus hijos, bien contratada o bien por un familiar femenino que generalmente son las abuelas.

Con la aprobación de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo en 1990 se inicia una nueva etapa de intervención regulando las condiciones mínimas de los servicios privados de atención a la infancia y fomentando la creación de centros públicos de educación de los menores de calidad; así y aunque se mantiene el carácter voluntario de la escolarización, se integra la infancia de menos de 2 años en el sistema. A pesar del enorme avance que supone esta ley no se han obtenido los resultados esperados ya que no ha contado con el necesario respaldo financiero para su total aplicación ni se han delimitado bien las competencias de cada uno de los niveles administrativos implicados: gobiernos autonómicos, diputaciones y ayuntamientos, apareciendo problemas de coordinación; aunque *"el mayor obstáculo de los gobiernos locales, los municipios para asumir la creación de servicios públicos para la infancia es su incapacidad para afrontar la financiación, dado que no pueden captar fondos por su cuenta no disponen siempre del apoyo económico necesario"* (M. J. González; 2003, pp. 377)<sup>474</sup>.

A lo largo de los años 90 y a medida que se van traspasando las competencias en materia de educación a las distintas Comunidades

---

<sup>473</sup> Cabe destacar que en los últimos tiempos esta mentalidad está cambiando y se está formando una opinión favorable hacia una política familiar más intervencionista orientada a mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía.

<sup>474</sup> María José González (2003): "La escolarización de la primera infancia en España: Desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios" in V. Navarro (coord.) "El Estado de Bienestar en España". Ponencias presentadas en la Universidad Menéndez Pelayo de Barcelona el 18 y 19 de diciembre de 2003. <http://www.vnavarro.org>.

Autónomas se va descentralizando la financiación correspondiente. Hoy en día son los gobiernos autonómicos los responsables directos tanto de aquellos centros gestionados directamente por las corporaciones locales como los regidos por asociaciones sin ánimo de lucro.

Cuadro nº 14.7: Tasa de escolaridad en educación infantil por edades individuales y por titularidad del centro, en España

| Cursos  | 0 años | 1 año | 2 años | c. público | c. privado |
|---------|--------|-------|--------|------------|------------|
| 2000-01 | 1.7    | 7.5   | 17.4   | 45.2       | 54.8       |
| 2001-02 | 2.2    | 9.2   | 20.7   | 42.4       | 57.6       |
| 2002-03 | 2.5    | 9.9   | 21.7   | 40.9       | 59.1       |
| 2003-04 | 2.9    | 11.9  | 24.3   | 40.7       | 59.3       |
| 2004-05 | 3.8    | 14.0  | 28.0   | 42.6       | 57.4       |

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia (varios años)<sup>475</sup> y elaboración propia.

Si solamente nos centramos en analizar los centros oficialmente<sup>476</sup> reconocidos para atender a la población infantil, observamos que la tasa de escolarización de la infancia menor de 2 años es muy baja aunque se percibe una ligera tendencia a ir aumentando paulatinamente. A medida que se eleva la edad de los niños también va aumentando el volumen de asistencia en estos centros.

Si analizamos la tasa de escolarización de los niños de 3 años vemos que es prácticamente total, debido en parte al descenso registrado en la edad oficial de comienzo el ciclo escolar infantil de los 4 años a los 3, pasando a ser una asistencia gratuita o subvencionada.

<sup>475</sup> MEC (varios años): "Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores". <http://www.mec.es/mecd/jsp/>.

<sup>476</sup> Los centros oficiales, de titularidad tanto pública como privada, son los reconocidos por las Comunidades Autónomas y centralizados en el Ministerio de Educación y Ciencia. No forman parte de este bloque los servicios de atención a la infancia a domicilio, centro extraescolares, ludotecas, etc. que aunque siendo importantes, no están regulados por ley.

Cuadro nº 14.8: La tasa de escolarización de los menores de 3 años en España.

| Cursos  | De 0 a 2 años | De 3 años |
|---------|---------------|-----------|
| 2001-02 | 10.7          | 92.9      |
| 2002-03 | 11.3          | 94.6      |
| 2003-04 | 12.9          | 95.8      |
| 2004-05 | 15.0          | 94.3      |

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia (varios años) y elaboración propia.

Estas cifras esconden una enorme disparidad a nivel territorial; a nivel de titularidad observamos que, mientras que para los menores de 2 años en Cataluña prevalece la oferta privada de estos servicios, en el País Vasco se encuentra por igual repartida la cobertura entre el público y el privado mientras que en Asturias es totalmente privada la oferta que se realiza, por el contrario, cuando alcanzan la edad de 3 años domina el sector público en el suministro de plazas de acogida.

Además *"los desequilibrios territoriales se podrían explicar, en algunos casos, por las diferencias en las políticas impulsadas desde los diferentes gobiernos regionales con plenas competencias en educación, sin embargo esto no explicaría las todavía importantes diferencias en el interior de las Comunidades Autónomas"* (M. J. González, 2003, pp. 385). Dentro de las propias comunidades existen importantes diferencias en la tasa de cobertura que se ofrece y la razón habría que buscarla en el estrecho margen de maniobra que poseen los municipios a nivel presupuestario y las pocas fuentes de financiación que poseen para ofrecer estos servicios.

Por último, no hay que olvidar que la política fiscal aparece como uno de los instrumentos más importantes de la política familiar española. A través de las desgravaciones por hijo a cargo, por esposa, o por ascendente, se realizan importantes desgravaciones, además de los beneficios fiscales que se otorgan a las familias monoparentales y a las familias numerosas.



### 14.4.3 Las relaciones entre la política familiar, la fecundidad y la actividad femenina

De acuerdo con los objetivos establecidos para la política familiar española podemos señalar que aunque en un primer momento, como política orientada a la lucha contra la pobreza, sus instrumentos han tenido y tienen una escasa repercusión sobre la natalidad y la actividad de la mujer, en general podemos decir que sí ha repercutido sobre ellas de forma negativa la falta de instrumentos familiares encaminados a conseguir otros posibles objetivos de política familiar.

La incorporación de la mujer al mundo laboral se realiza sin que se tomen ningún tipo de medidas de atención a la infancia, recayendo sobre ella el peso de sus cuidados además de las tareas del hogar una vez finalizada su jornada laboral. De esta forma no solo afecta al volumen de empleo, que es de los más bajos registrados en Europa, sino que afecta de manera especial a la natalidad.

En un principio, y aunque no tiene como objetivo explícito aumentar la tasa de natalidad, no se ha tomado ninguna medida encaminada a paliar el brusco descenso que se ha registrado en este país en el índice de fecundidad, descenso más pronunciado que el habido en el resto de países de su entorno. Por tanto no solo hay que buscar explicaciones en las características propias de los países del sur sino en el escaso margen de gasto que se ha dedicado a esta parcela tan importante de la vida de sus ciudadanos.

El descenso de la fecundidad no debe analizarse de forma aislada sino relacionado con el progresivo aumento del empleo de las mujeres. Ante la falta de ayuda exterior, la mujer trabajadora decide retrasar la maternidad y mantenerse activa por un periodo más amplio de tiempo en el mercado de trabajo, e incluso optar por desarrollar una carrera profesional en detrimento de la maternal. Este planteamiento se debe a que desde los poderes públicos no se incentiva la incorporación de la mujer con nuevas medidas que le permitan articular su vida familiar con la vida laboral.

Una de las consecuencias de dicho planteamiento recae sobre el propio mercado de trabajo de las mujeres, segmentando su empleo, puesto

que no existe una política pública clara de creación de servicios de cuidados dotando con suficientes plazas para atender a la pequeña infancia. A diferencia de lo que ocurre en otras partes de Europa, un número importante de mujeres se dedican a realizar las tareas domésticas de las otras mujeres que ocupan un empleo estable, incluido el cuidado de sus hijos y de otras personas dependientes que haya en la familia; precisamente el trabajo de unas mujeres permite a otras mujeres desarrollar su carrera profesional. De esta manera, mujeres que no realizan un trabajo para el mercado realizan las tareas de cuidados de los hijos de las otras mujeres, y en un porcentaje elevado, fuera del mercado como empleo sumergido, sin contabilización y sin reconocimiento, y por tanto, sin posibilidad de obtener derechos sociales por la realización de dicho trabajo. El resto de mujeres que trabajan y por razones de su bajo salario no pueden recurrir a otras mujeres para que atiendan a sus hijos, recurren al empleo parcial reduciendo temporalmente su jornada laboral hasta que los hijos se escolaricen.

#### 14.4.4 Mirando al futuro

Parece que en los próximos años la política familiar va a dejar de ser una política residual. En los últimos años se han realizado importantes esfuerzos para implantar políticas de igualdad a través de las medidas de acción positiva, que aunque no en el plano práctico sí han supuesto un gran avance en el plano teórico a la hora de luchar contra la desigualdad y la discriminación. Pero aún queda un camino por recorrer puesto que las mujeres siguen estando en una situación inferior tanto en su vida laboral como familiar. Es importante que se reconozca el papel que juega la mujer como proveedora económica y de bienestar, *"el doble reconocimiento de la importancia de la contribución gratuita de las mujeres al bienestar familiar y de la necesidad de la incorporación a la actividad laboral del mayor número de ciudadanos posibles para la sostenibilidad de los sistemas de protección social, pone encima de la mesa la necesidad de una política global que, más allá de conseguir mejoras en los derechos individuales de los hombres y de*

*las mujeres, propicie un nuevo contrato social entre los individuos, las familias, los empresarios y el Estado” (O. Salido; 2002, pp. 9)<sup>477</sup>.*

Debido al fuerte descenso de la natalidad y con los escasos medios con que cuenta la mujer para articular su vida familiar con la laboral, parece que existe una voluntad política para romper con la tradición de no legislar en asuntos familiares e implantar una política explícita que abarque todos los problemas que surgen dentro de la familia. Con la llegada al poder del PSOE, se ha implantado un ambicioso “Plan Concilia” para el personal funcionario de la administración orientado a permitir la articulación familia-trabajo de las mujeres y los hombres; dicho plan es parte de un proyecto mucho más amplio “El Plan Familia” de ayuda a todas las familias, que se presentó dentro del programa electoral con la esperanza de poderlo implantar en un futuro próximo. Para ello es necesario modificar el Estatuto de los Trabajadores a partir de la aprobación del Plan de Igualdad para ajustar las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres desde la óptica de la igualdad. Además acaba de aprobarse<sup>478</sup> recientemente en el parlamento español una ley sobre la dependencia que, aunque con claroscuros, supone un avance significativo en los cuidados de las personas dependientes.

## **CAPÍTULO 15.- LOS PAISES INSULARES: MODELO PROFAMILIAR AUNQUE NO INTERVENCIONISTA**

Los dos países que forman este grupo denominado insular, representan una excepción dentro del conjunto de países europeos puesto que, tanto en materia de política familiar como en cualquier otra área de la

---

<sup>477</sup> Olga Salido (2002): “La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate”. *Unidad de Políticas Comparadas (CSIC); documento de trabajo 02-15; pp. 1-11.*

<sup>478</sup> En diciembre de 2006 ha aprobado el Parlamento la ley de dependencia y se irá aplicando progresivamente a lo largo del año 2007, atendiendo en un primer momento a los casos de mayor necesidad.

política social, difícilmente los podemos acercar ni encuadrar en ningún otro modelo europeo.

### **15.1-Estado de Bienestar y la familia**

Reino Unido e Irlanda se caracterizan por el carácter liberal de su Estado de Bienestar, teniendo su campo de acción reducido a la mínima expresión. Cada ciudadano, en nombre del liberalismo actúa desde su libertad pero también desde su responsabilidad, de esta manera cada persona debe encontrar el medio de asegurarse un nivel de rentas necesario para mantenerse y vivir. El papel del estado es subsidiario puesto que solo interviene en caso de que los recursos no sean suficientes, es el último resorte que actúa únicamente cuando el individuo falla, cuando es incapaz de procurarse unos medios de subsistencia.

Esto es debido a que este modelo liberal de Estado de Bienestar está inspirado en Beveridge, es decir, posee un carácter redistributivo del que carece por ejemplo el modelo liberal americano. Bajo esta óptica el estado tiene la obligación de ayudar a todos los ciudadanos que abandona y expulsa el sistema liberal puesto que uno de los principios de referencia del sistema es la noción de necesidad o la del mínimo vital que es necesario atender. A diferencia del modelo continental que tiene como base un seguro social destinado a cubrir a la población asalariada de los riesgos sociales, este modelo liberal se orienta a toda la población sin poseer ninguna referencia con el salario. El plan propuesto por Beveridge, y que sirvió de base para desarrollar la política social británica, descansa en una doble hipótesis, hoy en día superada, en el pleno empleo de los hombres y en la estabilidad de la familia.

En estos países el estado tiene un carácter residual siendo el mercado el elemento esencial sobre el cual gira todo el modelo, es por ello que la iniciativa y la responsabilidad individual priman sobre la intervención estatal que además no se ve con buenos ojos.

La familia y los hijos, con los cuidados y la educación que requieren, se consideran parte de la esfera privada y esa es la razón por la que los

gobiernos deciden no intervenir en nombre de la libertad en estas materias, por respeto a la vida privada de las personas y a la libertad de las familias. La provisión de bienestar se realiza a través del mercado y de la iniciativa privada. En definitiva la política familiar, como parte de la intervención estatal, respeta esos principios básicos y es prácticamente inexistente.

La única actuación pública que se contempla en este ámbito social es la de atender a los "accidentes" de la vida, para ello se ofrece un servicio de carácter asistencial, que hace de red y que asume la responsabilidad cuando fallan las personas y el mercado. Bajo esta filosofía no intervencionista, las escasas medidas encuadradas dentro de esta política se orientan hacia los individuos y no hacia las familias en sí mismas.

En concreto, en materia de política familiar, los objetivos se orientan hacia las personas más vulnerables, estableciendo los medios necesarios para prevenir especialmente la pobreza infantil. Estos países nunca han desarrollado una política explícita hacia la infancia y las familias; implícitamente, la política familiar es una política anti-pobreza sustentada en la asistencia social y en las prestaciones condicionadas por las rentas. Por esta razón, las únicas prestaciones infantiles que históricamente se contemplan son las orientadas hacia las madres solteras<sup>479</sup> en dificultad económica para que atiendan las necesidades de cuidados y de educación de la infancia hasta los 16 años, o aquellas que se atribuyen en caso de fallecimiento de los progenitores.

---

<sup>479</sup> Aunque el gobierno británico también se cuestiona esta intervención puesto que opina que puede incitar a un comportamiento irresponsable por parte de los padres, fomentando así que las jóvenes de clase baja sean madres a una edad temprana con el objetivo de lograr cierto estatus social. Debido a la carga que supone esta actuación en las finanzas públicas, el gobierno ha importado de Estado Unidos el "welfare to work" para fomentar el trabajo de las personas protegidas por estas medidas, tal y como veremos más adelante. Es preciso puntualizar que en Estados Unidos el término de welfare tiene ciertas connotaciones peyorativas y se reserva para aquellas personas que, sin haber cotizado con anterioridad, reciben un subsidio por carecer de un empleo de forma regular.

Aunque estos dos países abordan la política familiar encuadrada dentro de un modelo de Estado de Bienestar liberal<sup>480</sup>, no poseen la misma consideración sobre la familia. Irlanda posee una concepción más tradicional, cercana a la visión que poseen de la familia los países mediterráneos, de hecho es un país que apenas ha conocido cambios significativos en la estructura familiar; desde su concepción católica, la familia se construye mayoritariamente a partir de la figura del matrimonio legalmente constituido<sup>481</sup>. Esta concepción cristiana que se tiene de la familia en Irlanda nos puede permitir explicar la semejanza existente entre las características que posee dicho modelo familiar con las de las familias de los países del sur, más que con el modelo de familia del Reino Unido. Además la familia en Irlanda constituye un elemento central siendo la propia constitución la que reconoce de forma explícita que la familia es la piedra angular de la sociedad.<sup>482</sup>

El Reino Unido se encuentra cercano a una concepción más desinstitucionalizada de la familia, próxima a la que poseen los países nórdicos, en donde toman una importancia mayor otro tipo de estructuras familiares como la cohabitación o la monoparentalidad (que alcanza casi el 25% del total de las familias); si bien aún es considerable la cifra de casamientos que se celebran también se considera alta la tasa de divorcio existente<sup>483</sup>. El índice de fecundidad en Gran Bretaña es de 1.65 en 2001, mientras que el 40% de los niños que nacen lo hacen fuera del matrimonio y mayoritariamente en parejas que cohabitan, cifra que se asemeja a la registrada en los países escandinavos estando por encima de la media europea.

---

<sup>480</sup> Es el motivo por el cual están encuadrados estos dos países en el mismo grupo: los mecanismos de actuación en la política familiar así como sus objetivos son similares a pesar de tener discrepancias en la concepción de la familia.

<sup>481</sup> El proceso de legalización del divorcio ha sido tardío en comparación con el resto de los países europeos, siendo los anteriores a ella Italia en 1970 y España en 1981.

<sup>482</sup> El mantenimiento de la familia constituye un objetivo explícito de estas políticas, ello no significa que haya que mantenerlas a toda costa, sino que cada niño tenga la posibilidad de mantener una buena relación con cada uno de los padres.

<sup>483</sup> El índice de primo-nupcialidad en el Reino Unido alcanza el 0.54. Entre 1970 y 1980 la tasa de divorcio se quintuplicó en Gran Bretaña; en el año 2000 alcanza la cifra de 48.0, la segunda más alta de Europa detrás de Dinamarca.

En Irlanda sigue siendo importante el matrimonio legalmente formado y, a pesar de aprobarse la ley del divorcio, su tasa es de las más bajas de Europa. También adquiere importancia la cohabitación aunque no así las familias monoparentales, siendo su tasa muy baja asemejándose a la del grupo mediterráneo<sup>484</sup> (apenas el 11% del total de familias). La alta natalidad que logra Irlanda puede explicarse en parte por el arraigo que posee la tradición católica y en parte porque es el único país europeo en donde está prohibido el aborto<sup>485</sup>; estas dos causas hacen que aparezca en todas las estadísticas como el país europeo con el mayor índice de fecundidad, alcanzando en 2001 la cifra de 1.9 hijos por mujer en edad de procrear.

En el Reino Unido, a las altas tasas de divorcio que se registran y al importante número de nacimientos habidos fuera del matrimonio, hay que añadir el importante colectivo existente de madres muy jóvenes y sin pareja. Este país destaca dentro de Europa *"por tener la tasa más elevada de fecundidad adolescente"*<sup>486</sup>, hasta tal punto dobla la de Alemania, triplica la de Francia y sextuplica la de Holanda. Cabe advertir, sin embargo, que...tanto en el Reino Unido y algo menos en Irlanda la tasa de fecundidad adolescente presenta en los últimos años un suave descenso" (Ll. Flaquer, E. Almeda, L. Navarro-Varas; 2006, pp.76)<sup>487</sup>. El embarazo que se registra en la población de chicas de edades comprendidas entre 15 y 19 años constituye un importante problema en el Reino Unido puesto que además es

---

<sup>484</sup> Irlanda es el segundo país de la UE-15 donde se celebran más matrimonios, por detrás de Italia, teniendo una tasa de primo-nupcialidad en 2000 en torno al 0.60; la tasa de divorcio es de 16.7; apenas el 20% de los nacimientos se realizan fuera del matrimonio y es muy alta la tasa de dependencia de los jóvenes llegando a alcanzar el 33%.

<sup>485</sup> Es el único país de la Unión Europea que ha logrado estar exento de aplicar la ley del aborto en su territorio, tal y como lo ratificó el Tratado de Maastricht.

<sup>486</sup> En el Reino Unido se produjeron en el año 2000, 28.87%o nacimientos en el grupo de edad entre 15 y 19 años, frente a 19.22%o en Irlanda y 13.28%o en el conjunto de la Europa de los 15. Además en estos dos países más de nueve de cada diez nacimientos en dicho tramo de edad fueron de madre no casada.

<sup>487</sup> Lluís Flaquer, Elisabet Almeda, Lara Navarro-Varas (2006): "Monoparentalidad e infancia". Fundación La Caixa, colección Estudios Sociales nº 20. <http://fundacion.lacaixa.es>

un colectivo fundamentalmente formado por mujeres que poseen un escaso nivel educativo y están sin empleo<sup>488</sup>.

Este problema no es nuevo en el Reino Unido, pero se agravó a comienzos de los años noventa, con un aumento considerable del número de embarazos y un descenso de la tasa de empleo de las madres sin pareja<sup>489</sup>. Estas razones motivaron al gobierno británico a modificar las ayudas sociales, reduciendo las prestaciones sociales orientadas hacia dicho colectivo procurando "*garantizar en un primer momento un mayor apoyo por parte de los padres (a través de la ley sobre la manutención de los hijos Chil Support Act, de 1991) y fomentar, en segundo lugar, el ingreso de las madres en el mercado de trabajo y que éstas vivan cada vez más de sus ingresos (1996)*" (J. Lewis; 2000, pp. 218). Así, el gobierno de Tony Blair imprime una nueva orientación a su política sin romper totalmente con la anterior; de esta forma se adquiere el compromiso de aumentar el trabajo remunerado de las madres sin pareja pero en vez de establecer una prestación específica para estas familias monoparentales se da una mayor prioridad a la creación de guarderías infantiles<sup>490</sup> sin que necesariamente sea en el sector público, ofreciendo un servicio de calidad y otorgando desgravaciones fiscales.

La política familiar británica va haciéndose cada vez más selectiva, su intervención se enmarca dentro de una política más amplia de lucha contra la pobreza a través de prestaciones o servicios específicos para las familias necesitadas o para niños catalogados de riesgo, dejando el resto de categorías al margen de dicha actuación.

A pesar de dichos esfuerzos, estas alternativas no están dando los resultados esperados puesto se considera a la mujer bien como madre, bien como trabajadora, pero no como ambas. La infraestructura de servicios de

---

<sup>488</sup> Las personas de este colectivo que no tenían empleo en 1990 representaban un 66 por mil mientras que en 2000 descendió hasta un 50 por mil.

<sup>489</sup> La tasa de empleo de este colectivo descendió entre los años 1971 y 1995 pasando del 52% al 41% mientras que el empleo de las madres casadas aumentó en ese mismo periodo de un 39% hasta el 71%.

<sup>490</sup> Los gobiernos conservadores siempre se han opuesto a desarrollar una política pública en este ámbito, incluso M. Thatcher se manifestó en contra de cualquier subvención para guarderías.



atención a la infancia existente es escasa para atender a las necesidades de una persona que atiende a sus hijos y trabaja fuera de casa.

En general podemos decir que tanto en Gran Bretaña como en Irlanda se registra una importante división del trabajo entre la mujer y el hombre, el modelo de familia responde a la del hombre ganador de pan siendo la mujer la responsable de la organización de la familia: puede realizar un trabajo remunerado una vez haya asumido las tareas domésticas y las tareas de cuidados a las personas dependientes.

Dentro del Estado de Bienestar liberal, representativo de estos dos países, se prima la iniciativa y la responsabilidad individual en los cuidados y la educación de los hijos sobre cualquier intervención estatal, considerada indeseable si cuestiona la libertad individual. En este contexto la única política familiar posible que se practica es la orientada a reducir la pobreza infantil, estando el objetivo de igualdad prácticamente en punto muerto.

### **15.2-El sistema de protección social**

Estos países han desarrollado un sistema de protección social de inspiración liberal, basado en el principio de necesidad y en donde el estado juega un papel subsidiario; es decir, entra en juego cuando el individuo es incapaz de procurarse unos medios para la subsistencia.

Cuadro nº 15.1: El gasto social de las islas en 2003 (en % PIB).

|             | Gasto total en protección social |
|-------------|----------------------------------|
| Irlanda     | 16.5                             |
| Reino Unido | 26.7                             |

Fuente: Eurostat-Seepros 2006.

Este sistema se caracteriza por la importancia que tienen las prestaciones supeditadas a un control de recursos. La financiación del sistema de protección social descansa fundamentalmente en los impuestos,

en Irlanda más del 60% de los ingresos provienen de la aportación que realiza el sector público mientras que en el Reino Unido dicho aporte desciende hasta el 50%. Debido al carácter residual que posee el Estado en estos países, el esfuerzo que realizan en gasto social es menor que la media europea.

El sistema de protección social en estos países implica que el gasto social se reparta siguiendo un procedimiento dual: el hombre se beneficia de la seguridad social y la mujer de la asistencia pública. Este sistema dual se origina cuando Beveridge idea el Estado de Bienestar partiendo de que la *"propuesta de asegurar a las mujeres a través de sus maridos constituía un reconocimiento justo del valor de su trabajo de cuidados. El problema reside en el hecho de que dichas políticas, por bienintencionadas que fuesen, situaron a las mujeres bajo la dependencia económica de los hombres"* (J. Lewis; 2000; 215). De esta forma el hombre y la mujer poseen un derecho diferenciado en las prestaciones, dicho derecho reposa en la condición de jefe de familia que posee el hombre y en la obligación que tiene de mantener a su familia mientras que la mujer se le considera esposa y madre y por tanto dependientes del salario masculino. En consecuencia los derechos a las prestaciones que tienen las esposas son derechos derivados, dada su condición de personas dependientes dentro de la familia y del derecho de su marido a recibir unas prestaciones.

El objetivo de dicho gasto social en la familia es la lucha contra la pobreza infantil y el fomento del desarrollo de la infancia; objetivos como la promoción del empleo o la igualdad entre mujeres y hombres, quedan relegados a su segundo plano, siendo considerados más bien como medios para alcanzar sus objetivos establecidos. El gasto social orientado hacia las familias se reparte entre los permisos maternales/paternales/parentales remunerados, las prestaciones otorgadas por hijos a cargo y el gasto realizado en las estructuras de atención y de cuidados infantiles. En los dos países el gasto público es más bien limitado, debido a la no intervención pública en esta materia que está considerada como una injerencia en la vida privada de las personas y de las familias.

Cuadro nº 15.2: Gasto público orientado a la familia (en % del PIB). 2003.

|  | <b>Irlanda</b> | <b>Reino Unido</b> |
|--|----------------|--------------------|
| Gasto en permisos remunerados                  | 0.1            | 0.1                |
| Gasto en prestaciones por hijos                | 2.2            | 1.3                |
| Gasto en estructuras de atención a la infancia | 0.3            | 0.4                |
| Gasto público total dedicado a la familia      | 2.5            | 1.8                |

Fuente: Eurostat (2006)<sup>491</sup>

En el Reino Unido el permiso maternal ordinario<sup>492</sup> es de 26 semanas pudiéndose obtener además un permiso suplementario cuando la mujer haya trabajado para el mismo empresario las 26 semanas anteriores a la 15 semana anterior al parto. Por esta prestación de maternidad se percibe el 90% del salario durante las 6 primeras semanas y una cuota fija durante las 20 semanas restantes<sup>493</sup>. Además existe un permiso de paternidad de dos semanas de duración.

En Irlanda el permiso maternal es de 18 semanas remuneradas al 75% del salario semanal medio<sup>494</sup>. Además se contemplan 8 semanas suplementarias no remuneradas y 14 semanas suplementarias para cada uno de los padres que, aunque no están remuneradas, se garantiza el puesto de trabajo. A diferencia del Reino Unido, en este país no existe ningún permiso exclusivo para los padres.

Tanto en Irlanda como en el Reino Unido, se ofrece la posibilidad de disfrutar de un permiso parental no remunerado, que se otorga como un derecho no transferible e individual para la madre y para el padre. El permiso se puede utilizar en bloque o bien de forma flexible (siempre con el visto bueno del empleador) varias veces, hasta que el niño cumpla los 5

<sup>491</sup> Eurostat (2006): <http://epp.eurostat.ec.europa.int/extraction/retrieve/fr/theme3>

<sup>492</sup> Introducido por exigencias de la directiva comunitaria.

<sup>493</sup> Se puede percibir una cuota fija establecida en 145€ semanales durante esas 20 semanas u optar por recibir el 90% de los ingresos medios semanales. Este mismo sistema se aplica a las autónomas y a aquellas mujeres que al no tener derecho a la prestación por maternidad, perciben el subsidio de maternidad. Además este mismo criterio también se utiliza para el permiso de paternidad y de adopción.

<sup>494</sup> Considerando un mínimo de 165€ con un máximo de 249€. Los empresarios irlandeses no asumen la diferencia entre la prestación y el salario de la trabajadora si ésta decide continuar en su puesto de trabajo.

años. En Irlanda cada uno de los dos padres puede utilizar hasta 14 semanas de permiso mientras que en el Reino Unido su duración es menor, de 13 semanas, y su utilización es aún más flexible (para el primer día de colegio, para cuidar a niños enfermos, atender imprevistos,..).

El esfuerzo que realizan estos países en este apartado de los permisos es pequeño en comparación con el resto de los países europeos, ya que apenas alcanzan el 0.1% del PIB en el Reino Unido y en Irlanda.

Las prestaciones económicas por hijo a cargo son universales (no están condicionadas ni por los ingresos familiares ni por la edad) para las familias con hijos menores de 16 años; estas prestaciones tienen como objetivo ayudar a los padres, asumiendo parte de los costes de la educación de los hijos<sup>495</sup>. Cabe destacar además, la existencia en Irlanda de dos prestaciones que se otorgan bajo examen de recursos. La primera sería una prestación para las personas que asumen solas la carga de una familia (prestación para las familias monoparentales)<sup>496</sup>; dicha prestación monoparental es muy generosa, representa el 40% del gasto realizado en esta partida (es decir, el 0.6% del PIB), aumentando su cuantía por cada hijo nuevo a cargo, y además la madre es quien aparece como la beneficiaria de esta prestación. La segunda prestación condicionada por los recursos es la renta familiar complementaria *Family Income Supplement* que está orientada a aquellas familias activas que necesitan complementar sus ingresos, considerados insuficientes (para rentas que no alcancen el 80% del salario medio)<sup>497</sup>.

---

<sup>495</sup> El gobierno irlandés destaca la mayor libertad de elección que ofrece esta ayuda a los padres y en particular a las madres que desean acceder al mercado de trabajo.

<sup>496</sup> En el Reino Unido ha existido una prestación de este tipo hasta 1998, después de esta fecha únicamente se atienden estas prestaciones a las familias que ya eran antes beneficiarias y en ciertos casos especiales a nuevos demandantes de esta ayuda. En la actualidad esta prima para familias monoparentales están incluida en la garantía de rentas (o prestación de demandante de empleo) y en las prestaciones de retorno al empleo.

<sup>497</sup> En el Reino Unido también existió esta prestación pero a partir de la reforma realizada en 2003 desaparece dando paso a dos medidas fiscales: Child Tax Credit y el Working Tax Credit).

El gasto en las prestaciones por hijos ha sido del 2.2% y del 1.3% en Irlanda y Gran Bretaña respectivamente.

En cuanto al desarrollo de estructuras de atención y cuidado infantil, en los dos países hay una escasez de plazas ofertadas desde el sector público, aunque en los últimos años se ha intentado dar un impulso a la creación de nuevas plazas para atender las necesidades que tienen especialmente las madres trabajadoras. A pesar de estos esfuerzos, más encaminados a ofrecer desgravaciones fiscales a los padres y a mejorar la calidad de los servicios<sup>498</sup> que a aumentar la oferta de plazas públicas, los padres se ven obligados a recurrir a las estructuras privadas de cuidados, a contratar a una asistente maternal para el cuidado a domicilio, e incluso a recurrir a los servicios informales de atención y cuidados: familiares, vecindad, amistades, ... servicios que son los que con mayor frecuencia se utilizan debido en parte al alto coste del resto de servicios y en parte a la reducida cobertura horaria que algunas estructuras de guardería ofrecen a los padres en sus horarios de trabajo.

Cuadro nº 15.3: Porcentaje de niños insulares que acuden a estructuras de cuidados y de atención a la infancia.

|             | Menores de 3 años   |                         | Niños de 3 a 6 años |                         |
|-------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|
|             | En el Sector formal | s. formal + s. informal | En el Sector formal | s. formal + s. informal |
| Irlanda     | 12%                 | 31%                     | 74%                 | 86                      |
| Reino Unido | 26%                 | ..                      | 90%                 | ..                      |

Fuente: OCDE (2002, 2005)

En Irlanda, a lo largo de los años 90, se desarrolla una política pública<sup>499</sup> para el cuidado de la infancia con el objetivo de lograr una mayor

<sup>498</sup> Las guarderías especialmente en Gran Bretaña tienen mala fama por su baja calidad.

<sup>499</sup> En este país se legisla por primera vez una política pública para el cuidado y atención de la infancia, siguiendo el objetivo de la integración social. La reglamentación de este tipo de estructuras se adopta en 1996, provocada en parte por la falta de mano de obra.

integración social. En parte se debe a la necesidad de mano de obra que requiere la economía que conduce a sindicatos, empleadores y gobierno a realizar una política más coherente para asegurar la atención y los cuidados de los niños. Pero sigue habiendo una preferencia por utilizar las estructuras informales de cuidados debido en gran parte, al alto coste de los centros formales que tienen que asumir los padres (salvo en los servicios de guardería de las colectividades locales) y a la escasa colaboración del Estado en este tipo de gastos, puesto que la financiación apenas alcanza el 12% del coste total de una estructura de atención a la infancia.

En Irlanda se distinguen dos tipos de estructuras: las guarderías y la educación preescolar. Las clases preescolares, para niños de 4 y 6 años, se orientan hacia la infancia desfavorecida y hacia quienes tienen necesidades especiales. Las guarderías, para niños de menos de 4 ó 5 años, están formadas por aquellas que abren a tiempo completo hasta los 5 años, y aquellas orientadas a los mayores de 3 años que funcionan en parte a domicilio y en parte en el centro. Todas estas estructuras tienen carácter privado con fines lucrativos, no existiendo prácticamente ninguna orientada a la atención de la infancia preescolar, menor de 3 años.

Cuadro nº 15.4: Servicios de atención a la infancia irlandesa menor de 4 años por tipo de estructura y participación.

| Clase de servicio            | Tipo de atención | % asistencia |
|------------------------------|------------------|--------------|
| No uso de guarderías de pago | Ninguno/informal | 62%          |
| Guarderías                   | Formal           | 17%          |
| Asistente maternal           | Informal         | 18%          |
| Miembro familiar remunerado  | Informal         | 3%           |

Fuente: OCDE (2003)

Esta falta de infraestructuras públicas para los más pequeños, se compensa en parte con las guarderías familiares y con las asistentes maternas, aunque resulta oneroso acudir a este tipo de asistentes remuneradas. Como consecuencia se acude al mercado informal y a la red social, tradicionalmente importante en Irlanda, para atender las

necesidades de las mujeres que deben articular su vida laboral con su vida familiar. En general se acude a otras madres que se quedan en casa para cuidar de sus hijos y de paso atienden a dos o tres niños más. Según un estudio de la OCDE (2003) realizado para Irlanda, se estima que más del 70% de las mujeres que trabajan y tienen hijos de menos de 3 años recurren a los cuidados informales.

En el Reino Unido, la estructura de los servicios de atención a la infancia descansa mayoritariamente en el sector privado. Existe una gran variedad de centros: guarderías de día (gestionadas por el sector privado, para menores de 2 años), jardines de infancia (gestionadas por asociaciones sin fines lucrativos), escuelas maternas, y asistentes maternas agregadas reconocidas oficialmente.

A pesar de la variedad de las estructuras únicamente un cuarto de la infancia británica de menos de 3 años utiliza el sector formal para atender las necesidades de cuidado infantil. Las escuelas maternas, para la infancia de 3 a 4 años, se encuentran integradas dentro de la red de educación que está bajo la responsabilidad de las autoridades locales, ofrecen una enseñanza preescolar a tiempo parcial y gratuita, durante dos horas y media al día a todos los niños; el objetivo de estas escuelas maternas es el de mejorar su desarrollo y colaborar con los padres reduciendo el coste de su educación. El problema que se presenta es que la corta duración de la estancia obliga a los padres, que por motivos de trabajo necesitan este tipo de estructuras, a buscar otras soluciones. En este contexto se recurre a los servicios informales, recurso que aumenta en el caso en que la madre tenga un empleo (el 22% usa el sector formal frente al 58% que utilizan el informal, esta cifra aumenta hasta el 65% si consideramos la totalidad de los niños acogidos con independencia de la actividad laboral de sus madres). Según un estudio sobre el Reino Unido realizado por la OCDE (2005; pp. 123) el sector informal es el recurso habitual, se acude a los abuelos en el 55%, a otros miembros de la familia en un 23.5% mientras que a vecinos y a amigos se recurre en un 15%.

Esta utilización de las vías informales de cuidados infantiles puede explicarse por el alto coste de estas estructuras en el Reino Unido, en donde los padres deben asumir entre el 45 y el 75% de su coste. Para ayudar a los

padres de bajos ingresos se les permite deducir de los impuestos parte del precio pagado, pero siempre y cuando hayan trabajado al menos 16 horas semanales y hayan utilizado servicios formales o asistentes maternas oficialmente reconocidas.

Desde finales de los años 90 y comienzos de la década del 2000, los poderes públicos británicos han asumido un papel activo en este sector, fomentando que sean los municipios los que aumenten la oferta de este tipo de infraestructuras<sup>500</sup> y subvencionen a sus usuarios. El desarrollo de estas estructuras ha supuesto que el gasto público en infraestructuras del cuidado infantil haya pasado de representar el 0.2% del PIB en 1998-99 a alcanzar el 0.4% para el año 2003-04.

Un elemento clave en la lucha contra la pobreza es el programa *Sure Star* establecido en Gran Bretaña en 1998, para atender a las necesidades de la infancia de las zonas más desfavorecidas desde su nacimiento hasta su incorporación a la enseñanza reglada. El *Sure Star* se contempla como un programa de estimulación intelectual, física y social, ofreciendo para ello, una serie de servicios integrales que incluyen: el cuidado infantil, el aprendizaje, la salud, ayuda a la familia, además de mejorar las aptitudes parentales y prepararles para aceptar un empleo. En la actualidad este programa acoge al 16% de los niños menores de 4 años y a un tercio de los niños en edad preescolar que viven en la precariedad.

### **15.3- La política fiscal: Un importante instrumento de política familiar.**

Además de las prestaciones y subsidios encuadrados dentro de la función familia de la protección social, en estos países insulares cobran especial importancia, especialmente en el Reino Unido, los mecanismos fiscales orientados a la familia para reducir sus niveles de pobreza.

---

<sup>500</sup> Por ejemplo han financiado las Colectividades Locales de Educación, para poder desarrollar programas pioneros a nivel local, como por ejemplo centros de fin de semana, vacaciones escolares, servicios para antes o después del horario escolar, etc.



En Gran Bretaña, desde comienzos de los 90 la fiscalidad es independiente. Hasta entonces eran las parejas casadas las que formaban la unidad fiscal, pasando posteriormente a ser la persona quien constituye la unidad impositiva. En este país se utiliza el sistema fiscal como un medio de redistribución de la renta, ofreciendo a las familias un sostén económico e incitándolas al empleo remunerado.

Tradicionalmente el sistema impositivo y el sistema de la seguridad social se mueven en ámbitos distintos con objetivos diferentes; mientras que el primero tiene como objetivo aumentar la recaudación, el segundo es el encargado de pagar las prestaciones sociales a aquellas personas que las requieran y las necesiten. Con la llegada al gobierno del "Nuevo laborismo" de Tony Blair se integran ambos sistemas con el objetivo de lograr una mayor eficacia, sustituyendo las antiguas prestaciones sociales (por ejemplo el crédito familiar) por los actuales créditos impositivos. Este nuevo enfoque conjuga políticas activas de empleo con programas que inciten al trabajo mediante la asistencia social además de créditos impositivos a favor del empleo y propiciando un cambio en la mentalidad de las personas.

Los créditos impositivos se presentan como una nueva visión de la protección social y "*representa un enfoque de la seguridad social alternativo distinto a aquellas otras orientaciones que hasta hoy caracterizaban a cualquiera de los regímenes más familiares propiciados por el Estado benefactor*" (M. Adler; 2004, pp.102)<sup>501</sup>. Estos mecanismos fiscales, que constituyen un elemento clave en la lucha contra la pobreza, se han convertido en una de las características principales de este nuevo enfoque dado a la política social laborista<sup>502</sup>.

---

<sup>501</sup> Michael Adler (2004): "Un nuevo enfoque híbrido de la seguridad social en el reino Unido: la combinación de asistencia social, seguro profesional o privado y créditos impositivos". *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol.57, 2/2004; pp. 101-124.

<sup>502</sup> La primera propuesta de créditos impositivos data de 1972 y fue realizada por el gobierno conservador aunque no llegó nunca a implantarse porque al perder las elecciones dos años después fue rechazado por los laboristas por motivos prácticos e ideológicos; veinticinco años después y siguiendo el ejemplo de los Estados Unidos, el gobierno laborista de Tony Blair lo implanta alegando ser un sistema más eficaz para lograr los objetivos perseguidos.

En la actualidad, desde 2003, existen dos instrumentos fiscales dirigidos a las familias<sup>503</sup>: el crédito impositivo para la infancia (*Child Tax Credit, CTC*) orientado a sostener económicamente a la familia, y el crédito impositivo al empleo (*Working Tax Credit, WTC*) encargado de fomentar el trabajo remunerado de los responsables de la familia; viniendo a sustituir al antiguo crédito impositivo al empleo familiar (*Working Family Tax Credit*).

El crédito impositivo para la infancia (CTC) tiene como objetivo sostener financieramente a las familias con hijos y particularmente a las familias de baja renta con independencia de cual sea la posición de los padres en el mercado de trabajo. Este crédito se remunera directamente a la persona responsable de los hijos, menores de 16 años, dentro de la familia; su cuantía varía en función de la renta familiar y se establece a partir de una serie de elementos, que cada familia en función de sus características específicas irá acumulando a su cómputo total. Los posibles elementos que una familia puede llegar a contabilizar son:

- Un elemento de base por familia.
- Un suplemento en el caso de tener un hijo de menos de 1 año.
- Una cuantía fija por hijo.
- Una cuantía adicional en caso de hijo con minusvalía.
- Una cuantía adicional por hijo gravemente minusválido.

---

<sup>503</sup> Estas dos medidas fiscales a favor de las familias: el Child Tax Credit y el Working Tax Credit, vienen a reemplazar a diferentes instrumentos fiscales y prestaciones sociales relacionadas con la infancia y que formaban parte de las medidas de garantía de rentas. Tal y como nos lo explica J. Crowley (2000, pp.63-67) existían entre otros: el Working Families Tax Credit introducido en 1999, causó una pequeña revolución en el funcionamiento de estas prestaciones bajo condición de recursos, pero además no exigía la obligatoriedad de haber cotizado con anterioridad y estaba orientada hacia familias que trabajaban al menos 16 horas, a este crédito se le añadía uno adicional el Childcare Credit para los gastos de guardería en caso de familia monoparental; el Disabled Person's Tax Credit era una variante del anterior para personas con discapacidad que trabajaban o deseaban volver al trabajo; el Child Benefit era una prestación sin condición de recursos para aquellas personas que tenían a su cargo a menores de 16 años o mayores escolarizados disminuyendo su cuantía a medida que aumentaban los hijos; el Income Support garantizaba una renta mínima a todas las personas sin empleo o a los que trabajaban menos de 16 horas; el Job Seeker's Allowance introducido en 1996 por John Major que vino a sustituir a la tradicional prestación por desempleo.

John Crowley, Julián Damon, Jérôme Minonzio (2000): Politiques familiales et sociales au Royaume-Unie". *CNAF Dossier d'Étude* n° 14, novembre 2000.

Este crédito lo perciben las familias con carácter semanal. A aquellas familias que no superen un límite de renta preestablecido<sup>504</sup> se les remunerará por la totalidad de los elementos e irá disminuyendo la cuantía en función de una escala móvil. A título de ejemplo, el 90% de las familias británicas perciben el elemento básico por familia (*family payment*).

El crédito impositivo al empleo (WTC), intenta promover y mantener el empleo de las familias de baja renta y con hijos. Su objetivo es facilitar y fomentar la empleabilidad de los padres que trabajan al menos 16 horas a la semana<sup>505</sup>. No es un crédito de uso exclusivo para las familias sino que está abierto también a otros colectivos sin necesidad de tener un hijo a su cargo.

En el caso de que en una familia trabajen los dos progenitores, solo uno de ellos tiene derecho a percibirlo (son ellos quienes deciden a quién se le asigna) mientras que en el caso del elemento relativo a los gastos de guardería lo percibirá directamente la persona que sea la principal responsable de los hijos.

La cuantía de este crédito impositivo al empleo depende del número de horas normales de trabajo, del tipo de familia (pareja, o persona sola), de que el trabajador sea un minusválido y de los gastos de guardería.

Este crédito impositivo al empleo (WTC) está formado por la suma de los siguientes elementos:

- Un elemento de base
- Un suplemento para familias monoparentales y familias biparentales.

---

<sup>504</sup> Cuando se instauró en 2003, las familias con rentas menores de 50.000 GBP percibían la totalidad del crédito, reduciéndose paulatinamente a medida que aumentaba la renta familiar hasta llegar a anularse en el caso de percibir el nivel máximo de renta establecida en 58.000 GBP (66.000 GBP en el caso de familias con menores de un año).

<sup>505</sup> Deben reunir ciertas condiciones para ser admitidos en este programa por ejemplo, aquellas personas solas mayores de 25 años que trabajan al menos 30 horas a la semana o a personas minusválidas mayores de 16 años que trabajan al menos 16 horas a la semana.

- Un suplemento cuando las horas semanales de trabajo sobrepasan las 30 horas (acumuladas en el caso de una pareja)
- Un suplemento para trabajador minusválido
- Un suplemento para un adulto con gran minusvalía
- Un elemento para los gastos de cuidados y guardería que representa el 70% del coste total, con un límite establecido en función de los hijos.

Al igual que en el anterior crédito, en el WTC se van reduciendo las cuantías semanales<sup>506</sup> en función de la renta familiar y siguiendo un orden preestablecido: en primer lugar se reduce el crédito sin elemento de gasto por guarderías, seguido del crédito con gasto en guardería, contabilizando después los elementos precedentes.

En definitiva, estos créditos impositivos representan una nueva forma de protección social para atender a ciertos riesgos, como los originados por los salarios más bajos y por el coste del cuidado de los hijos; riesgos muchas veces ignorados en los regímenes de seguridad social tradicionales. Además estos créditos *"responden a algunos de los efectos inesperados y perversos de la asistencia social sujeta a la prueba de los recursos, en particular, las trampas de la pobreza y del desempleo, la baja participación y la falta de incentivos para el ahorro"* (M. Adler; 2004, pp.120); efectos nocivos en parte provocados por las deficiencias que presenta el modelo de Beveridge y por la actuación de los diferentes gobiernos que han permitido su debilitamiento paulatino en vez de fortalecer el régimen de la seguridad social.

En Irlanda es menos importante que en Gran Bretaña el uso de este tipo de instrumentos fiscales como parte de la política social. A partir de las distintas reformas fiscales<sup>507</sup> emprendidas en los últimos años, desde 2000 se han reemplazado las desgravaciones fiscales por créditos impositivos y

---

<sup>506</sup> Cuando se instauró este crédito se pagaba íntegramente a aquellas personas con una renta menor de 50.000 GBP, reduciéndose 1 GBP por cada 15 suplementarias.

<sup>507</sup> La individualización del sistema impositivo en Irlanda se aplicó en 1987 con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en la actividad laboral. Las reformas realizadas en 1997 han permitido mejorar su situación frente al empleo.

en concreto se ha implantado el crédito impositivo en beneficio de las personas que se quedan en casa para realizar tareas de cuidados. Esta medida está orientada hacia aquellas parejas casadas con hijos a su cargo, que obtienen un único salario o, en caso de obtener dos salarios, el segundo es muy bajo. De entre las condiciones que establecen para obtener dicho crédito destaca la obligatoriedad de realizar una declaración de la renta conjunta, y que uno de los dos (generalmente la mujer) permanezca en casa para cuidar y ocuparse de los niños (o de otras personas dependientes, minusválidas, etc.).

#### **15.4-Las relaciones entre la política familiar, la fecundidad y la actividad de las mujeres en el Reino Unido e Irlanda.**

Dentro de Europa, Gran Bretaña e Irlanda aparecen como una excepción en la dinámica seguida en estas materias por el resto de países. A pesar de no poseer una política familiar explícitamente natalista, las tasas de fecundidad que alcanzan estos países se encuentran entre las más altas registradas en Europa, y a pesar de no poseer una importante red de infraestructuras, privadas o públicas, necesarias para atender las necesidades de atención y de cuidados de la población infantil, es importante la participación de la mujer en el mundo laboral.

En Irlanda se registra la mayor natalidad europea alcanzando en 2004 una tasa de fecundidad de 1.99 hijos por mujer en edad de procrear, índice que asegura el reemplazamiento de la población. En este país la fecundidad siempre ha sido muy alta<sup>508</sup>, superando el índice 3 a comienzos de los años 80 aunque en la siguiente década conoce una caída brutal que se mantiene a lo largo de los 90 recuperándose en esta nueva década del 2000.

En el Reino Unido, aunque no con cifras tan altas como en Irlanda, el índice de fecundidad posee un comportamiento y unas cifras comparables a las registradas en los países nórdicos; con un índice de 1.9 en el año 1980

---

<sup>508</sup> Si la década de los 70 el índice de fecundidad se situó en 3.93, en los 80 descendió hasta 3.25, conociendo el registro más bajo en 1995 con un 1.84 y a partir de esta fecha comienza de nuevo a aumentar la cifra hasta hoy en día.

sufre ligeros vaivenes al alza y a la baja, llegando a 2004 con 1.74 hijos por mujer.

De entre las explicaciones que podemos utilizar para analizar los niveles excepcionales de fecundidad en estos países tenemos que, en el caso irlandés podemos razonar en términos del peso de la tradición y en especial la fuerza de la iglesia católica para explicar en parte la gran cantidad de nacimientos que aún se producen. En el caso británico, son menos evidentes las explicaciones no pudiendo hacer más que conjeturas acerca de su evolución; se fomenta poco el uso de la contracepción en comparación con otros países, y además es necesario recalcar de nuevo la alta natalidad que se alcanza entre las mujeres más jóvenes en Gran Bretaña<sup>509</sup>, y en menor medida en Irlanda, marcando estos dos países los índice más altos de Europa.

Esta alta natalidad entre la población femenina de menos de veinte años conlleva una serie de importantes y negativas consecuencias en las condiciones socioeconómicas de estas madres y de sus hijos. En general estas madres, debido a su embarazo precoz, no han podido terminar sus estudios y poseen un bajo nivel de educación, además de una escasa experiencia profesional en el caso de que con anterioridad hayan ocupado un puesto de trabajo. Estas adolescentes, más numerosas en las capas más bajas de la sociedad, son las principales beneficiarias de los programas de asistencia social.

Con respecto a la actividad laboral, podemos observar que las mujeres de estos dos países poseen distintas trayectorias de empleo, a pesar de ser los máximos representantes en Europa del modelo del hombre ganador de pan (*male breadwinner*), especialmente Irlanda que constituye su versión extrema.

Además de poseer una de las tasas de empleo más bajas de Europa, el sistema de protección social en Irlanda penalizaba especialmente a las

---

<sup>509</sup> Se registran 29 nacimientos por cada mil madres de entre 16 y 19 años en Gran Bretaña, menos de la mitad en Irlanda, un tercio en Estado Unidos y, por ejemplo, 7 nacimientos en Suecia.

mujeres. Según I. Ostner y J. Lewis (1998; pp.215-218)<sup>510</sup> antes de someterse a las exigencias impuestas por la Unión Europea (en 1984), las pocas mujeres casadas irlandesas que accedían a un puesto de trabajo remunerado tenían derecho a un número menor de prestaciones sociales que los hombres, además su duración era más corta y sus tasas más bajas. Asimismo estas mujeres tenían prohibido trabajar en la Administración Pública y se les negaba el derecho a percibir prestaciones por desempleo<sup>511</sup>. Estas prácticas discriminatorias comienzan a suprimirse a partir de la directiva comunitaria sobre la igualdad de trato en materia de protección social. El caso irlandés ofrece una experiencia diferente, la Unión Europea es quien asume la iniciativa de igualdad de sexos obligando a Irlanda a modificar e introducir cambios en sus políticas. Según un informe realizado por el comité paritario sobre la legislación de la Comunidad Europea se concluía que "la comunidad ha provocado cambios en materia de empleo que habría exigido decenios. Las mujeres irlandesas deben a la comunidad la supresión del obstáculo al empleo que podía constituir el matrimonio, la introducción del permiso de maternidad, la protección contra el despido por causa de embarazo, la desaparición de anuncios de empleo especificando el sexo del candidato y una mayor igualdad en la protección social" (I. Ostner, J. Lewis; 1998, pp. 217). Las mujeres fueron, después de los agricultores, las grandes beneficiarias de la adhesión de Irlanda a la Comunidad Europea. A pesar de todo ello, los avances son limitados en el campo de la igualdad, debido en parte a la imposibilidad que tiene la Unión Europea de realizar un control y un seguimiento exhaustivo sobre su aplicación.

En Irlanda la mujer recibe un tratamiento diferente al del hombre puesto que se le reconocen una serie de prestaciones sociales con independencia de su situación profesional, reforzando así la división tradicional del trabajo entre mujeres y hombres. En este país existe una opinión generalizada del apreciable papel que realizan las madres en el

---

<sup>510</sup> Ilona Ostner, Jane Lewis (1998): "L'égalité des chances entre hommes et femmes et les politiques sociales européennes", in Stephan Leibfried, Paul Pierson (eds.) "*Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*"; pp. 179-219, L'Harmattan, Paris.

<sup>511</sup> La prohibición de trabajar a las mujeres casadas en la Función Pública duró hasta comienzos de los años 70, y hasta mediados de los 80 se les negó el derecho a percibir las indemnizaciones del paro, situación que cambió por las presiones comunitarias.

hogar (aunque entre las jóvenes generaciones se considera más importante tener un empleo remunerado). Desde su propia Constitución se profundiza aún más esta división puesto que establece que ninguna mujer debe estar obligada a trabajar fuera de casa por necesidad económica. De esta forma, el objetivo central de las políticas públicas será la de igualar la situación de las madres en casa con la de las mujeres trabajadoras, además de proteger a todas las categorías de mujeres (abandonadas, solas, con hijos,...) a través de distintas medidas que van desde el ámbito fiscal (el impuesto sobre la renta) hasta el social (las prestaciones familiares o el tratamiento de las familias monoparentales).

Este país durante la década de los noventa conoció un periodo de fuerte crecimiento económico<sup>512</sup> que hizo que se le bautizara con el sobrenombre de "Tigre Celta", aumentando de forma considerable el empleo y en especial el empleo femenino.

La tendencia que se observa en Irlanda es que en los últimos años el empleo de las mujeres ha progresado y prácticamente se ha doblado, las madres irlandesas acceden a un empleo a tiempo completo, más que a tiempo parcial, manteniendo su nivel de actividad con independencia de la edad que tengan sus hijos (no se reduce el empleo cuando son madres, apenas se aprecia un descenso en su tasa cuando los hijos son muy pequeños). El empleo en las familias monoparentales es muy bajo, no llegan ni a la mitad quienes poseen un empleo. Aunque no existen datos fehacientes para Irlanda (OCDE; 2003, pp. 64), la mayor parte de dichos empleos son a tiempo parcial, si bien para el conjunto de estas familias la ayuda social es la principal e incluso la única fuente de ingresos que poseen, debido a que la percepción de dicha ayuda, a diferencia de otros países, no conlleva una obligación de buscar empleo<sup>513</sup>.

---

<sup>512</sup> En este periodo se implantaron una serie de programas económicos orientados a frenar la inflación, reducir la carga impositiva, reducir el gasto gubernamental, incrementar la formación y cualificación de la mano de obra, promover las inversiones extranjeras, entre otras. A partir del 2001 se ha desacelerado provocado en parte por el sector de exportación de tecnología avanzada.

<sup>513</sup> Al menos hasta que los hijos cumplan 18 años, ampliándose a 22 para los casos especiales como por motivos de estudios, minusvalías, etc.



Este aumento de la oferta de trabajo de las mujeres se ha llevado a cabo sin el apoyo de otras políticas, como por ejemplo sin aumentar la capacidad del servicio de guarderías. En consecuencia los éxitos a nivel de empleo alcanzados por el "Tigre Celta" se han logrado por la existencia de los servicios informales, puesto que en este periodo no se percibe caída en la fecundidad; las madres jóvenes tienen un empleo remunerado a costa del esfuerzo en cuidados realizado por las mujeres más mayores que son madres a tiempo completo.

Cuadro nº 15.5: El empleo de las madres en Gran Bretaña e Irlanda.

|   | Gran Bretaña | Irlanda |
|---|--------------|---------|
| Total Empleo                              | 72.9         | 65.0    |
| Total Empleo mujeres                      | 69.7         | 55.2    |
| • A tiempo completo                       | • 41.4       | • 37.7  |
| • A tiempo parcial                        | • 26.9       | • 16.7  |
| • Permiso maternal/parental (a)           | • 1.4        | • 0.8   |
| Empleo madres con hijos menores de 3 años | 49.2         | 51.1    |
| • A tiempo completo                       | • 9.7        | • 25.6  |
| • A tiempo parcial                        | • 30.3       | • 18.8  |
| • Permiso maternal/parental               | • 9.2        | • 6.6   |
| Empleo madres con hijos entre 3 y 5 años  | 59.7         | 52.3    |
| • A tiempo completo                       | • 23.8       | • 30.9  |
| • A tiempo parcial                        | • 35.9       | • 21.3  |
| Empleo de familias monoparentales         | 54.3         | 44.9    |
| • A tiempo parcial                        | • 48.7       | ..      |
| Familias monoparentales sin empleo        | 46.9         | ..      |

(a) Se supone que las mujeres en permiso maternal y/o parental tienen un empleo a tiempo completo.

Fuente: OCDE (2003, 2005) y elaboración propia.

El Reino Unido también, aunque en menor medida que Irlanda, es un buen representante del modelo de hombre ganador de pan (*male breadwinner*). La legislación sobre protección social, correspondiente a la época de crecimiento económico, es una consecuencia de la concepción de la familia que se tiene en este país, puesto que su objetivo no es tanto la de proteger y mejorar las condiciones de las madres trabajadoras sino de reducir su participación en el mercado de trabajo. En los años ochenta se produce un cambio radical en el tratamiento de la mujer a favor de un trato igualitario que fomente la igualdad de oportunidades y la responsabilidad

individual y desechando la cultura de la dependencia<sup>514</sup>; pasando así a un primer plano criterios como actividad y formación, que son los elementos que verdaderamente deben dar acceso a los beneficios de la ayuda social<sup>515</sup>.

La inexistencia de una política explícita de familia implica que las mujeres británicas deban interrumpir su carrera profesional o trabajar a tiempo parcial, usando las redes familiares, para poder cuidar a sus hijos. La falta de equipamientos para atender a la infancia tiene consecuencias sobre el empleo de las mujeres optando por el empleo parcial. Las mujeres entran y salen continuamente del mercado laboral para poder hacer frente a los cambios en la familia y atender a las necesidades de los hijos, teniendo entre otras consecuencias, el aumento de las desigualdades en el trabajo y especialmente en el salario.

La familia que domina en el Reino Unido, a pesar de que sus dos responsables tengan un empleo, es la que responde al modelo de "familia a activo y medio", el hombre posee un empleo a tiempo completo y la mujer uno a tiempo parcial de muy corta duración.

En Gran Bretaña el empleo de las mujeres desciende con la llegada de los hijos, que además disminuye en función de su edad. El empleo de las madres de los niños más pequeños (menores de 3 años) es 10 puntos menos que el de las madres con hijos de 3 a 6 años, que a su vez es 10 puntos menos que el empleo total de las mujeres. Parece que la edad de los hijos pudiera ser un elemento decisivo en el nivel de empleo de las madres. Además más de la mitad de las mujeres están empleadas con contratos a tiempo parcial, pero teniendo una gran importancia el empleo parcial de corta duración ya que dos tercios de ellas tiene un empleo de menos de veinte horas semanales, debido a la escasa infraestructura de servicios de guardería y atención a la infancia. Este corto empleo parcial mayoritariamente ocupado por mujeres es fuente de desigualdades puesto que además de corresponderle un nivel salarial menor, es insuficiente para acceder a una protección social total.

---

<sup>514</sup> Tal y como denominan los americanos al temor de que aumente la población que vive de la ayuda social de forma duradera.

<sup>515</sup> Como las políticas de fomento al empleo al estilo americano del *welfare to work*.

Una particularidad a destacar en Gran Bretaña es que a diferencia del resto de países, el empleo de las mujeres aunque mayoritariamente se encuentra en los servicios, no se concentra en el sector público; frente al 80% de las suecas que están empleadas por el estado las británicas apenas llegan al 50%. Empleos eminentemente públicos en el resto de países como las enfermeras o las educadoras aquí se encuentran ubicados en el sector privado.

En cuanto a las familias monoparentales, Gran Bretaña ha cambiado en varias ocasiones la orientación de las políticas dirigidas a este colectivo<sup>516</sup>. Si en un primer momento se dio prioridad al papel de la mujer como madre y como proveedora de cuidados sin exigirles un empleo, a partir de los años noventa por el contrario se les incita a ejercer un empleo remunerado, puesto que su presencia es de las más bajas de Europa.

La presencia de estas mujeres sin pareja en el mercado de trabajo es baja y de ellas la mitad trabaja a tiempo parcial; esto se debe en parte a que estas personas responsables de una familia monoparental (ya sea hombre o mujer) se benefician de una ayuda social. Tal y como ocurre en Irlanda, las medidas de sostenimiento de rentas de las familias monoparentales no imponen una obligación de buscar un empleo a su beneficiario, ni de participar en programas de formación para mejorar su empleabilidad, ni de aceptar ofertas de trabajo bajo ciertas condiciones.

Con vistas a aumentar el empleo de este colectivo, y reducir el importante grado de pobreza que padece, desde mediados de los noventa se han implantado una serie de programas que tienen como objetivo mejorar sus condiciones de empleo y aumentar la disponibilidad para acceder a un puesto de trabajo, programas que ofrecen un sistema completo de ayudas al empleo así como subsidios para el gasto de las guarderías de los niños. En este sentido el New Deal for Lone Parents (NDLP) se orienta desde 1998 hacia las familias monoparentales que no trabajan o lo hacen menos de 16 horas a la semana. Es un programa

---

<sup>516</sup> En otros países, como por ejemplo los escandinavos, las madres sin pareja no están consideradas como una categoría especial que necesite ayuda del Estado, sino que son tratadas como el resto de personas adultas, a través de su trabajo remunerado.

voluntario en donde "les ayudan a buscar empleo, una formación apropiada y una fórmula para el cuidado de los hijos y que más le ayude para encontrar un empleo. Aquellas que están más dispuestas a trabajar son las más predispuestas a participar en este programa, además de seguir beneficiándose de las prestaciones y de recibir una ayuda suplementaria para el cuidado de los niños" (OCDE; 2005, pp. 194)<sup>517</sup>.

En definitiva, las novedades se introducen sobre la base del empleo; se trata, tal y como escribió Tony Blair en la introducción del Libro Verde sobre la reforma de la protección social de 1998, de reformar el sistema sobre la base del trabajo y de la seguridad, del trabajo para los que pueden y seguridad para los que no pueden. De esta manera se sobrepasa la visión de Beveridge de seguridad para todos llegando a otra en donde "se reconoce ampliamente como marca de ciudadanía, la capacidad de cada uno para conquistar su independencia a través del trabajo asalariado, de manera que aquellos que no puedan acceder al mercado de trabajo corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda" (J. Lewis; 1999, pp.68)<sup>518</sup>. El mercado de trabajo asegura la inserción social aunque en ocasiones un empleo (a tiempo parcial, por ejemplo) no garantice dicha integración, y especialmente el de las mujeres.

### **15.5- A modo de conclusión**

Poco tiene que ver este grupo con el resto de países europeos. Mientras que las mujeres británicas trabajan y mantienen una alta tasa de fecundidad a pesar de que apenas se establezcan ayudas que les permitan articular la vida familiar con la laboral. El resultado es que las mujeres están especialmente penalizadas, han pasado de la asistencia social a trabajar en empleos precarios con sueldos reducidos que tienen que complementar con las ayudas sociales que perciben de las instituciones para poder hacer frente en la mayoría de las ocasiones, ellas solas, a la responsabilidad de

---

<sup>517</sup> Se estima que cerca del 50% de las participantes en este programa encuentran trabajo frente al 25% que encuentran trabajo al margen de este programa.

<sup>518</sup> Jane Lewis (1999): "New Labour, nouvelle Grande-Bretagne? Les politiques sociales et la "troisième voie"". *Lien Social et Politiques-RIAC*, 41, printemps, 1999; pp. 61-70.

cuidar y de educar a los hijos además de atender las tareas de la casa. Por el contrario, las mujeres irlandesas, partiendo de una baja participación en el mercado laboral, aumentan su actividad a comienzos de los noventa generalmente en empleos a tiempo completo gracias al crecimiento económico que experimenta el país desde mediados de los años noventa.

## **CAPÍTULO 16.- LOS PAISES CONTINENTALES: REPRESENTANTES DE UN MODELO TRADICIONAL.**

El grupo continental es el más numeroso puesto que está formado por Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda, Luxemburgo. Todos ellos tienen una larga tradición en la política social, habiendo desarrollado unos amplios y consistentes sistemas de protección social dentro del cual se encuentra la política familiar. Esta protección social continental se ha desarrollado sobre la base del trabajo, de ahí que estos países reciban el nombre de corporativistas, e igualmente todos ellos han estado influenciados por la Iglesia a la hora de configurar su política social, y por ello también reciben el nombre de conservadores católicos. A pesar de los puntos en común que podemos encontrarnos no podemos considerar que todos los países formen un grupo homogéneo puesto que, no todos se plantean los mismos objetivos e instrumentos en materia de política familiar. De esta forma podemos apreciar dentro de ellos dos grupos bien diferenciados: uno el liderado por Alemania, seguido de cerca por Austria, Holanda y Luxemburgo, y otro formado por Francia y Bélgica.

### **16.1-El Estado de Bienestar y la familia**

El Estado de Bienestar de este grupo continental tiene su origen en las premisas establecidas por Bismarck en su modelo de protección social, encontrándose altamente desarrollado. Este modelo social está basado en el trabajo, por tanto los derechos sociales no se otorgan en base a la

ciudadanía sino en relación al estatus que cada uno tenga en la sociedad en relación con el mercado de trabajo, y en base a la categoría profesional que se alcance a través de un puesto de trabajo. Además este Estado de Bienestar corporativo se ha desarrollado sobre la base del modelo familiar del "hombre ganador de pan" (*male breadwinner*) en donde los hombres encargados de mantener económicamente a su familia son quienes participan en el mercado de trabajo, obteniendo a cambio unos derechos económicos y sociales. A las mujeres, encargadas de realizar las tareas domésticas y de dispensar bienestar a los miembros de su familia, se les reconocen derechos por la intermediación de su marido. Así es como estos países europeos han comenzado reconociendo los derechos de las mujeres, como derechos derivados que se les concede por el papel que realizan como madres y como esposas de un hombre trabajador.

El Estado ejerce un papel de árbitro realizando una labor compensatoria, no solo entre los distintos regímenes de seguridad social y entre las diferentes categorías profesionales existentes, sino también realizando un papel compensador dentro de una misma familia dados los distintos papeles que tienen asignados sus miembros: el hombre en el papel de trabajador y la mujer como madre y esposa. De esta manera el núcleo central de las políticas sociales de los Estados de Bienestar ha beneficiado a los trabajadores permanentes, en su mayoría hombres, mientras que "los derechos sociales de las mujeres eran unos derechos indirectos producto de su dependencia con el hombre sostenedor de la familia; esto significa que la contribución que realiza la mujer a la protección social, remunerada o gratuita, ha sido ignorada y con ello los derechos directos que deberían de haberles atribuido" (J. Lewis; 1995, pp. 410). Aunque en un principio solo se reconocieron los derechos sociales de la mujer como madre y esposa, estos países han ido evolucionado en mayor o menor grado y profundidad, hacia sistemas más igualitarios. La entrada masiva de la mujer en el mercado de trabajo provocará un giro en la concepción de estas políticas puesto que la ciudadanía social se encuentra íntimamente relacionada con el empleo<sup>519</sup>.

---

<sup>519</sup> Este grupo presenta una gran heterogeneidad; conviene señalar que los cambios no se producen con la misma intensidad en todos los países ni tampoco su transformación hacia modelos más igualitarios.

La intervención pública está orientada a preservar la institución familiar y la cohesión de la familia, más que garantizar los derechos individuales de cada uno de sus integrantes. En consecuencia, la asignación de los derechos sociales se materializará a través de la pertenencia a una estructura familiar (no con carácter individual) en donde cada uno de sus miembros obtendrá beneficios por los derechos conseguidos por el responsable económico.

La familia juega un papel fundamental en todos estos países considerados, aunque es difícil establecer una única delimitación entre el ámbito privado y público y que además sea válida para todos ellos. La familia aparece como un valor en sí misma y como una institución, incluso cuando la familia tradicional comienza a resquebrajarse a causa de los divorcios o con la aparición y la generalización de otras formas de cohabitación.

La estructura familiar se va transformando paulatinamente a medida que la mujer se incorpora al empleo remunerado y aumenta la preocupación por la igualdad tanto fuera como dentro de la estructura familiar. Además, estos países (a pesar de provenir de distintas tradiciones católica, protestante o laica) experimentan una secularización de la sociedad apreciándose una tendencia hacia una sociedad más individualista propia de los países nórdicos. Todo ello contribuye a que se vaya reemplazando el matrimonio legalmente constituido por uniones consensuadas o por la cohabitación, al mismo tiempo que se observa una mayor inestabilidad en las relaciones aumentando el número de divorcios.

De esta manera, la tasa media de divorcios se sitúa en torno al 43 %, teniendo como nivel máximo a Bélgica con un 54% (uno de cada dos matrimonios se rompe) frente a un 38% que se registra en Holanda y Francia (uno de cada tres matrimonios). Siguiendo la línea ya marcada con anterioridad por los países escandinavos, y en especial por Suecia, en este grupo de países sigue creciendo el número de hijos nacidos fuera de un matrimonio legalmente establecido, puesto que también va en aumento la proporción de parejas no casadas: si en los años 60 apenas un 6% de los

hijos nacían en parejas que cohabitaban, ahora alcanzan una cifra media de entre el 30 y el 35%, destacando Francia en donde el 47% de los niños nacen en parejas que cohabitan y Austria con el 36%. El resto de países que forman parte de este grupo está muy por debajo de estas cifras en donde cerca de un tercio nacen fuera del matrimonio, siendo Bélgica quien registra la tasa más baja con un 27%.

A pesar de las modificaciones registradas en la estructura familiar (con un aumento en el número de divorcios o un mayor número de cohabitaciones que de matrimonios) en estos países continentales la familia sigue jugando un papel esencial hasta el punto de que las políticas públicas están orientadas a proteger y a preservar dicha institución, aunque no todos coincidan en los objetivos a perseguir.

En los países en donde el modelo del hombre ganador de pan sigue estando vigente como es el caso de Alemania, Holanda y Austria, es muy importante la división de los papeles que se realiza dentro de la familia. A pesar de la creciente participación de la mujer en el empleo (participación que se ha realizado sin apenas apoyo del Estado) dicha división se lleva a cabo en función de las obligaciones que tiene cada uno dentro de la institución: el hombre posee una obligación económica para mantener a toda su familia y la mujer tiene una obligación doméstica de atención al resto de los miembros. Bajo esta lógica la política familiar no trata de promover la igualdad de género ni de fomentar la natalidad ni de articular la vida familiar con la vida laboral de la mujer, sino que más bien se persigue reforzar una imagen tradicional de la mujer como cuidadora y educadora de sus hijos. De esta manera este grupo se caracterizará por una política familiar poco desarrollada y más conservadora, con medidas orientadas a sostener financieramente a la familia, puesto que se fundamentan en su reconocimiento institucional, pero ofreciendo unos limitados servicios públicos y menores posibilidades de articular la vida familiar con la vida laboral.



Por el contrario en Francia<sup>520</sup>, y en menor medida en Bélgica, el modelo del hombre proveedor de pan se implanta de forma más moderada, tendiendo paulatinamente hacia un modelo más igualitario basado en dos ganadores de pan, puesto que aquí las mujeres están consideradas como madres y trabajadoras. En general las mujeres ocupan un puesto de trabajo hasta que deciden ser madres, en ese momento es cuando deben optar o bien por conservar su empleo compaginándolo con el cuidado de sus hijos o bien ocuparse durante un tiempo de sus hijos abandonando temporalmente su empleo. Elija la opción que elija, el Estado con una posición activa y a través de su política familiar se encargará de establecer los medios necesarios para ello. Estos países presentan una política familiar en donde se mezclan elementos progresistas y tradicionales, basada en el reconocimiento de la familia como institución social que ofrece generosas prestaciones familiares y servicios públicos de calidad.

En definitiva, estos dos grupos de países que aparecen formando parte del mismo modelo de Estado de Bienestar y encuadrados dentro de una visión familiarista, aplican unas políticas familiares totalmente opuestas oscilando su actuación dentro del ámbito público y privado, según los casos. Mientras para unos países la política familiar supone un pilar fundamental de su política social y de su Estado de Bienestar, otros países apenas la tienen en consideración, encontrándose poco desarrollada e incluso hay quienes rechazan una intervención del estado en este ámbito.

Países más intervencionistas como Francia y Bélgica, de larga tradición en política familiar, se muestran interesados en establecer los medios necesarios para poder alcanzar los objetivos que se hayan marcado. Si en un primer momento fueron claramente natalistas, con el tiempo van abandonando esta visión tradicional introduciendo otros objetivos como el de la igualdad de género o un reparto más equitativo de las tareas. A pesar de sus ambigüedades estos países están más próximos a la política familiar practicada en los países nórdicos.

---

<sup>520</sup> Para muchas autoras francesas (M. T. Letablier, M. Maruani, entre otras) Francia no puede encuadrarse dentro de ningún modelo puesto que se encuentra más bien a caballo entre el modelo continental y el modelo nórdico.

Países como Alemania, Austria y Holanda estarían más próximos de la política subsidiaria de los países insulares, el estado apenas se inmiscuye en este campo puesto que se considera que los problemas que atañen a la familia son asuntos privados que deben debatirse dentro del propio núcleo familiar. Estos países están más interesados en reforzar y mantener la imagen tradicional del papel de la mujer como madre, en el ámbito de los cuidados y la educación de los hijos, sin sentir la necesidad de tener que plantearse otros objetivos como el de promover la igualdad o la natalidad.

Mientras que unos países consideran a la política familiar de forma dinámica intentando adaptarla continuamente a las necesidades de cada momento, otros países la consideran anclada en la tradición, que hay que mantener. Francia, por ejemplo, ha evolucionado hacia un sistema familiar más igualitario sin renunciar a su vertiente más tradicional, fomentando la natalidad y protegiendo a la familia, tanto a la maternidad como a la infancia. Por el contrario, Holanda y Alemania apenas han variado su visión de una política familiar basada en una concepción jerárquica de la familia.

A pesar de todas estas divergencias existentes, consideramos que forman parte de un mismo modelo europeo. Estos países poseen unos procesos históricos muy cercanos, en donde están cambiando las preferencias de las mujeres manifestando una inquietud por la igualdad dentro y fuera de la familia y una preocupación creciente por el futuro de sus hijos nacidos o criados en sus hogares. Estos países además han experimentado los mismos cambios dentro de su estructura familiar "realizando la llamada transición demográfica familiar conjuntamente con los mismos efectos aunque por vías diferentes, y sus políticas sociales orientadas a la familia y a la infancia parecen converger poco a poco en los últimos años" (G.-F. Dumont; 2005, pp. 71)<sup>521</sup>.

---

<sup>521</sup> Gérard-François Dumont (2005): "Adaptation des politiques familiales aux évolutions des structures familiales". *Dossier d'étude Allocations Familiales-CNAF* nº 71, août 2005.

### **16.2-La protección social familiar**

Este grupo de países posee un sistema de protección social muy desarrollado y fuertemente implantado. El sistema tiene como base el trabajo y la familia, de esta forma los derechos que se le reconocen al trabajador principal se extienden de forma automática al resto de los miembros de su misma unidad familiar. La principal fuente de financiación son las cotizaciones sociales que se reparten entre las personas protegidas (asalariados, independientes, pensionistas) y los empleadores, siendo menor la aportación realizada por el estado vía impuestos (que viene a ser de media 1/3 del total). Este reparto de los ingresos es producto de la historia y de la lógica institucional de los sistemas de protección social, caracterizada por la tradición bismarckiana regida por los principios del seguro<sup>522</sup>.

Cuadro nº 16.1: El gasto social en los países continentales (% PIB). 2003

|            | Total Gasto social | Gasto social en función familia |
|------------|--------------------|---------------------------------|
| Bélgica    | 29.7               | 2.1                             |
| Alemania   | 30.2               | 3.1                             |
| Francia    | 30.9               | 2.5                             |
| Luxemburgo | 23.8               | 3.9                             |
| Holanda    | 28.1               | 1.3                             |
| Austria    | 29.5               | 3.1                             |

Fuente: Eurostat-SEEPROS (2006)

Los instrumentos de protección social orientados hacia la familia se han ido implantando y desarrollando en función de las prioridades que estos países iban estableciendo para sus políticas familiares. De esta forma

<sup>522</sup> Frente a la tradición bismarckiana que tienen los países europeos de este grupo (la cotización te asegura unas prestaciones), se encuentran los países nórdicos en donde predomina la financiación pública por la influencia beverigdiana (ser ciudadano es suficiente para beneficiarse de las prestaciones). Sin embargo, estas diferencias entre los países van reduciéndose y homogeneizándose los comportamientos, puesto que está aumentando la financiación fiscal allá donde era baja y además están aumentando las cotizaciones en los países con una alta financiación pública.

conviene destacar la importancia que adquieren en el grupo continental las prestaciones monetarias en detrimento de las prestaciones en bienes y servicios (al contrario de lo que sucede por ejemplo en los países nórdicos), es decir, aquellas medidas orientadas al sostenimiento de las rentas de las familias puesto que son los países europeos que mayor esfuerzo económico hacen en las prestaciones por hijos, mientras que es menor la importancia que les conceden a los instrumentos más relacionados con los cuidados infantiles como son los permisos remunerados y las estructuras de atención y cuidados a la infancia (aunque cabe resaltar que en estos dos últimos apartados tampoco es homogéneo el comportamiento dentro del grupo).

Cuadro nº 16.2: El gasto social realizado en la función familia (en % del PIB). Año 2003.

|            | Gasto en permisos remunerados | Gasto en prestaciones por hijo | Gasto en estructuras para la infancia | Gasto público total dedicado a la familia |
|------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|---|
| Bélgica    | 0.1                           | 1.6                            | 0.4                                   | 2.1                                       |
| Alemania   | 0.3                           | 2.1                            | 0.8                                   | 3.1                                       |
| Francia    | 0.4                           | 1.8                            | 0.4                                   | 2.5                                       |
| Luxemburgo | 0.4                           | 3.0                            | 0.5                                   | 3.9                                       |
| Holanda    | 0.0                           | 0.8                            | 0.5                                   | 1.3                                       |
| Austria    | 0.2                           | 2.3                            | 0.5                                   | 3.1                                       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat-SEEPROS (2006)

Las prestaciones por los hijos a cargo aparecen en este conjunto de países como el instrumento central de los dispositivos establecidos para ayudar a las familias. Estas prestaciones se instauran en distintas épocas, Francia fue el primer país en establecer este elemento a iniciativa de los empleadores e institucionalizadas en 1932. En Alemania se instaura bajo el III Reich<sup>523</sup>, mientras que en el resto de países se crean estas prestaciones familiares una vez acabada la segunda guerra mundial. A través de esta

<sup>523</sup> Quedando prohibida esta política por los gobiernos de ocupación aliados, y posteriormente reintroducida en 1954.

prestación se realiza una transferencia de rentas hacia aquellas familias con hijos, es una compensación monetaria por los gastos en educación, en mantenimiento y en cuidados que deben realizar las familias, con independencia de la actividad laboral que realice la madre o el padre.

Estas prestaciones varían de un país a otro, estableciéndose su cuantía en función de las características que reúna la unidad familiar considerada, como por ejemplo la edad y el número de hijos, las rentas familiares, una prima por nacimiento, la pensión alimenticia, una ayuda para la guardería o para los estudios, o atender necesidades especiales como la de una familia monoparental, una familia numerosa o la de un hijo minusválido.

La principal característica de este grupo de países es la universalidad de estas prestaciones, que se otorgan a todos los hijos menores de 18 años con independencia de las rentas que posea la familia, salvo Francia que se conceden a partir del segundo y Holanda que las limitan a los 17. En todos los países las prestaciones son progresivas ya que la cuantía mejora a medida que va creciendo la familia y a medida que crecen los hijos, salvo en Alemania donde no varían con la edad.

A este tipo de prestaciones hay que añadir aquellas otras orientadas a cubrir ciertos riesgos, en particular la monoparentalidad. Francia es el único de este grupo que asegura una renta aunque condicionada a los recursos familiares; esta prestación (Allocation de Parent Isolé, API) creada en 1976, está orientada a aquellas personas que cuidan y educan solas a sus hijos, bien durante un año o hasta que alcancen los tres años de edad. Aunque se trata de una ayuda asistencial transitoria esta prestación tiene como objetivo mitigar, en la medida de lo posible, el riesgo de pobreza que poseen este tipo de familias.

Cabe destacar en este grupo la generosidad de sus prestaciones, situándose entre las más altas de Europa, especialmente las de Luxemburgo, Austria, Alemania y Francia. El gasto público realizado en esta prestación por hijos va desde el 0.8% del PIB de Holanda hasta el 3.0% realizado por Luxemburgo.

Los permisos remunerados se encuentran desarrollados aunque la responsabilidad recae en su mayoría sobre la mujer. Estas prestaciones están condicionadas por la anterior actividad laboral de la madre y/o del padre salvo en Alemania y en Luxemburgo; en estos dos países las mujeres inactivas tienen derecho a percibir este tipo de permisos y subsidios<sup>524</sup>, aunque en el caso concreto de Alemania tienen que ser esposas o hijas de un trabajador asalariado que haya cotizado con anterioridad. Las prestaciones por maternidad están ligadas al empleo de la madre y se remuneran en su totalidad (salvo en Bélgica que se reduce al 80%) en función del salario anterior y teniendo una duración bastante homogénea (16 semanas, salvo Alemania y Bélgica que poseen 14 y 15 semanas respectivamente). En el caso de las prestaciones por paternidad, se percibe una mayor heterogeneidad en su duración, las más amplias se encuentran en Francia y Bélgica con más de diez días, en el lado opuesto el padre alemán no dispone de ningún día, mientras que los otros tres países apenas tienen uno o dos días para atender a la familia.

La prestación parental, abierta a la madre y/o al padre, se establece como un derecho individual aunque con ciertas limitaciones o restricciones que impiden que los padres puedan alternarse en el cuidado de los hijos. En la mayoría de las ocasiones el permiso debe tomarse inmediatamente después de la maternidad, en un solo bloque y por uno de los padres, dando prioridad siempre a la madre. A pesar de encontrarse muy desarrollados este tipo de permisos, la existencia de estos condicionantes hacen que sea muy limitada la participación de los padres, recayendo sobre la madre el mayor peso. En Holanda los padres no pueden compartir el permiso teniendo prioridad la madre en caso de que ambos lo soliciten. En Alemania pueden compaginarlo si ambos trabajan a tiempo parcial mientras que en Austria la madre debe renunciar a favor del padre en caso de que sea él quien quiera responsabilizarse del permiso. Dentro de esta prestación en algunos países se ofrece a los padres la posibilidad de obtener además un permiso de educación para que sean ellos mismos quienes cuiden y

---

<sup>524</sup> Estos subsidios que no exigen haber tenido un empleo con anterioridad se acercan más a una concepción de salario maternal que perciben las madres por el servicio prestado a la sociedad y no como un salario de reemplazamiento.

atiendan a sus hijos en su propia casa. En Francia<sup>525</sup>, Austria, Alemania y Luxemburgo se remunera a los padres para que reduzcan su jornada laboral o cesen en su empleo durante un periodo determinado (generalmente hasta que el niño cumpla 2-3 años).

Los permisos parentales varían mucho de un país a otro, no solo en lo relativo a las condiciones de acceso, sino en cuanto a su duración y su remuneración; la duración mínima es de tres meses en Holanda, Bélgica y Luxemburgo y la duración más prolongada, de dos a tres años, en Alemania, Francia y Austria. En la mayoría de los países se remuneran según una cuantía fija, más bien baja e igual para todos, fomentando de una manera implícita que sea la madre quien se responsabilice del permiso<sup>526</sup>; aunque cabe destacar a Luxemburgo puesto que ofrece a los padres una cuota fija especialmente generosa y en el polo opuesto a Holanda puesto que es el único país que no remunera este permiso.

En función de los requisitos que se hayan establecido para su utilización, la aplicación de este instrumento puede provocar unos efectos contrarios a los que inicialmente se establecieron en sus objetivos. Si en los países nórdicos es un elemento vital de igualdad y de reparto de los cuidados infantiles, aquí parece que amplían la brecha de la desigualdad de géneros, siendo la mujer la que debe decidir la forma de articular su vida laboral con la vida familiar, recayendo sobre ella la responsabilidad de los cuidados y penalizando su carrera profesional.

Después de los países nórdicos, es el grupo de países que mayor esfuerzo hacen en estos permisos remunerados, aunque con grandes diferencias entre ellos: dedican un 0.4% del PIB en Luxemburgo y Francia,

---

<sup>525</sup> Desde 2004, Francia incluye en una misma prestación (prestation d'accueil au jeune enfant, PAJE), entre otras cosas, la posibilidad de optar por el complemento que permite atender y cuidar al niño en su propio domicilio, por alguno de sus padres u optar por el complemento que permite contratar a una asistente maternal. Para utilizar esta prestación hasta que el niño cumpla los tres años, siendo el estado quien asume, en función de las rentas de la familia, parte del salario y de las cotizaciones de dicha asistente maternal.

<sup>526</sup> En general es la mujer quien obtiene un salario menor y por tanto la cuota fija supone una menor pérdida con respecto al salario del hombre; además de penalizarla con los posteriores problemas que puede encontrar para reinsertarse en el mercado de trabajo.

un 0.3 y un 0.2% en Alemania y Austria respectivamente, y apenas un 0.1% en Bélgica. Holanda es el único país no solo de este grupo, sino de todos los estudiados, que aparece con un 0.0% en este apartado.

Las estructuras de atención y de cuidados a la infancia están poco expandidas, asemejándose al resto de países europeos, aunque lejos de los países nórdicos que son los que más han desarrollado estas prestaciones en bienes y servicios. Al igual que lo sucedido con el resto de los instrumentos analizados, tampoco en las estructuras infantiles existe unanimidad en los criterios utilizados. Las diferencias que se aprecian son consecuencia de las diferencias históricas y culturales existentes entre estos dos bloques de países y que se reflejan en las distintas formas que tienen de entender la política familiar. En Francia, por ejemplo, con una amplia tradición de intervención estatal, se prima la socialización y la igualdad de oportunidades para toda la infancia<sup>527</sup> con independencia de su procedencia, siendo el estado quien se responsabiliza de los niños desde una edad muy temprana. En Alemania, y en menor medida en Holanda, el rechazo al modelo socialista (en un contexto de guerra fría) hace que la socialización y la educación de los niños se catalogue como un acto político, rechazando cualquier intervención estatal en este ámbito y considerando como un asunto privado el cuidado y atención de la infancia.

En Francia y Bélgica existe una amplia gama de estructuras orientadas a acoger y cuidar a la infancia prácticamente desde el nacimiento hasta la entrada en la enseñanza obligatoria. El resto de los países continentales tienen la obligación de disponer de centros preescolares para atender a la población comprendida entre los 2-3 años hasta con 5-6 años; pero no ocurre lo mismo para los más pequeños, hasta los 3 años, que son prácticamente inexistentes.

En Alemania y Holanda son instituciones no estatales las que procuran estos servicios teniendo prioridad sobre las instituciones públicas. En general la oferta la realizan organizaciones sin ánimo de lucro, ligadas a alguna iglesia o parroquia, e incluso a asociaciones de vecinos, culturales o

---

<sup>527</sup> Además del espíritu republicano, el movimiento del mayo del 68 promovió y desarrolló la creación de guarderías orientadas no solo para el cuidado y la vigilancia sino para garantizar una igualdad de oportunidades a la infancia.



de beneficencia. El objetivo que se persigue con ellos es el desarrollar una política plural, dejando que los padres opten libremente por el tipo de organización y de enseñanza que desean para sus hijos. En Francia y Bélgica la enseñanza preescolar pública se encuentra altamente desarrollada, está totalmente integrada en el sistema educativo y en consecuencia es un servicio gratuito.

En Francia y Bélgica se atiende a la infancia en estos centros prácticamente durante toda la jornada mientras que en Alemania, Holanda, Austria y Luxemburgo los horarios son muy cortos, incluso partidos con un amplio periodo de descanso entre ellos, con unos días que apenas llegan a atenderles más de 2 horas, y además no ofrecen servicios de comedor puesto que cierran al mediodía.

En un grupo de países se garantiza la atención y el cuidado a todos los menores de manera gratuita y durante la jornada completa, mientras que el otro grupo de países tiene verdaderos problemas para garantizar una plaza a cada niño, ofreciendo un servicio parcial durante un número muy reducido de horas que implica en la mayoría de los casos que una persona deba permanecer en casa y además, como no son centros públicos, los padres deben colaborar con la financiación.

A pesar de todas estas diferencias tienen en común que el control y la administración corresponde a las autoridades locales: *landers*, comunas, municipios, provincias,..., ya sean de titularidad pública o privada.

En Francia<sup>528</sup>, hasta comenzar la enseñanza obligatoria, los niños entre dos y cinco años pueden acudir a la escuela maternal, cuya asistencia (voluntaria) es de las más altas de Europa, variando entre cerca del 30% la tasa de escolarización para los que tienen dos años y el 100% para el resto de las edades entre 3 y 5 años<sup>529</sup>. Las escuelas maternas públicas (que representan el 85% del total) son gratuitas y el 15% restante son centros

---

<sup>528</sup> En Bélgica, aunque en un principio se acerca al modelo francés, hay que tener en cuenta que la organización y la oferta de plazas varía según la comunidad que analicemos (la wallona o la francófona).

<sup>529</sup> Datos recogidos en Eurybase, <http://194.78.211.243/Eurybase>

confesionales o de carácter privado que reciben ayuda del estado o de la región así como la participación de las familias.

Para la pequeña infancia (menores de tres años) existe una amplia variedad de opciones para garantizar la atención y cuidados que requieren durante todo el día: las llamadas guarderías colectivas, que cuenta con personal cualificado, las guarderías familiares son las que poseen asistentes maternas que cuidan a domicilio a más de tres niños, incluidos los suyos, y las guarderías parentales creadas y gestionadas por una asociación de padres que incluso contratan ellos mismos al personal cualificado. Estas guarderías funcionan bajo la supervisión de un centro de protección maternal e infantil y pueden acoger hasta veinte niños<sup>530</sup>. Por último hay que mencionar los llamados centros de ocio "*le centre aéré*" para atender a los niños durante los miércoles<sup>531</sup> y las vacaciones escolares. En todos estos casos las familias colaboran en la financiación de estos servicios con una cuota que se establece en función de la renta familiar.

En Alemania, las infraestructuras colectivas de atención a la pequeña infancia son prácticamente inexistentes (*krippe*), las guarderías tienen la obligación de atender a la infancia comprendida únicamente entre los tres y los seis años, no admitiendo por debajo de esa edad a nadie. El kindergarten es la institución tradicional en educación preescolar, está gestionado por organizaciones independientes de beneficencia o por las propias comunas y en ciertos landers estos centros, que dependen de una escuela primaria, se reservan solo para los niños de 5 años.

El verdadero problema de fondo de Alemania es la escasa oferta de plazas, especialmente para los menores de tres años, y la corta jornada que poseen estos centros. Así tenemos que apenas un 10% de los menores de 3 años asiste a un centro, pero aumenta la presencia de niños cuando alcanzan la edad preescolar, creciendo el porcentaje a medida que va

---

<sup>530</sup> Además de la posibilidad de utilizar la prestación PAJE para cuidar a la pequeña infancia en su propio domicilio.

<sup>531</sup> Día no lectivo para los escolares franceses.

aumentando la edad (el 58% cuando tienen 3 años, el 85% de asistencia con 4 años y el 92% con 5 años)<sup>532</sup>.

Aunque en este caso debemos diferenciar el distinto comportamiento que tienen las dos antiguas Alemanias. Mientras que el número de centros para los niños entre 3 y 6 años es especialmente bajo en Alemania del oeste llegando apenas a cubrir el 2.8% de la oferta potencial, es mucho más importante la presencia en Alemania del este llegando hasta el 36.3%; además mientras en el oeste se ofrecen los servicios hasta la mitad de la jornada en el este, por el contrario, se ofrecen durante la jornada completa.

En los últimos años el gobierno alemán parece más interesado en intervenir en este campo, aumentando la cobertura<sup>533</sup> y creando nuevos centros para la edad preescolar, aunque el problema de la media jornada sigue sin resolverse.

En Holanda la educación preescolar no existe de forma oficial comenzando la escuela elemental a los cuatro años. Las guarderías y los centros lúdicos que existen están gestionados por particulares o están administrados y controlados por los municipios; estos centros nunca son gratuitos ya sean públicos o privados. Por el contrario, en la escuela maternal que atiende a los niños a partir de los 5 años la enseñanza es gratuita, aunque desde los cuatro ya frecuentan estos centros. Desde mediados de los noventa el gobierno parece más decidido a intervenir en esta política, desarrollando las estructuras de atención y cuidados, incluyendo las que atienden las actividades extraescolares<sup>534</sup> para los periodos vacacionales o para los días de fiesta escolar.

En los últimos años se detecta un cambio en el comportamiento del gobierno, habiendo tomado conciencia de que Holanda es uno de los países

---

<sup>532</sup> Datos recogidos en Eurybase, <http://194.78.211.243/Eurybase>.

<sup>533</sup> Desde 1996, existe una ley que obliga a crear jardines de infancia para aumentar la cobertura hasta el 86.8% en Alemania del oeste. En 2005 la ley TAG presentada por la ministra de la familia Renate Schmidt contempla aumentar en 230.000 el número de plazas en estructuras de guardería infantil de aquí al año 2010.

<sup>534</sup> La participación en este tipo de centros extraescolares es aún muy baja, apenas asisten un 7% de los niños comprendidos entre 4 y 12 años.

Europeos con menor capacidad de acogida en estas estructuras<sup>535</sup>. Pero continúa sin resolverse el problema de los horarios. En los centros de juego (que atienden a la pequeña infancia entre dos y tres años) solo funcionan de 2 a 3 horas diarias, mientras que una jornada de escuela se compone de una mañana y de una tarde acabando la jornada a las tres de la tarde y soportando una importante pausa para la comida<sup>536</sup>. El problema de este sistema escolar no solo es la duración tan reducida de la jornada ni de la importante pausa que existe entre los dos turnos sino que además no existen comedores escolares, presuponiendo que una persona debe permanecer en casa para atender a los niños. Estas jornadas escolares tan cortas y tan partidas se pueden soportar a costa de estar los padres (o alguno de ellos, generalmente las madres) empleados a tiempo parcial. En definitiva, y a diferencia de lo que ocurre en los países nórdicos, "Holanda suministra un ejemplo de integración por los actores sociales y los poderes públicos de las responsabilidades familiares en una política de regulación del mercado y de las condiciones de trabajo, que pasa explícitamente por ajustes individuales de tiempo de trabajo y por la promoción del trabajo a tiempo parcial" (M. Wierink; 2004, pp.73)<sup>537</sup>; este sistema prácticamente impone a la mayoría de las mujeres, no una conciliación entre la familia y el empleo sino más bien un modelo de "combinación" basado en el uso del tiempo parcial tanto en el trabajo como en la vida familiar.

Luxemburgo y Austria muestran unas características semejantes al resto de países que forman este subgrupo continental, con un compromiso de atender a la población preescolar de tres a seis años, y ofreciendo sus servicios durante unas pocas horas al día.

Para concluir podemos decir que estos países realizan un esfuerzo parecido en sus gastos sociales para la familia y la infancia. Cabe destacar la política activa explícitamente orientada hacia la familia en Luxemburgo, Alemania, Austria, Francia y Bélgica, situándose estos países ligeramente por encima de la media europea, mientras que Holanda con una política

---

<sup>535</sup> En 2000 había 10 plazas disponibles por cada 100 niños menores de 4 años, llegando a situarse en el 25% en el año 2004.

<sup>536</sup> En algunos centros hacen jornada continua para terminar una hora antes.

<sup>537</sup> Marie Wierink (2004): "La place des enfants dans la combinaison famille-emploi aux Pays-Bas". *Recherches et Prévisions*, nº 75- mars 2004; pp. 61-74.

orientada más hacia cada uno de los miembros de la familia de forma individual se sitúa en la zona baja del gasto europeo.

Al igual que en los países del sur, en estos países continentales son importantes las medidas de política fiscal orientadas al sostenimiento de las familias. Los instrumentos en el campo fiscal son amplios y variados, desde la reducción de impuestos por gastos de guardería o por el empleo de una persona en el domicilio, la aplicación de mecanismos como el quotient familiar<sup>538</sup> o el cociente familiar sobre el impuesto sobre la renta de las familias, las deducciones fiscales por esposa, hijos, y personas dependientes,...

### **16.3-Las relaciones entre la política familiar, la natalidad y la actividad de la mujer**

Una vez más, debemos realizar una doble distinción dentro de este grupo de países. Debido a la distinta disposición y al distinto grado de implicación que tienen estos los gobiernos sobre sus políticas familiares nos encontraremos que también diferirán sus consecuencias sobre las mujeres. De esta forma, hemos visto como las políticas establecidas en Francia y Bélgica se centran en el reconocimiento de la familia como institución social, combinando elementos progresistas (la igualdad de género) con otros más tradicionales (la natalidad) y ofreciendo una amplia y generosa gama de servicios públicos y de prestaciones familiares.

Por el contrario, Alemania, Austria, Holanda y en menor medida Luxemburgo, aunque también reafirman el reconocimiento institucional de la familia, poseen unas políticas menos desarrolladas y más conservadoras que las del grupo continental anterior. A pesar de mantener financieramente a la familia, los servicios públicos que ofrecen son muy limitados y existen menos posibilidades para poder articular la vida familiar y profesional y por tanto provocan una mayor desigualdad entre las madres y los padres.

---

<sup>538</sup> El quotient familiar es un sistema que tiene en cuenta el número de hijos dentro de una misma familia.

Como consecuencia, estas intervenciones tendrán una repercusión diferente sobre la fecundidad aunque sigan la misma trayectoria marcada con anterioridad por los países nórdicos. El fuerte descenso de la natalidad que registra Suecia a finales de los sesenta llega al continente a mediados de la década siguiente<sup>539</sup> y a partir de 1975 ningún país conocerá una tasa de natalidad suficiente como para asegurar el reemplazamiento de las generaciones. Todos los países ven como paulatinamente continúa descendiendo aunque no en la misma intensidad e incluso algunos de ellos ven como remontan sus índices a partir de 2000.

La caída más drástica la sufren Alemania y Austria con unas tasas en torno al 1.35 (índices más cercanos a los registrados en los países mediterráneos); niveles que parece que, en estos momentos, están inquietando a los gobiernos y han decidido después de muchos años tomar cartas en el asunto<sup>540</sup>. Bélgica, Luxemburgo y Holanda a pesar de considerar a la familia como un proyecto privado donde no hay que inmiscuirse, tampoco tienen necesidad de alarmarse puesto que su fecundidad ronda el 1.61, el 1.63 y el 1.75 respectivamente. Finalmente Francia con un 1.89, quizá por su trayectoria pasada, aparece como el país que más en serio parece tomarse la política familiar y sus medidas natalistas.

En cuanto a la actividad laboral de las mujeres varía mucho de un país a otro, volviendo a insistir de nuevo en los dos bloques de países que forman este grupo.

En Alemania, la legislación sobre la igualdad de oportunidades asegura a las mujeres una igualdad formal a la hora de entrar en el mercado de trabajo, pero no reciben ninguna ayuda como madres para facilitarles su integración profesional. Parece que aún tiene fuerza y vigencia

---

<sup>539</sup> Entre 1970 y 1975 se registra el fuerte descenso de la fecundidad, en Alemania se pasa de 2.03 a 1.48 hijos por mujer, en Austria de 2.29 a 1.83; en Bélgica de 2.25 a 1.74, Francia pasa del 2.47 a un 1.93, en Holanda de 2.57 a 1.66 mientras que en Luxemburgo se desciende de un 1.98 hasta un 1.55 hijos por mujer en edad de procrear.

<sup>540</sup> En Austria se introdujeron mejoras en la política familiar en 2002, ampliando los permisos parentales mientras que en Alemania en 2007 entran en vigor nuevas fórmulas para el cuidado de los hijos a la vez que se cuestionan los horarios de las escuelas infantiles.

el modelo tradicional de la mujer en el hogar siguiendo el modelo de las tres K<sup>541</sup> y utilizándolo como disculpa para no ofrecerles oportunidades para poder articular su vida laboral y familiar a través de la política familiar. Por el contrario en aquellos países, como Francia, que favorecen el empleo de las madres desarrollando los equipamientos necesarios (en número, en calidad y a un módico precio e incluso gratuito), para acoger a los hijos o estableciendo permisos parentales (bien remunerados) para que sean ambos padres los que puedan hacerse cargo de ellos, la tasa de actividad de las mujeres se mantiene con la llegada de los hijos.

Desde finales de los años 90 en todos los países se generaliza la participación de la mujer en el mercado de trabajo, dándole un carácter de continuidad sin interrupciones a su carrera profesional, aunque el acceso así como el mantenimiento de su puesto de trabajo cuando llegan los hijos van a variar.

La norma en todos los países sigue siendo el empleo a tiempo completo (salvo Holanda). Aunque en los últimos tiempos el empleo a tiempo parcial ha progresado de forma considerable entre las mujeres, este ascenso se debe más a la propia dinámica del mercado de trabajo que a intentos de articulación entre la vida familiar y laboral.

La entrada natural de las mujeres en el mercado de trabajo en Holanda es a través de los empleos a tiempo parcial, en donde una de cada dos mujeres está empleada bajo esta modalidad, mientras que en el resto de países prima el empleo a tiempo completo. Además en este país el tiempo parcial se considera, a falta de otras medidas, la única forma que tienen las mujeres de poder articular la vida profesional y familiar, apareciendo así el empleo a tiempo parcial como un verdadero instrumento de política familiar.

El caso de Holanda debería analizarse quizá con más detenimiento, puesto que en este país se detecta una clara opción por el tiempo parcial, ya que incluso los hombres, aunque en menor proporción que las mujeres,

---

<sup>541</sup> El modelo de las 3 K aplicado a las mujeres es: Kinder, kirche, küche = hijo, iglesia, cocina. Siguen estando mal vistas las mujeres alemanas que trabajan y tienen hijos, se les denomina "madres cuervo".

tienen mayor presencia en este tipo de empleos con respecto a sus homólogos europeos. En este país la incorporación masiva de la mujer en el mundo laboral se realiza a mediados de la década de los ochenta, época en que se generalizan las antiguas reivindicaciones del movimiento feminista reclamando una reducción de la jornada laboral<sup>542</sup>. A mediados de los noventa, después de un amplio debate social sobre las diferentes posibilidades acerca del reparto de las tareas y de los papeles, se crea una comisión multipartita bajo la denominación de "Asociación para el reparto del trabajo pagado y no pagado"; su objetivo *"no busca tanto modelar la actividad femenina sobre las condiciones del empleo estándar masculino, como establecer para los dos sexos un tiempo de trabajo reducido que permita tanto la independencia económica de cada uno y el reparto igualitario de las cargas de la familia y de los menores"* (D: Méda; 2002, pp.102-103). En este marco el empleo parcial se presenta, no ya como una forma de discriminación hacia las mujeres sino como una nueva norma de tiempo de trabajo para mujeres y hombres, de manera que pueda conciliar sus actividades y lograr una verdadera igualdad<sup>543</sup>. Esta reorganización del tiempo de trabajo se ha visto avalada por una primera ley, votada en 1996, que obliga a las empresas a tener en cuenta las responsabilidades personales de sus trabajadores; además de otra ley sobre la adaptación del tiempo de trabajo, de 2000, en donde se reconoce el derecho a negociar cada trabajador la organización de su nuevo horario sin apenas tener que justificar motivo alguno; tal y como explica D. Méda esta ley aumenta la flexibilidad del empleo a favor de los asalariados, apoyando a los hombres que quieren trabajar menos y a las mujeres que desean trabajar más, y apareciendo como una forma de equilibrar vida familiar, vida profesional y vida social en las distintas etapas de la vida. A pesar de todo, el modelo

---

<sup>542</sup> La posición de las feministas en los años 60 quedan reflejadas en el libro de Joke Smit, *El malestar de la mujer de 1967* (citado por D. Méda, 2002, pp.98). En él describía el retraso social de la mayoría de las mujeres holandesas puesto que debían renunciar a sus carreras profesionales con la llegada de los hijos debido a que apenas existían estructuras de cuidados, y por tanto reclamaban una semana laboral de 30 horas; más adelante se reivindicarían las 5 horas diarias para todos, hombres y mujeres, como forma de alcanzar la igualdad.

<sup>543</sup> Este nuevo marco exige un cambio en el tiempo de trabajo, necesitando establecer horarios parciales largos de forma que se garanticen unos salarios suficientes y el acceso a los mismos derechos sociales que los de empleo a tiempo completo.



holandés sigue estando representado por una familia compuesta por una renta y media, debido a la fuerte implantación de posiciones más conservadoras que siguen defendiendo el modelo de la mujer-madre en el hogar.

En términos generales en este grupo de países, la llegada de los hijos supone especialmente para las mujeres tener que optar entre distintas posibilidades o adaptar sus trayectorias laborales a la nueva situación. Las alemanas, dada la escasa infraestructura que existe para atender a la pequeña infancia, reducen su presencia en el mercado de trabajo pasando incluso a ser inactivas, utilizando los permisos parentales durante la época de la crianza. Las holandesas parecen estar aún más penalizadas<sup>544</sup> puesto que a ellas no se les ofrece la posibilidad de cuidar a sus hijos con un permiso remunerado. Apenas existen guarderías, y cuando existen tienen unos horarios muy cortos, por lo que continúan con el empleo a tiempo parcial y cuidando a los hijos a tiempo parcial, junto con su cónyuge también a tiempo parcial. Por el contrario las francesas pueden mantener su compromiso con el empleo a tiempo completo gracias a la larga tradición que existe en este país de intervención estatal, que protege por un lado a la madre en el trabajo y facilita las familias con dos activos a través de los instrumentos de política familiar.

---

<sup>544</sup> En este caso hay que proceder con cautela puesto que sería necesario realizar un análisis más profundo y detallado del empleo a tiempo parcial en el caso holandés; tenemos que tener en cuenta que un importante porcentaje de este tipo de empleo es elegido de forma voluntaria tanto por las mujeres como por los hombres que desean atender y cuidar a sus hijos. Sería preciso conocer con mayor detenimiento si el carácter voluntario de dicho empleo permanecería en el caso de existir una buena red de infraestructuras de atención a la infancia así como de unos permisos parentales remunerados.

Cuadro nº 16.3: Tasa de empleo de la mujer continental, por tipos, en comparación con el empleo del hombre entre 15 y 64 años. Año 2003<sup>545</sup>.

|            | Tasa de empleo |         | Tasa de empleo parcial |         |
|------------|----------------|---------|------------------------|---------|
|            | Hombres        | Mujeres | Hombres                | Mujeres |
| Bélgica    | 67.3           | 51.8    | 4.1                    | 20.2    |
| Alemania   | 70.9           | 59.0    | 3.9                    | 23.8    |
| Francia    | 69.4           | 57.2    | 3.6                    | 17.0    |
| Luxemburgo | 73.3           | 52.0    | 1.0                    | 15.8    |
| Holanda    | 80.9           | 65.8    | 17.3                   | 48.7    |
| Austria    | 76.4           | 61.7    | 3.3                    | 22.2    |

Fuente: Eurostat (2006)<sup>546</sup>

Una de las consecuencias de la falta de medidas de política familiar es el alto y creciente porcentaje de mujeres alemanas que optan por continuar su carrera profesional, debido a la imposibilidad de compaginar su trabajo con los hijos. Cada vez son más numerosas las parejas que deciden no tener hijos para poder continuar los dos en su profesión.

A pesar de haber distintas trayectorias sí parece un hecho común a todos los países que el empleo parcial de la mujer aumenta a medida que van aumentando el número de hijos. Este tipo de empleo está más desarrollado en Holanda, Austria, Bélgica, Luxemburgo y en Alemania desde la llegada del primer hijo, mientras que en Francia crece a partir del tercer hijo.

<sup>545</sup> En este grupo de países hemos tenido que recurrir a los datos de Eurostat, debido a la imposibilidad de acceder a los datos ofrecidos por la OCDE, como en el resto de grupos.

<sup>546</sup> Eurostat (2006) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Cuadro nº 16.4: La tasa de empleo a tiempo completo y la parte del empleo a tiempo parcial de las mujeres continentales entre 20-49 años, en función del número de hijos de menos de 12 años. Año 2003.

|            | Empleo sin hijos |    | Empleo con 1 hijo |    | Empleo con 2 hijos |    | Empleo con 3 o + hijos |    |
|------------|------------------|----|-------------------|----|--------------------|----|------------------------|----|
|            | EC               | EP | EC                | EP | EC                 | EP | EC                     | EP |
| Bélgica    | 75               | 29 | 70.4              | 37 | 69.5               | 43 | 49.2                   | 46 |
| Alemania   | 80               | 27 | 66.0              | 54 | 55.2               | 66 | 37.9                   | 67 |
| Francia    | 77               | 18 | 73.3              | 21 | 63.8               | 32 | 39.8                   | 45 |
| Luxemburgo | 75               | 21 | 68.8              | 38 | 53.0               | 50 | 34.7                   | 65 |
| Holanda    | 82               | 40 | 71.6              | 73 | 70.3               | 84 | 58.5                   | 86 |
| Austria    | 83               | 20 | 77.8              | 43 | 66.1               | 50 | 57.4                   | 39 |

EC= empleo a tiempo completo; EP= empleo a tiempo parcial

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat (2005)<sup>547</sup>.

Uno de los elementos que influye en la decisión de las mujeres de mantenerse en el empleo teniendo hijos es el nivel de estudios que posean (junto con el tipo de empleo y el salario correspondiente). La reducción en el empleo y el número de hijos es siempre menor en las mujeres mejor formadas que en las menos instruidas y además este comportamiento es común a todos los países.

Los hijos siguen representando una carga para las mujeres en todos estos países. Sobre ellas recae la decisión de tener o no tener familia, de continuar trabajando teniendo hijos, de utilizar los servicios de atención a la infancia de forma individual o colectivamente, de reducir la jornada laboral para poder atenderlos, de retirarse profesionalmente, de disfrutar de un permiso parental, o la vuelta al trabajo una vez criados pero a tiempo parcial, etc. En definitiva, las mujeres pueden atender a los hijos a costa de su empleo ya que compaginar los cuidados con el trabajo sigue siendo responsabilidad exclusiva de ellas, implicándose muy poco aún los hombres en la mayoría de los casos. La opción por una o por otra vía se realizará en

<sup>547</sup> Según datos del Eurostat aparecidos en Statistiques en bref, Population et conditions sociales, 4/2005.

función de los instrumentos y los objetivos que haya priorizado cada uno de los países.

#### **16.4-Alemania: una unificación impuesta de política familiar.**

A la hora de abordar la política familiar alemana<sup>548</sup> debemos tener en cuenta las divergencias históricas, culturales y sociales que existen a nivel nacional entre las dos antiguas naciones que la conforman: la República Federal de Alemania (RFA) y la República Democrática de Alemania (RDA). Cada una de ellas se ha ido formando en función de una serie de elementos, en muchos puntos divergentes, a pesar de partir de una misma tradición.

La Alemania tal y como hoy la conocemos, ha estado dividida durante una cuarentena de años (1949-1989) en dos estados antagónicos, con dos modelos de sociedad basados en una concepción diferente acerca de la división entre el ámbito público y el privado y con distintas repercusiones sobre la política familiar desarrollada en cada una de ellas. A pesar de llevar casi veinte años unificada, no podemos decir que se haya llevado a cabo una unificación de políticas ni de comportamientos vitales. En un breve recorrido histórico podemos apreciar los distintos trazos que conforman cada una de sus políticas familiares, fruto de las diferencias institucionales existentes en la época entre los dos países así como de las diferentes funciones económicas y políticas otorgadas a dichas políticas.

La antigua Alemania del Oeste se ha constituido sobre la concepción de una estructura familiar tradicional, basada en la figura del matrimonio legalmente constituido frente al reconocimiento jurídico que han tenido las parejas no casadas en el lado de la Alemania del Este. Esta diferente base familiar tendrá como consecuencia el distinto acceso a derechos sociales y económicos que van a tener hombres y mujeres de las dos Alemanias. Una familia "natural" no podía acceder a ninguna ayuda reconocida para una

---

<sup>548</sup> Para analizar el proceso histórico de división y posterior reunificación vivido en Alemania durante cincuenta años, nos hemos basado en el artículo de Franz Schultheis (1996): "Vie familiale et raison d'État. Les deux Allemagnes: laboratoire d'une comparaison des politiques familiales". *Lien social et politique-RIAC*, 36, automne 1996; pp. 33-40.

familia "legal" en la RFA, mientras que en la Alemania del Este los dos tipos de familia tenían total e igual acceso a todas las ayudas y servicios públicos, incluidas las familias monoparentales. Además la política fiscal de la Alemania del oeste basada en el mantenimiento del *quotient conyugal* reconocía importantes ventajas fiscales a los matrimonios con hijos mientras que las parejas de hecho y las familias monoparentales, eran penalizadas excluyéndolas de estas medidas redistributivas. Este distinto reconocimiento de derechos tendrá sus consecuencias en la vida familiar; de esta manera en el momento de la reunificación, los nacimientos fuera del matrimonio en la RFA se acercaban al 10%, en la Alemania del Este pasaban del 35% y de la misma forma mientras que en el lado oeste las familias monoparentales apenas representaban un 11% en el lado este se alcanzaba el 19%.

Además el Estado de Bienestar ha experimentado un desarrollo desigual por la distinta concepción que tienen de la igualdad de género que les lleva a tener dos visiones diferentes acerca de las relaciones entre la vida familiar y el mundo laboral. El desarrollo de la Alemania del Oeste se realiza estableciendo una frontera casi infranqueable entre la actividad profesional y la vida familiar mientras que en el lado este, el propio estado es quien garantiza la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, encargándose de facilitar dicha articulación. Esta distinta visión surge de la diferente consideración que poseen ambos países del trabajo de la mujer. En Alemania del Oeste se observa una división sexual del trabajo, la mujer juega un papel tradicional dentro de la familia teniendo asignadas las tareas de cuidados y de atención a sus miembros, mientras que las alemanas del este en el periodo inmediatamente posterior a la guerra, fueron una mano de obra indispensable en la reconstrucción del país jugando el estado "un papel de pionero en el sentido de una política de bienestar a favor de las mujeres" además de que en su "constitución de 1949 se reconoce como una de las originalidades más notables su orientación explícita a favor de la emancipación de las mujeres" (F. Schultheis; 1996, pp. 36).

Esta distinta visión del papel de la mujer en la sociedad tendrá sus consecuencias sobre las políticas familiares desarrolladas en cada uno de los países. La RFA se caracteriza por una ausencia casi total del estado en la educación y en los cuidados de la infancia, siendo bastante escasas las

plazas en las guarderías para la infancia de menos de tres años. Por ello a partir de 1986, se implantará un permiso parental para poder atender y cuidar de la pequeña infancia, reforzando aún más si cabe el modelo de la mujer cuidadora de los más pequeños. Este permiso que podía durar hasta tres años, garantizaba la vuelta al empleo además de no imponer ninguna condición para que todas las madres pudieran percibir una cuota fija mensual como remuneración. Con estas medidas, junto con las prestaciones y los subsidios familiares, se afianza el modelo del hombre proveedor fomentando que las mujeres permanezcan en el hogar como madres y esposas y reconociendo y valorando la importancia del trabajo<sup>549</sup> realizado en el hogar por estas mujeres.

En la RDA desde sus comienzos, se desarrollan distintas estructuras de atención a la infancia, adaptándose a las necesidades de las parejas que tienen ambos actividad laboral y a las necesidades que presentan las mujeres responsables de una familia monoparental. Tal y como explica F. Schultheis (1996, pp. 37) en Alemania del Este se abrieron guarderías para atender a una amplia gama de necesidades, desde las 6 de la mañana hasta las 7 de la tarde, cubriendo gratuitamente el 80% del coste para los menores de tres años; los jardines infantiles que atendían al 94% de los niños entre tres y seis años eran gratuitos y estaban abiertos todo el día. Asimismo el estado completó la oferta con colonias de verano, con permisos remunerados para atender a los hijos enfermos, con una jornada de trabajo reducida en un 10% para las madres con al menos dos hijos a su cargo, con un permiso maternal además de un permiso parental remunerados durante doce meses (dieciocho a partir del tercer hijo) y con garantía de empleo, que permitía a las madres trabajadoras atender las dos facetas laboral y familiar.

Pero esta política familiar amplia y generosa no se explica únicamente por motivos redistributivos o de igualdad sino que responde, por razones de estado, a objetivos claramente demográficos establecidos en la década de los años setenta, también como oposición a la situación de

---

<sup>549</sup> En la legislación sobre el trabajo familiar de 1986 se reconocía el derecho a una pensión de jubilación por las horas dedicadas al hogar y a los cuidados de los hijos; esta política ha servido para facilitar la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo.

la parte occidental. De esta forma podemos observar dos formas distintas de superar la herencia tan nefasta dejada por la política natalista del Tercer Reich: en el lado oriental nunca ha sido reticente a mostrarse claramente natalista puesto que no se consideran herederos de ningún pasado nazi mientras que Alemania del Oeste adopta una postura no intervencionista para mantenerse alejada de la sombra de su historia más reciente, teniendo que asegurar que cualquier intervención pública es ajena a motivaciones demográficas. Así, mientras que la política familiar desaparece en la RFA<sup>550</sup>, por el contrario en la RDA aparece claramente natalista utilizando los instrumentos de la política familiar y de igualdad hacia las mujeres.

Con la caída del muro y del régimen socialista, se lleva a cabo un proceso de reunificación rápido y apenas sin condiciones. El sistema de la Alemania occidental se impone como modelo en todos los ámbitos: económico, social, cultural. La política familiar no es ajena a esta reunificación y a pesar de las diferencias entre los dos países, se generaliza y se impone la representación de la vida familiar de la antigua RFA. La eliminación de esta política familiar intervencionista se justifica por ser una política al servicio de un régimen totalitario inmiscuyéndose en los asuntos privados de las familias; "las mujeres del este, de buen o de mal grado, han tenido que adaptarse a una política familiar en ruptura total con los fundamentos y los principios de la anterior política familiar de la ex-RDA" (I. Ostner, 1993)<sup>551</sup>.

Para las familias de la parte oriental este nuevo contexto de reunificación supone tener que adaptarse a una nueva política familiar que de alguna forma les ha sido impuesta, contraria en muchos puntos con su modelo anterior, y soportando una serie de consecuencias negativas: la mayoría de las estructuras de acogida infantil cierran sus puertas por falta de subvenciones<sup>552</sup>, se eliminan o se reducen una serie de derechos

---

<sup>550</sup> Hay que recordar que durante la ocupación las fuerzas aliadas prohibieron las prestaciones familiares porque se trataba de un instrumento de política racial.

<sup>551</sup> I. Ostner (1993) citada por J. Fagnani (2001): "Les Françaises font toujours plus d'enfants que les Allemandes de l'Ouest". *Recherches et Prévisions* n° 64, pp. 49-63. 2001.

<sup>552</sup> El aumento de la tasa de paro de las mujeres del este junto con el cierre masivo de guarderías hace que descienda considerablemente la actividad profesional de estas mujeres.

acordados a las mujeres así como una serie de medidas de ayuda a la familia, provocando una privatización de los costes infantiles<sup>553</sup>. A pesar del importante aumento del paro que conocen los nuevos landers, llegando casi hasta un 40% en el caso de las mujeres, parece que persiste una cultura de servicio en el lado oriental manteniendo un mayor número de estructuras para la atención de la infancia, con horarios amplios y con servicios extraescolares con respecto a lo existente en el lado occidental.

Para las familias de la parte occidental la reunificación ha supuesto una mejora de sus derechos sociales y una redistribución de los costes desde la esfera privada hacia la pública: días remunerados de permiso para atender a hijos enfermos, derecho a una plaza en una estructura de atención para los mayores de tres años, aumento de la cuantía de las prestaciones y de las deducciones por los hijos a cargo, entre otras.

Analizar el proceso de formación y desarrollo de la política familiar alemana desde una visión "nacional y de conjunto" sería sesgar la realidad ofreciendo una perspectiva parcial; es necesario conocer el pasado más inmediato para comprender las particularidades que presentan los distintos contextos sociales y económicos y poder de esta forma analizar con una mayor amplitud de miras los nuevos enfoques introducidos a través de las modificaciones y reformas llevadas a cabo.

#### 16.4.1 Las relaciones entre el modelo familiar alemán, la fecundidad y el empleo de las mujeres

La reunificación de las dos Alemanias ha supuesto un cambio en los modelos y en la estructura familiar dominantes. Aunque sigue vigente el padre sustentador de la familia, ya no aparece como el modelo dominante.

---

<sup>553</sup> Como pueden ser las tarifas preferentes establecidas por el estado para algunos bienes de consumo destinados a la infancia, servicios a precios reducidos y ciertos derechos laborales y sociales para las madres, y en particular para las responsables de familias monoparentales (K. Scheiwe; 2000, pp. 33).

Kirsten Scheiwe (2000): "La prise en charge des enfants et les inégalités de genre: des configurations institutionnelles dans une perspective comparatiste". *Lien social et politiques-RIAC*, 44, automne 2000: pp. 25-39.



Las formas de familia y de convivencia se han diversificado<sup>554</sup> debido especialmente al cambio realizado por la mujer en la sociedad y a su incorporación al trabajo fuera del hogar. Esta incorporación no ha supuesto un reparto de las tareas puesto que el trabajo doméstico sigue siendo responsabilidad de las mujeres entre un 70 y 90%, es decir, en este país sigue existiendo en un grado aún muy alto una división sexual del trabajo.

La reunificación solo supuso una mejora temporal en los índices de fecundidad registrados gracias a la importante aportación al aumento de la natalidad de las alemanas del este, aunque rápidamente comenzaron a descender los índices de estos nuevos *landers* hasta situarse en un cota del 0'8 hijos por mujer, "la reacción de la población de la RDA ante los cambios ocasionados por su reagrupamiento con el oeste del país fue de una quasi parada de los nacimientos (con una tasa de fecundidad en 1992-94: 0.8), hará falta tiempo para remontar, hasta 2000 no se alcanzará una tasa de 1.2 hijos" (R. Hettlage; 2006, pp.9)<sup>555</sup>.

En cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral observamos que las alemanas orientales se reunificaron con una tasa de actividad del 90%, hoy apenas llegan al 73% frente a una actividad del 59% de las alemanas del oeste. Las alemanas de los nuevos *landers* se han criado bajo la cultura de ser mujeres independientes a través del empleo, y a cambio el estado les garantizaba ayuda y seguridad para criar a los hijos.

En estos momentos se ha generalizado el comportamiento de las mujeres hacia el empleo en detrimento de la fecundidad: las del este tienden a trabajar más a tiempo completo mientras que sus homólogas del oeste tienden después de un nacimiento a incorporarse antes al mercado de trabajo.

---

<sup>554</sup> Aumenta el número de divorcios llegando hasta el 40% en el año 2004, el 29% de los nacimientos nacen fuera del matrimonio, sobrepasando el 50% en la Alemania oriental; mientras que las familias monoparentales representan el 16% del conjunto de las familias con hijos. Los datos son de Eurostat y publicados en G. Lanzieri (2006): "La Population en Europe en 2005: les premiers résultats". *Statistiques en bref, série Population et conditions sociales*, 16/2006; pp. 1-11.

<sup>555</sup> Robert Hettlage (2006): "Démographie et nouvelle politique familiale en Allemagne". *Note du CERFA* nº 37, octobre 2006; pp.1-17. <http://www.ifri.org>.

Cada vez es mayor el número de mujeres que optan por desarrollar su carrera profesional en detrimento de la vida familiar, siendo más común este fenómeno entre las mujeres mejor formadas y las más cualificadas y por tanto poseen unos puestos de trabajo bien remunerados y con buenas condiciones laborales. Así se explica que para Alemania en su conjunto, el 21% de los cargos ejecutivos de alto nivel y uno de cada tres puestos de dirección estén ocupados por mujeres. En la antigua RDA aumenta aún más la presencia femenina: el 42% de los puestos de dirección y el 29% de las posiciones y categorías de máximo nivel corresponden a mujeres. En el oeste del país solo se alcanza el 32% y el 20% respectivamente. Las mayores posibilidades para ocupar un puesto de responsabilidad se encuentran en el sector servicios en donde un 53% de las mujeres alemanas ocupan puestos de dirección mientras que en el sector de la construcción apenas pasan de representar un 14% del total de estos puestos<sup>556</sup>.

Entre las consecuencias de la implantación y del predominio de este antiguo modelo familiar, nos encontramos con una baja tasa de empleo de las mujeres y una dependencia económica así como una reducción de los nacimientos. Pero quizá una de las consecuencias más importantes es el dilema al que se enfrentan las mujeres entre desarrollar una carrera profesional o asumir un papel parental, dilema que va contra el propio modelo ideal tipo alemán. Las mujeres ejercen un empleo a tiempo parcial mientras se cuestionan si asumen una responsabilidad familiar; en estos momentos en Alemania "la cuestión que se plantea no es saber si las mujeres quieren participar o no en el mercado de trabajo sino más bien saber si, a pesar de su actividad profesional, ellas desean tener hijos" (A. Hege; 2006, pp.13)<sup>557</sup>.

El antiguo modelo de política familiar establece demasiadas trabas para realizar sin problemas el paso de la vida profesional a la familiar. Las

---

<sup>556</sup> Datos tomados de Peter Hintereder (ed.) (2006): "*La actualidad de Alemania*". Societäts-Verlag, Frankfurt am Main, in cooperation with the Federal Foreign Office, Berlin. <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/>

<sup>557</sup> Adelheid Hege (2006): "Pères, femmes, enfants, migrants: changement de paradigme et resistances". *Chronique internationale de l'IRES*, n° 101-juillet, 2006; pp.11-21.

estructuras de atención a la infancia son escasas, especialmente las que atienden a los más pequeños, los horarios son demasiado cortos para poder cubrir las necesidades de un horario laboral normal. Alemania es uno de los países europeos que no ha resuelto el conflicto entre el desarrollo de la actividad femenina y las responsabilidades familiares, es uno de "los países cuya cultura se opone al trabajo de las mujeres y obligan a sus mujeres a elegir entre trabajo o hijos, ven como poco a poco se va reduciendo el número de hijos" (B. Majnoni d'Intignano; 1999, pp. 45-46)<sup>558</sup>.

Los alemanes tendrán que esperar a la década de 2000 para que se plantee el futuro de la familia y de su política familiar de una forma bien distinta, introduciendo una serie de cambios en la orientación de su política familiar por motivos fundamentalmente natalistas.

Ante el drástico descenso de la tasa de natalidad se abre a partir del año 2002 un vivo debate en Alemania para encontrar una explicación a su caída, al mismo tiempo que se buscan soluciones para aumentarla. A pesar de los diferentes puntos de vista y las distintas concepciones que poseen sobre la familia, todos los partidos políticos están de acuerdo en reorientar la política familiar dotándola de una visión más natalista que permita la renovación de la población. El modelo tradicional de familia deja de ser la referencia de la nueva política familiar que pasa a centrarse en aquellas parejas en donde ambos trabajan pero deciden no tener hijos. "Todos los partidos parecen haber comprendido que el inmovilismo de los treinta últimos años en materia de política familiar se debe sobrepasar rápidamente. La familia entra de nuevo en el campo de acción de la política social" (R. Hettlage, 2006, pp. 14).

A pesar de la voluntad de cambio, los responsables gubernamentales han optado por pequeñas reformas en lugar de asumir reformas estructurales como "la gratuidad de los jardines de infancia, la educación preescolar obligatoria el año anterior a la entrada en primaria e incluso la reforma del sistema fiscal. El reequilibrio de los gastos en detrimento de las prestaciones familiares y en beneficio de las estructuras de cuidados es

---

<sup>558</sup> Beatrice Majnoni d'Intignano (1999): "*Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques*". La Documentation française, Paris.

también objeto de recurrentes debates y controversias (A. Hege; 2006, pp. 14).

La reforma llevada a cabo por la Gran Coalición<sup>559</sup>, orientada únicamente hacia las parejas a doble renta, se centra en dos elementos: la reorganización de las subvenciones y las infraestructuras. Dentro de las prestaciones familiares, se mejoran los subsidios que se perciben por cada hijo y se amplía hasta que alcancen los 18 años de edad. El instrumento estrella de la reforma es el nuevo permiso parental ("*Elterngeld*") que sustituye al anterior permiso de educación<sup>560</sup> puesto que se considera que no era el mecanismo más apropiado para motivar a las parejas trabajadoras a tener hijos por la escasa renta de reemplazamiento que se ofrecía.

Este nuevo permiso parental, a tiempo completo o a tiempo parcial, se remunera en función de los ingresos de quien lo solicite. De esta manera la persona que los vaya a disfrutar, ya sea la madre o el padre, percibirá durante el primer año de edad del niño el 67% del último salario neto<sup>561</sup>, pero además ofrece dos meses adicionales reservados en exclusiva para los padres. Una ventaja adicional de este nuevo permiso es que ofrece la posibilidad a los padres de ampliar hasta el doble la duración de esta prestación, aunque solamente percibiendo la mitad de la cuantía mensual correspondiente. Aunque la reforma se orienta a las familias donde trabajan sus dos miembros, también atiende a las familias con una sola renta aunque en este caso solo percibirán una cuantía fija durante catorce meses con independencia de las rentas que posea dicha familia. En definitiva esta nueva prestación parental aparece como más generosa que la anterior prestación ("*Erziehungsgeld*")<sup>562</sup> aunque sea de menor duración, de esta forma el actual intenta eliminar el lado más ineficiente del permiso puesto

---

<sup>559</sup> La Gran Coalición está formada por la Unión Demócrata de Angela Merkel; su partido hermano, los socialcristianos de la CSU, y los socialdemócratas del SPD; han decidido que las reformas implantadas entren en vigor en el 2007.

<sup>560</sup> Un instrumento que se mantiene es el permiso parental no remunerado (la excedencia) que puede alcanzar una duración máxima de hasta tres años.

<sup>561</sup> Con un mínimo de 750€ y un máximo de 1.800€.

<sup>562</sup> Esta antigua prestación de educación remuneraba a todas las madres por igual con un límite máximo de 350€ durante tres años. Con la reforma las familias con una sola renta percibirán una cuota fija de 300€ durante 14 meses con independencia del nivel de rentas que posean.

que acentuaba la retirada de las mujeres del mercado de trabajo. Se puede considerar que Alemania con esta nueva medida da un giro considerable a su política familiar al eliminar uno de los pilares básicos que la sustentaba como era la figura de la mujer en el hogar eximiendo al hombre de cualquier tarea doméstica.

El segundo pilar de la nueva política familiar alemana se basa en el desarrollo de las estructuras de cuidados y atención a la infancia junto con el compromiso de establecer deducciones fiscales para ayudar a las familias con el gasto en guarderías. Los poderes públicos (desde el gobierno federal, los *landers* y las comunas) se comprometen a colaborar para dotar de todos aquellos equipamientos que sean necesarios para atender las necesidades de la familia para que puedan articular la vida laboral con la vida familiar; esta medida tiene como objetivo reducir el periodo en que se suspendía la carrera profesional de los padres, en especial de las madres, y evitar su descualificación durante dicho periodo de tiempo. Aunque en estos momentos, a raíz de la reforma realizada, cada niño mayor de tres años tiene derecho a una plaza en un jardín de infancia, no existe por el contrario ningún compromiso político para ampliar y mejorar la atención a la infancia durante toda la jornada completa<sup>563</sup>.

Para fomentar la utilización de dichas instalaciones se establecen una serie de deducciones fiscales orientadas a reducir el esfuerzo que realizan los padres en este tipo de estructuras. Si en un principio solo se contemplaba esta medida para las familias a dos rentas, más tarde se amplió, aunque con restricciones, a las familias con una sola renta; ampliación provocada especialmente por las presiones y críticas vertidas desde la posición política cristiana que consideraba que se penalizaba la libre decisión de las familias que optaban por la figura de la *Hausfrauenehe*<sup>564</sup>. Después de eliminar las tensiones políticas se estableció para las familias a dos rentas una deducción fiscal de hasta dos tercios de los gastos por atención y cuidados con un límite de 4.000€, para cada niño con una edad comprendida entre 0 y 14 años, mientras que las familias a

---

<sup>563</sup> De aquí hasta el año 2010 se han comprometido en la creación de más de 230.000 plazas gratuitas de guardería para los niños menores de tres años.

<sup>564</sup> *Hausfrauenehe* es la expresión alemana que se utiliza para designar a la familia representada por la mujer en el hogar.

una sola renta se beneficiarían de esta medida en las mismas condiciones pero en este caso, solamente para la infancia de tres a seis años.

Estas nuevas medidas además de ofrecer una nueva imagen de la política familiar alemana, con una sociedad más favorable a la infancia, combinan dos objetivos. Por un lado estas medidas se orientan hacia el fomento de la natalidad mientras que la segunda se centra en el empleo puesto que las deducciones fiscales ayudan a la creación de empleo, además de fomentar el empleo declarado.

En definitiva la actual política familiar intenta dar un gran giro en su concepción a pesar de tener que soportar las reticencias de los defensores del modelo tradicional, definiendo el nuevo papel y las nuevas relaciones sociales que se establecen dentro de esta nueva familia entre la madre y el padre.

### **16.5-Francia: una política familiar en transformación.**

Francia es el otro país continental de referencia obligada en materia de política familiar de este grupo, siendo en muchos puntos una referencia opuesta al resto de los países que forman parte de este grupo continental. A diferencia de lo visto anteriormente en Alemania, e incluso en Holanda, donde la política familiar se considera un asunto privado, en Francia "se ha defendido la precoz socialización de los más pequeños como un medio para atenuar las diferencias culturales y sociales entre la infancia; siempre se ha incitado y se ha mantenido la acción del estado a favor de los niños" (M.T. Lanquetin; M. T. Létablier; 2005, pp. 58)<sup>565</sup>.

Si países como Alemania que representa a los países corporativistas continentales en los que estaba fuertemente implantado el modelo de "male breadwinning" que trata a las mujeres como esposas dependientes, Francia aparece dentro de los países continentales en los que dicho modelo se

---

<sup>565</sup> Marie-Thérèse Lanquetin, Marie-Thérèse Letablier (2005): "Concilier famille et travail en France: droit et pratiques"; in AFEM "Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques". Ed. Sakkoulas-Bruylant, Atenas-Bruselas.

implanta de forma moderada puesto que “tradicionalmente ha reconocido y promovido el papel de las mujeres como esposas, madres y trabajadoras” y “aunque la familia sea la unidad de medida de las necesidades, los papeles que asumen los miembros de la familia varían sensiblemente si los comparamos con la primera categoría de países. Cada uno de los miembros de la familia se consideran como una entidad individual que se les debe asegurar bienestar a través de las políticas sociales” (I. Ostner, J. Lewis; 1998, pp.201)

Las primeras medidas consideradas como política familiar fueron tomadas en Francia a finales del siglo XIX, medidas que se alejaban de la singular concepción cristiana del nacimiento<sup>566</sup> a una visión más social de la natalidad dando lugar a la corriente familiar de ideología natalista. La natalidad pronto se convierte en un valor republicano tan valorado como la igualdad, libertad y fraternidad, desligándose poco a poco de la concepción religiosa de la familia e introduciendo una perspectiva democrática al considerar que todos los nacimientos<sup>567</sup> son iguales y beneficiosos para el estado. Esta concepción propiciará la implantación de la horizontalidad democrática en detrimento de la verticalidad jerárquica, “el origen de este referencial está en las ideas revolucionarias de 1789 y dando una especial atención a la libertad individual como reacción al antiguo régimen con una familia “opresora” de estructura jerárquica y frecuentemente anti-igualitaria” (J. Commaille, P. Strobel, M. Villac; 2002, pp. 26).

En esta época es cuando surge una concepción individualista puesto que se van a considerar a las personas que forman una familia y no a la familia como entidad en sí misma; esta visión es la que mejor va a defender la igualdad de los derechos de la ciudadanía que, a pesar de retrocesos habidos, se ha mantenido a lo largo del tiempo.

---

<sup>566</sup> Según Hervé Le Bras (2000, pp. 49-50) cada nacimiento se considera como un acontecimiento único y singular, de forma que integrar el nacimiento en la natalidad es renunciar a su carácter excepcional pero al mismo tiempo es una reafirmación de igualdad entre las personas.

H. Le Bras (2000) “Naissance, natalité et patriotisme” in Chauvière, M. (et all.): “*Les implicites de la politique familiale*”. Ed. Dunod, Paris.

<sup>567</sup> Bajo esta concepción el divorcio se considera beneficioso dando la posibilidad de volverse a casar y obtener una fecundidad suplementaria; de la misma forma los nacimientos fuera del matrimonio no son objeto de reprobación.

La natalidad ha marcado desde un principio la política familiar francesa. La rápida industrialización junto con el éxodo rural que provocó, hizo que los poderes públicos intervinieran para paliar en cierta medida la precaria situación de la mano de obra junto a otros problemas como el desarraigo y la marginación social. Así comienza a desarrollarse el Estado de Bienestar cuyas políticas sociales tienen a la familia en un lugar especial, en esta época comienzan a implantarse las principales medidas que cubren los riesgos sociales (vejez, paro, accidente de trabajo, invalidez,...) además de proteger la maternidad de las madres trabajadoras (tanto por motivos demográficos como morales) y de establecer por primera vez una prestación familiar bajo la forma de salario familiar.

Continuando con la misma lógica, estas prestaciones familiares, que surgen por iniciativa patronal de inspiración católica, intentan reducir las desigualdades entre las personas solteras y las que tienen cargas familiares ya que sin esta ayuda las familias estarían condenadas a la miseria. Pronto "la iniciativa pública tomará el relevo: primero orientada hacia las familias numerosas indigentes (ley de 1913 que insta una asistencia obligatoria a las familias pobres de cuatro o más hijos) y después progresivamente hacia una concepción más universalista que prioriza a la familia en el ámbito de lo social" (J. Commaille, P Strobel, M Villac, 2002, pp. 29).

Después de la Segunda Guerra Mundial es cuando la política familiar francesa va a conocer un gran desarrollo. Dicha política se sustentará en el modelo de la mujer en el hogar que prioriza su faceta de cuidadora y educadora, modelo que impera en la época; bajo una concepción familiarista se adoptarán una serie de medidas orientadas a fomentar la natalidad, a mejorar el bienestar de la familia así como sus niveles de vida. Mientras que las prestaciones universales (por hijo a cargo, de maternidad o el salario único) aseguran el primer objetivo, el segundo objetivo se logra a través de un modelo de familia basado en un reparto estricto de papeles, en donde el marido y padre es el breadwinner y la mujer y madre es la cuidadora, educadora y guardiana del hogar. El bienestar familiar se logra



implantando medidas que fomentaban la inactividad de las mujeres puesto que apenas fomentaban la creación de guarderías<sup>568</sup>.

Los años sesenta marcarán una ruptura con la concepción anterior. Con el crecimiento económico aumentarán las necesidades de mano de obra incorporándose de forma masiva la mujer en el mercado de trabajo. De esta forma, ya en los años setenta, se implantarán ciertas medidas tendentes a mejorar la situación de aquellas mujeres que trabajan fuera de casa (creación de una prestación para los gastos de guardería, desarrollo de equipamientos y servicios colectivos, por ejemplo). A pesar del esfuerzo realizado aún aparecen como insuficientes para hacer frente a la realidad.

Este giro en la intervención pública, en gran parte bajo el empuje del feminismo, se percibe como un impulso nuevo a la política familiar, modernizándola y adaptándola a la nueva realidad social de la mujer. Este cambio en la política familiar supone el abandono de una política basada en el papel doméstico de la mujer y la adopción de una serie de medidas tendentes a favorecer la entrada de la mujer en el mercado laboral.

Estamos en una etapa de cambios, no solo en el ámbito económico con la generalización de las familias a dos rentas, sino también en el ámbito social, ya que se diversifican las formas familiares, se democratiza la vida familiar y aumenta el individualismo.

A pesar de este giro de orientación en la política familiar, aún persiste una "tensión entre las dos lógicas, familiar e individualista, el equilibrio se establecerá en adelante en beneficio de los individuos. El nuevo modelo está basado en la igualdad de derechos, de oportunidades y de los papeles entre los sexos" (J. Jenson, M. Sineau; 1997, pp. 142).

El contexto económico va a cambiar con la llegada de la crisis y la aparición del paro masivo. La natalidad se frena e incluso desciende ligeramente, las nuevas políticas de empleo imponen el uso del empleo a tiempo parcial y el temporal, es decir formas precarias de empleo de escasa

---

<sup>568</sup> Según J. Jenson y M. Sineau (1997; pp.141) el fomento o abandono de las guarderías es el reflejo de una cierta ideología, la derecha cristiana "impone" la regla de que debe ser la madre y no el estado quien debe dispensar, dentro de la familia, los cuidados a los más pequeños.

tradición en Francia, y que afecta mayoritariamente a las mujeres. Con estos condicionantes la política familiar va a priorizar la llamada conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en detrimento de la pequeña infancia. Es un periodo marcado por el importante impulso dado a la creación de estructuras colectivas de atención a la infancia aumentando más del 70% su capacidad. Además se diversifican para atender las necesidades impuestas por el empleo parcial. En esta época se instaura el permiso parental de educación para las madres trabajadoras, aunque sin remuneración alguna (*Congé parental d' éducation*, en 1977)<sup>569</sup>.

Con la llegada de los socialistas al poder a primeros de los ochenta se acelera el debate sobre las formas de atención a la infancia provocada en parte por la caída de la tasa de natalidad. La política familiar se va a centrar en la infancia, dando prioridad a los equipamientos colectivos en nombre de la igualdad republicana (igualdad entre la infancia, entre sexos y entre clases). La persistencia de la crisis en esta época induce a la flexibilización del mercado de trabajo y al aumento de los empleos a tiempo parcial. Esta situación provoca un cambio de estrategia en la oferta de infraestructuras de atención a la infancia que, si en la década anterior aparecía como un derecho y se reconocía como un verdadero servicio público, ahora se buscan soluciones menos rígidas, diversificando y flexibilizando las ayudas en función de las necesidades de los padres. Entre estas nuevas medidas se pueden distinguir las ayudas financieras destinadas a compensar el coste de los cuidados de los hijos, por ejemplo para contratar una asistente maternal, y aquellas medidas que privilegian formas flexibles de ajuste familia-trabajo como el empleo a tiempo parcial o los permisos parentales. En definitiva se implanta una política familiar basada en ayudas individualizadas en función de las características de cada familia en detrimento de las ayudas a las estructuras colectivas.

En la década de los noventa desde los poderes públicos, a pesar de cambiar de signo político, no se aprecian cambios en la orientación de la política familiar. Se sigue insistiendo en el desarrollo del trabajo atípico entre las mujeres, modificando las condiciones de los permisos parentales

---

<sup>569</sup> Más adelante analizaremos con más detalle el desarrollo de estos instrumentos familiares.

para que puedan disfrutarse de manera parcial simultáneamente con un empleo a tiempo parcial, y mejorando las ayudas para la contratación de asistentes maternas haciéndolo más atractivo para las familias. El término flexibilidad se incluye en todas las actuaciones tanto en el mercado de trabajo como en el ámbito de los cuidados infantiles. Tal y como describen J. Jenson y M. Sineau, supone el nacimiento de un nuevo paradigma, aparece "el doble dualismo" que consiste para unas madres trabajar a tiempo parcial mientras que otras están ocupadas, a tiempo parcial o a tiempo completo, en cuidar de los hijos de las que trabajan. Las madres activas pueden encontrar soluciones a la "carta" en función de sus necesidades particulares, "pueden trabajar a tiempo completo, o a tiempo parcial, tomar un permiso parental (a tiempo completo o a tiempo parcial) e incluso tener todas las facilidades financieras y fiscales para contratar a una persona a tiempo completo o a tiempo parcial para cuidar a su hijo" (J. Jenson, M. Sineau; 1997, pp. 153).

Este modelo basado en la libre elección de los padres es el que pervive en la actualidad, aunque con pequeñas modificaciones o ampliaciones en algunas de las prestaciones; un modelo asentado en una reducción de la intervención pública y un aumento del papel del mercado de las cuidadoras y que fomenta que sean las madres las que en sus propias casas cuiden a sus hijos. Este amplio escaparate de medios para el cuidado infantil no hace más que romper con la idea republicana de igualdad, abandonan una redistribución de medios a todos por igual, y ofrecen medidas más individualizadas.

En definitiva, todos estos cambios que se han realizado a lo largo de los últimos treinta años han mejorado la escolarización y los sistemas de acogida y atención infantil tanto en cantidad como en calidad y además han ampliado el abanico de prestaciones económicas de todo tipo precisas para atender a la infancia. Sin embargo, aparecen como insuficientes para cubrir todas las necesidades, que cada día son mayores, debido especialmente al aumento de la natalidad junto con el incremento de la actividad femenina.

Con la entrada del nuevo siglo se ha querido dar un cierto aire de modernidad a la política familiar, una política que según M. T. Letablier et

all.<sup>570</sup>, se presenta desde tres ángulos de actuación: una política familiar solidaria, feminista y paritaria.

Una política solidaria puesto que toma medidas para ayudar a las familias más frágiles, ayudas que van desde un apoyo a la vivienda hasta aquellas familias que tienen personas enfermas, accidentadas,...; una política familiar "feminista" que ayude a los padres a conciliar vida familiar y profesional, desarrollando la acogida y los cuidados de la pequeña infancia que permita a las madres realizar una actividad profesional e incluso fomentando un cambio en la actitud de la sociedad hacia las madres desechando la idea de que el hecho de ser madres es un obstáculo para desarrollar una vida profesional. Y en fin una política que fomente la paridad que facilite la actividad profesional de las mujeres y que tenga en cuenta la evolución y la diversidad de las familias.

De esta forma se presenta la nueva política familiar, como un instrumento que permite combatir las desigualdades<sup>571</sup>. Por un lado a través de una política basada en la tradición francesa de asumir la carga material que soportan los padres, considerada dicha carga como socialmente compensable a través de las prestaciones monetarias llamadas de ayuda a la familia así como las diversas formas de sostener los cuidados de la infancia: equipamientos colectivos, permisos, desgravaciones fiscales,....

Por otro lado, una política familiar que incluye la parentalidad como un elemento central de la nueva política familiar con dos objetivos claros: facilitar la realización del deseo de ser padres, fomentar una autoridad parental verdaderamente compartida que facilite el reparto de las responsabilidades, haciendo que sea un compromiso de todos y no exclusivamente de las mujeres. Para ello se continúan desarrollando nuevas estructuras de acogida infantil que aumentan su capacidad, además de

---

<sup>570</sup> M.-T. Letablier, S. Pennec, O. Büttner (2003): "Opinions, attitudes et aspirations des familles vis-à-vis de la politique familiale en France". *Rapport de Recherche CEE* n° 9, Paris.

<sup>571</sup> Así es como se presenta la política familiar en la Conferencia de la Familia del año 2000, la por entonces ministra de la familia Segolène Royal; partiendo del respeto a las libertades la política familiar debe evolucionar con la familia manteniendo los valores de: la universalidad, la solidaridad y la responsabilidad parental repartida.

continuar con la lógica anterior de diversificar las formas de cuidados: en el domicilio de los padres, o en el domicilio de la asistente maternal.

Bajo esta nueva concepción de lucha contra las desigualdades<sup>572</sup>, el fomento del empleo femenino aparece como un pilar fundamental para lograr la igualdad de mujeres y hombres además de proporcionar autonomía y ser un seguro contra los riesgos familiares. Así poco a poco la política familiar se va liberando de su ideología natalista y va incorporando nuevos retos como, además de la igualdad, la justicia social y los derechos de la infancia.

#### 16.5.1.- Los instrumentos de familiares de protección social

##### *A).-Los instrumentos de política familiar*

Las medidas de política familiar francesa tienen un doble objetivo, producto de su propio y particular desarrollo histórico: fomentar el modelo de familia tradicional promoviendo el papel de la mujer como cuidadora además de impulsar un modelo basado en el reparto igualitario de las tareas entre las mujeres y los hombres. Las principales medidas familiares, al igual que en el resto de países estudiados, se centran en las prestaciones por hijo a cargo, los permisos parentales y las estructuras de acogida y cuidados infantiles. Como país que pertenece al grupo de países continentales y por tanto con un modelo de protección social corporativista, no hay que olvidar la importancia de medidas fiscales orientadas hacia la familia.

##### *B).- Las prestaciones económicas por hijos a cargo*

La instauración de este tipo de prestaciones nunca se ha ideado desde una lógica de igualdad de género. En Francia fueron los empleadores

---

<sup>572</sup> La lucha contra las desigualdades ha fomentado una política familiar más orientada hacia las familias más desprovistas y ha provocado un aumento de las prestaciones condicionadas por un examen de los recursos. De esta forma parece que ha aumentado la tensión entre las dos prioridades de acción: el principio de igualdad y el principio de equidad.

los que a finales del siglo XIX idearon estas prestaciones con el objetivo de fidelizar a su personal y pronto el estado las incluyó dentro del marco de las preocupaciones natalistas y de reproducción de la época.

El sistema de prestaciones familiares está total y explícitamente institucionalizado. La familia es una rama de la seguridad social cuyas prestaciones están gestionada por distintas cajas familiares todas ellas centralizadas en la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF). Estas prestaciones dinerarias provienen de la doble concepción con la que se ha construido esta política familiar natalista y familiarista<sup>573</sup>, basada en la solidaridad colectiva hacia las familias. Desde esta óptica familiar las prestaciones familiares se implantan bajo una concepción de justicia redistributiva privilegiando una lógica universalista, los subsidios se establecen para el conjunto de la población sea cual sea su nivel de rentas además de establecer unas ayudas especiales para las familias más desfavorecidas. Un sistema basado en la redistribución horizontal a favor de todas las familias y una redistribución vertical a favor de los más necesitados. Aunque en los años setenta se da un giro en esta política, comienza a aplicarse la condición de recursos a una serie de prestaciones, habrá que esperar hasta la década de los noventa para conocer un cambio en la lógica distributiva.

Después de un abierto debate político entre los partidarios de reducir el déficit de la seguridad social frente a los partidarios de reducir las desigualdades sociales, en 1998 bajo gobierno socialista se toma la decisión de reservar una serie de prestaciones familiares a los más necesitados, incluyendo así una cláusula de examen de recursos. Este cambio o como algunos autores llaman la socialización de la política familiar hace reaparecer "una vía social defendida principalmente por los que son más sensibles a las desigualdades entre categorías sociales que a la promoción de la familia" (J. Commaille, C. Martin, 1998; pp. 114). Esta vía social frente a la vía familiarista, defiende la selectividad frente a la universalidad de las prestaciones sea cual sea el nivel de rentas. De esta forma se

---

<sup>573</sup> El familiarismo que surge como reacción a las ideas de la Revolución francesa juzgada por ellos como antifamiliar.

establece un límite de rentas a la mayoría de las prestaciones, orientando así su política hacia la lucha contra la pobreza.

Francia es el único país en donde el hijo primogénito no abre derecho a prestación, teniendo que esperar a un segundo hijo para recibir dichos subsidios por hijo, pero para el resto es, junto con Suecia, de los países más generosos en cuanto a sus prestaciones, en especial cuando atiende a las familias numerosas, a las familias monoparentales, a las que tienen hijos en edad escolar...

En la actualidad un gran número de prestaciones están supeditadas a un examen de recursos (el complemento de familia numerosa, los subsidios a las familias monoparentales, el subsidio de vuelta al colegio, la prestación de atención a la infancia PAJE,...)<sup>574</sup>. A pesar de las continuas denuncias que se siguen realizando desde los ámbitos más familiaristas puesto que consideran que se ha roto la política familiar y que ésta ha dejado de tener una consistencia propia disolviéndose en el ámbito de lo social.

### *C).- Los permisos parentales*

Francia es uno de los primeros países europeos que instauró un permiso parental (en 1977) aunque haya sido reformado posteriormente en multitud de ocasiones. El permiso parental posee una duración inicial de un año aunque por regla general se puede prolongar en dos ocasiones por un año cada una de ellas, hasta que el niño cumpla los tres años de edad. Una vez acabado el periodo se reincorporará a su antiguo empleo o a otro similar pero de igual remuneración. Si en un primer momento este permiso no estaba remunerado, a partir de 1985 todo padre o madre que decida interrumpir de forma total o parcial su actividad puede acogerse a una nueva medida y percibir una prestación o subsidio parental de educación (*Allocation parental d' éducation, APE*) remunerada por la CNAF (Caisse Nacional d' Allocations Familiales) para compensar en parte la pérdida de rentas siempre y cuando tengan al menos dos hijos a su cargo. Como

---

<sup>574</sup> Siguen siendo universales y no supeditadas a un examen de recursos los subsidios por hijos a cargo, el subsidio de presencia parental, y ciertos complementos de libre elección de los cuidados.

contrapartida este subsidio no garantiza la vuelta al anterior puesto de trabajo.

Esta es la particularidad que presenta Francia, el permiso parental y el subsidio de educación son dos elementos centrales de los que disponen los padres para cuidar ellos mismos a sus hijos, aunque cada uno de ellos responden a distintas lógicas; el permiso parental depende del derecho del trabajo y el subsidio de educación es un elemento de la política familiar. Mientras que a nivel europeo es más normal hablar de permisos remunerados o no remunerados<sup>575</sup>, en Francia el debate se centra en las diferencias que existen entre ellos y en los criterios de elección.

Mientras que existen pocos datos y pocos análisis disponibles acerca del permiso parental, por el contrario sobre el subsidio de educación (APE) son innumerables los estudios llevados a cabo, especialmente a partir de las modificaciones que se introdujeron en 1994<sup>576</sup>. Este alto interés se debe a que es un instrumento muy controvertido puesto que aunque se siga modificando no logra reducir las diferencias entre hombres y mujeres e incluso parece que contribuye al desigual uso que se hace de él; en la última reforma que se realiza en 2004 pasa a formar parte de la nueva prestación de acogida de la pequeña infancia (*Prestation d' accueil du jeune enfant, PAJE*).

La desaparición como tal del subsidio de educación APE y su integración en la nueva PAJE además de mejorar la cuantía fija que asigna por el cese de actividad, tiene como novedad que se puede utilizar desde el nacimiento del primer hijo, aunque no todos los hijos otorgan los mismos beneficios<sup>577</sup>. Esta nueva prestación, al establecer como condición de acceso

---

<sup>575</sup> El permiso parental es un instrumento que existe en todos los países europeos a partir de la directiva europea de 1996, aunque su puesta en práctica y aplicación varía de un país a otro.

<sup>576</sup> Si en un principio para poder disfrutar del subsidio se debía tener a cargo al menos a tres hijos, con la reforma de 1994 se reduce hasta el segundo rango el número de hijos que se necesitan.

<sup>577</sup> La cuantía fija se remunera hasta que cumpla el niño tres años y varía en función del tiempo de disfrute (si es a tiempo parcial o a tiempo completo el retiro). La novedad es que se puede utilizar desde el primer hijo con las siguientes condiciones: el primer hijo permite al padre/madre retirarse seis meses si ha trabajado los dos años anteriores, el segundo hijo aumenta hasta tres años el retiro si ha trabajado entre cuatro y seis años antes, mientras que a partir del tercero no



tener una actividad laboral anterior, hace que se asimile a una retribución por el trabajo familiar o una compensación por la pérdida de renta familiar, alejándose del salario maternal o del salario de reemplazamiento. Pero además esta prestación incluye un complemento de libre elección de cuidados, situando a todas las formas de atención y cuidados infantiles en el mismo plano, ya sean los propios padres o una persona remunerada.

Este instrumento continúa siendo esencial puesto que a cada reforma aumenta el número de personas que recurren a él, aunque sigue siendo de uso mayoritariamente femenino puesto que los hombres solo llegan a representar el 2% de las personas que han disfrutado de dicho permiso (en 2003, el 80% de los subsidios *APE* se tomaban a tiempo completo y el 98% de los beneficiarios eran mujeres). Todavía es pronto para conocer el impacto de la nueva reforma y saber si ha tenido consecuencias sobre la implicación de los padres logrando aumentar la barrera del 2%.

Se han realizado diferentes estudios que analizan el perfil de las mujeres que optan por retirarse, de forma parcial o completa, para cuidar a sus hijos así como las consecuencias que ha tenido dicha retirada en su vuelta al trabajo y en su carrera profesional. En general se aprecia por un lado que las mujeres que poseen seguridad en el empleo optan por un permiso parental puesto que le asegura la vuelta a su anterior puesto de trabajo, mientras que las mujeres con una trayectoria más precaria son las que eligen el subsidio de educación (*APE*). M.T. Lanquetin y M.T. Letablier (2005; p. 85) en un estudio realizado para conocer la reinserción profesional de las mujeres después de un subsidio de educación, muestran que la mitad vuelven a trabajar inmediatamente y el 55% de entre ellas a su anterior puesto de trabajo; la mayoría de las mujeres con un puesto estable utilizan el permiso parental que les asegura la reincorporación a su anterior empleo, el 75% de entre ellas piensan que el retorno al trabajo no ha presentado problemas mientras que el 19% consideran que su situación se ha deteriorado y les lleva al paro. Por el contrario, de la otra mitad restante de mujeres que no han vuelto al trabajo una vez terminado el subsidio *APE*, el 20% permanecen en el paro (igual porcentaje antes del

---

aumenta el tiempo beneficiario pero la condición de trabajo anterior va de dos a cinco años.

nacimiento del hijo) y el 27% se quedan en casa (apenas eran el 4% antes del nacimiento).

De este estudio<sup>578</sup> se extrae la conclusión de que "las mujeres con poca cualificación o con un alto grado de inestabilidad en el empleo optan por el subsidio que aunque en el corto plazo les asegura una renta, aunque baja, puesto que el APE representa un medio de huir de una actividad profesional desvalorizante ofreciendo la posibilidad de realizar una pausa en la actividad profesional mientras que las mujeres que mantienen una relación positiva con su puesto de trabajo, están más cualificadas y tienen un empleo estable, que le permite beneficiarse de un permiso parental asegurándose el retorno al empleo" (F. Milewski; 2005, pp. 145).

Estos resultados muestran el impacto desigual que tiene este subsidio según la anterior situación profesional; mientras que para unas no cambia la situación, para otras supone la expulsión del mercado de trabajo. Las condiciones del empleo juegan un papel fundamental, las madres bien situadas e insertadas en su empleo tienen menos posibilidades de dejar el trabajo que las que tienen empleos más precarios con peores condiciones laborales, que parecen estar abocadas a abandonar y cesar la actividad.

*D).- Las estructuras colectivas e individuales de acogida y de cuidados infantiles*

Los servicios de acogida infantil están ampliamente desarrollados en Francia puesto que, bajo su perspectiva familiar, la acogida de la infancia se presenta como una cuestión que no solo es responsabilidad exclusiva de las familias sino que es una cuestión que incumbe a todos.

La oferta que realiza este país en servicios y en ayudas para la atención y acogida es muy amplia y muy diversificada; desde prestaciones dinerarias bajo la forma de subsidios pagados directamente a las familias, hasta las prestaciones en bienes y servicios bajo la forma de servicios colectivos, pasando por las deducciones fiscales y por las reducciones en las

---

<sup>578</sup> De los diferentes estudios realizados acerca del impacto de los permisos sobre las trayectorias profesionales de las mujeres y los problemas de reinserción a la vuelta del permiso, todos llegan a conclusiones muy parecidas.

cotizaciones sociales de las personas empleadas para el cuidado de los hijos.

Francia, bajo el ideario republicano, "ha preconizado la socialización precoz de la pequeña infancia como forma de atenuar las diferencias culturales y sociales entre los niños" (M.-T, Lanquetin; M-T.-Letablier; 2005), por ello las guarderías, las escuelas maternas y los jardines de infancia no son un fenómeno nuevo, eran centros que dependían de los comités de empresa, de los municipios, de asociaciones, etc. A partir de los años setenta, a raíz a la incorporación masiva de las madres al mercado de trabajo, los servicios colectivos de acogida empezaron a desarrollarse considerablemente. El gobierno, apoyado por las centrales sindicales y el movimiento feminista de estado (las llamadas "femócratas"), no ha dejado de mejorar e impulsar financieramente la creación de nuevos centros, con el objetivo de impulsar la actividad profesional de las mujeres y, a partir de los años noventa, la actividad de ambos padres.

En los años ochenta con la llegada de los socialistas, y posteriormente en los noventa bajo influencia de la derecha, esta política dará un giro importante puesto que se desecha el proyecto de crear un gran servicio público para la pequeña infancia y se opta por la diversificación y la individualización del cuidado infantil, además de fomentar el empleo a tiempo parcial. A partir de este momento se frena el desarrollo y la implantación de nuevos centros de atención infantil y se establecen una serie de medidas que incitan a las familias a contratar dichos servicios a través del mercado. Se aprobaron ayudas y desgravaciones que redujeran el coste de los servicios de las asistentes maternas, además de modificar las condiciones de los permisos parentales. De esta forma, el cuidado de los hijos aparece como un asunto individual en aras de la libertad de elección.

La excusa que más se utiliza para justificar el abandono de la política de apoyo a estas estructuras infantiles es que, tal y como nos explica C. Pigalle (2000; pp. 129)<sup>579</sup>, la misma no se corresponde con las expectativas de todos los franceses puesto que algunos, como por ejemplo B. Majnoni

---

<sup>579</sup> Céline Pigalle (2000): *Femmes au travail. De qui se moque-t-on?*. Editions Prat, coll. Droit de regard. Issy-les-Moulineaux.

d'Intignano<sup>580</sup>, apelan al derecho a ser cuidado que posee cada niño no existiendo ninguna obligación a que dicho derecho deba materializarse en los mismos términos a toda la infancia, sino que por el contrario se debe ofrecer un amplio abanico de medios, instrumentos o vías alternativas para los cuidados. Una vía sería crear un "cheque de empleo de servicios" para atender al niño en su propio domicilio, o en el domicilio de la asistente maternal, o por alguno de sus padres. Esta concepción rompe con la idea de igualdad republicana, cimentada en una redistribución horizontal de los medios que permite ofrecer a toda la infancia con independencia de su procedencia las mismas posibilidades de ser atendida, cuidada y educada.

En la actualidad el reparto de las estructuras de acogida infantil se realiza en función de la edad de los pequeños. Así para los más mayores, con edades entre los tres y seis años los centros se encuadran dentro de la enseñanza del país, existe una mayor variedad de centros para los más pequeños, de entre cero y dos/tres años, asignados a servicios sociales, a comités de empresa, a asociaciones vecinales, etc.

La asistencia a la escuela maternal para la infancia entre 3 y 6 años es prácticamente total (el 98%) aunque este tipo de acogida se entiende como una escolarización precoz más que como una forma de cuidados, mientras que desciende la asistencia a dicha escuela maternal para la franja de dos años (37%). Este servicio está integrado dentro de la estructura educativa del país, siendo su funcionamiento similar al resto de la enseñanza primaria, es decir, está abierto a toda la población de forma gratuita y con independencia de la actividad profesional de sus padres.

Para los más pequeños, las diferentes modalidades de estructuras colectivas (como las guarderías, los jardines de infancia, las *crèches*) son las más utilizadas por los padres que además colaboran en su coste en función de su nivel de rentas (alrededor del 10-12% de la renta de los padres). Ante la escasez de plazas para poder atender todas las peticiones tienen prioridad aquellos niños cuyos padres tienen una actividad profesional mientras que los parados apenas pueden acceder a este tipo de

---

<sup>580</sup> Citada por C. Pigalle, B. Majnoni d'Intignano milita a favor de la creación de un "derecho de guarda" para cada niño, un medio de materializar dicho derecho sería a través de la creación de unos cheques de empleo de servicios.

atenciones. Estas estructuras colectivas de atención y cuidados son las que mejor garantizan la igualdad entre toda la infancia.

Además se contemplan otra serie de medidas para poder facilitar a los padres el cuidado de sus hijos, medidas a las que los padres optan de forma individual en función de sus preferencias y de sus necesidades: medidas destinadas a compensar la remuneración de la persona encargada de su cuidado, a compensar a aquellos padres que deciden cuidar a sus hijos abandonando temporalmente su actividad, deducciones fiscales, e incluso la exoneración de las cotizaciones sociales para los padres que recurren a una persona externa.

Mientras que los mayores de tres años van todos a la escuela maternal generalizándose la opción de la estructura colectiva, no ocurre lo mismo cuando analizamos las formas de cuidado de los menores de 3 años en donde aparecen las preferencias de las familias francesas por las formas individualizadas de cuidados y así tenemos que<sup>581</sup>: el 46% de los niños están cuidados y atendidos en su propio domicilio por alguno de sus dos padres; al 20% le atiende una empleada declarada; un 13.5% es atendido por un vecino, un familiar o una persona no declarada oficialmente; el 11% de los niños asisten ya a una escuela maternal; el 11% en otro medio, mientras que apenas un 1.5% de los más pequeños acude a una estructura de cuidados colectivos.

En el año 2004 las distintas prestaciones que existían con anterioridad se reagrupan en una sola apareciendo la nueva prestación de acogida de la pequeña infancia (*Prestation d' accueil du jeune enfant, PAJE*)<sup>582</sup> con el objeto de poder atender mejor las diferentes prioridades que

---

<sup>581</sup> Datos ofrecidos por M.-T. Lanquetin t M.-T. Letablier (2005, pp. 63). Estas cifras varían considerablemente en función de las fuentes que se utilicen, por ejemplo según la CNAF más del 17 % los cuidan en el domicilio de una asistente maternal, el 9% van a una *crèche* colectiva, el 8.8% va a la escuela maternal, el 5.7% a una guardería y el 2.6% son cuidados en domicilio de los padres por una persona remunerada.

<sup>582</sup> Con anterioridad a la reforma los padres podían optar por una prestación para el cuidado de un niño a domicilio (*Allocation pour la garde d' un enfant au domicile AGED*) convertido en el complemento libre de la nueva PAJE; además los padres también podían recurrir a una ayuda para emplear una asistente maternal agregada cuyo empleo estaba exonerado de las cotizaciones sociales (*Aide pour l' emploi d' une assistante maternelle, AFEAMA*) que también queda integrada dentro de esta

tienen los padres a la hora de atender de forma individualizada las necesidades de los más pequeños. Esta PAJE se descompone en varias prestaciones: una prima de nacimiento o de adopción, un subsidio de base por mes para todos los menores de 3 años completado por una prestación para la libre elección de la forma de cuidados; esta última prestación es la que aligera el coste de la persona contratada para el cuidado bien en su domicilio o en el domicilio de los padres, o bien para compensar la pérdida salarial del padre/madre que interrumpe su actividad profesional para cuidar de su hijo<sup>583</sup>. Así se abre el abanico de posibilidades, individuales, para atender a todas las necesidades, pero teniendo en cuenta que "este cuidado a domicilio por una persona remunerada solo es accesible para aquellos padres que poseen unas rentas altas, mientras que las guarderías son más convenientes a las familias donde uno de los padres trabaja a tiempo parcial o bien con horarios de trabajo atípicos o de corta duración" (F. Milewski et al., 2005, pp. 138).

Estas nuevas prestaciones crean una dualidad en la acogida de la infancia, se aprecia una segmentación en las formas de acogida según la situación de los padres: el nivel de rentas juega un papel importante a la hora de optar por una asistencia personalizada que permita mantener la actividad profesional de la madre y del padre; así mismo el tiempo de trabajo de los padres influye en la elección siendo cuidados en el propio domicilio la mayoría de los niños cuyos padres poseen un empleo a tiempo completo.

---

nueva prestación así como la antigua prestación parental de educación (*Allocation parental d' éducation, APE*).

<sup>583</sup> Las prestaciones integradas en la PAJE son:

- Una prestación de base con un límite de recursos (168€ mensuales por familia)
- Un complemento de prestación por libre elección:
  - ✓ Para una asistente maternal o similar, entonces la cuantía depende de las rentas de las familias
  - ✓ Para una "retirada de actividad" de 350€ por mes para el padre que reduzca o cese su actividad para cuidar a su hijo. Se concede sin condición de recursos (aunque con anterioridad han debido tener una actividad) hasta que cumpla tres años de edad.

### 16.5.2.- Un régimen fiscal como instrumento de política familiar

Además de estos instrumentos de política familiar, no hay que olvidar que Francia como país corporativista continental, posee un régimen fiscal que integra una serie de mecanismos del ámbito familiar. Este sistema fisco-familiar francés posee un mecanismo llamado el *quotient familial* que permite integrar las cargas familiares dentro del sistema impositivo. A partir de una declaración conjunta de impuestos de carácter obligatorio<sup>584</sup>, se establecen mecanismos que reducen, con carácter progresivo, los impuestos. Este sistema implica que las reducciones practicadas por tener un número determinado de hijos a cargo o las deducciones por los gastos de atención y de cuidados a los hijos,... sean mayores cuanto más altos sean los ingresos familiares.

Si la política familiar francesa se ha ido transformando desde sus inicios, abandonando su lado más familiarista y optando por una política más feminista de igualdad entre mujeres y hombres. El sistema fiscal parece anclado en el antiguo modelo del hombre ganador de pan penalizando aún el empleo remunerado de las mujeres y disuadiéndolas para que abandonen la actividad laboral.

Todas estas medidas incluidas dentro del ámbito de la política familiar no forman un conjunto coherente e incluso pueden llegar a ser contradictorias entre ellas mismas, puesto que responden a diferentes lógicas. Por un lado medidas que incitan a las mujeres a retirarse de la actividad laboral apoyándoles financieramente para dedicarse en exclusiva al cuidado de sus hijos. Otras medidas están orientadas a mantener a la mujer en actividad después del nacimiento de los hijos. En definitiva, la política familiar francesa emerge de sus propias contradicciones sosteniendo un modelo basado en una división de papeles entre los dos padres, fomentando el papel de las madres como cuidadoras y retirándolas del mercado o estableciendo las medidas necesarias para que las madres puedan mantenerse en su profesión y continuar desarrollando su carrera profesional.

---

<sup>584</sup> El *quotient familial* se calcula a partir de las rentas de todos los miembros de la familia y teniendo en cuenta el número total de miembros de dicha familia; es un sistema que beneficia a las parejas a una sola renta y con rentas altas.

Esta dualidad es permanente cuando analizamos la política familiar en Francia y sus repercusiones sobre la mujer. Un sector de mujeres se encuentran plenamente integradas en el mercado de trabajo con medios suficientes para cuidar a sus hijos puesto que en el caso de no poder optar por una plaza de guardería tienen al alcance de su mano otro tipo de ayudas para atender a la infancia (del tipo de desgravaciones fiscales que mejoran a medida que aumente el salario de los padres). Paralelamente encontramos a mujeres en una situación más precaria en el mercado de trabajo y en consecuencia con unos salarios inferiores que optan con la llegada de los hijos, por retirarse de la actividad debido, en ocasiones a la escasa oferta de plazas en guarderías o a su alto precio, para dedicarse al cuidado de los hijos utilizando fundamentalmente medidas como los permisos remunerados.

### 16.5.3 Las relaciones entre la política familiar, la fecundidad y la actividad de las mujeres

Después de analizar las medidas familiares con sus objetivos en parte contradictorios vamos a ver sus repercusiones más importantes.

Francia aparece como la excepción europea en cuanto al impacto directo que se establece entre el aumento de la actividad de las mujeres y el descenso de la fecundidad. A diferencia del resto de los países de su entorno, en este país no aparece como incompatible el empleo de las madres con el mantenimiento de un determinado índice de natalidad. Este país posee junto con Irlanda el índice de fecundidad más alto de Europa, estando en unos niveles cercanos al nivel de reemplazamiento de la población. En este sentido Francia se desmarca de su entorno más inmediato acercándose a países más alejados de ella y que siguen otras lógicas familiares como pueden ser los países nórdicos.

Estos niveles tan altos de natalidad se han logrado gracias a una política familiar intervencionista establecida en Francia a lo largo de su historia. Medidas que están orientadas a sostener financieramente a las familias, mediante una diversidad de medidas que ayudan a las familias a cuidar y atender a la infancia, y de instrumentos que permiten a la madre y



al padre seguir con sus carreras profesionales sin detrimento del bienestar de la infancia. Esta política, a diferencia de lo ocurrido en otros países continentales que integran su mismo grupo, ha permitido "evitar una caída de la natalidad pero también ha evitado la polarización que se observa en otros países europeos entre unas mujeres diplomadas que hacen una carrera profesional pero no tienen hijos, y otras mujeres poco cualificadas que hacen una carrera en la maternidad" (F. Milewski et al.; 2005, pp. 135)<sup>585</sup>.

La actividad laboral de las mujeres es de las más altas de entre los países de su grupo (cerca del 65% frente a una tasa de actividad masculina del 75%) a pesar de las dificultades que debe hacer frente. En líneas generales las mujeres suelen volver al trabajo una vez terminado el permiso maternal a pesar de la falta de plazas en guarderías y, a pesar de la existencia de otras medidas orientadas a atender o cuidar a la infancia y del alto coste a pesar de las ayudas que se ofrecen. "Las mujeres desean continuar trabajando después del nacimiento de sus hijos aunque tengan que hacer frente a dos jornadas de trabajo, profesional y doméstico. En Francia el reparto de las tareas domésticas es más igualitario cuanto mayor es la actividad de las mujeres, pero la contribución de los padres franceses a las actividades parentales es siempre menor" (C. Marc, H. Zajdela; 2005, pp.8)<sup>586</sup>.

La tasa de actividad de las mujeres va disminuyendo a medida que va aumentando el número de hijos: si en el año 2004 la actividad de las madres con un hijo menor de tres años es superior al 80%, la cifra desciende hasta el 58% cuando son dos hijos los que tiene que atender, cayendo hasta el 36% si son madres de tres hijos. A mediados de los noventa las mejoras que se introdujeron en la reforma del subsidio de educación APE provocaron un descenso aún más pronunciado de actividad

---

<sup>585</sup> Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Létablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot (2005): "*Les inégalités entre les femmes et les hommes: les facteurs de précarité*". Rapports officiels. Ministère des Affaires Sociales. La documentation française, Paris.

<sup>586</sup> Céline Marc, Hélène Zajdela (2005): "Emploi des mères et politique familiale: doit-on s'inspirer du "modele suédois"?". *Document de travail du CEE* n° 45, septembre 2005.

en las mujeres a partir del nacimiento del segundo hijo. De esta forma, en lugar de favorecer medidas que ayuden a las mujeres a conciliar el trabajo y la familia en Francia se fomentaba la inactividad de las mujeres<sup>587</sup>. La tasa de actividad de las madres de dos hijos con una edad menor de tres años había caído del 74% en 1994 hasta el 56% en 1998, y a partir de esta fecha se estabilizó alrededor del 56%.

La actividad se recupera a medida que aumenta la edad de los pequeños; así cuando son mayores de tres años y se escolarizan las madres alcanzan una actividad del 80% con un hijo, el 83% cuando tienen con hijos y el 68% tienen de actividad las madres con tres hijos.

El uso del empleo a tiempo parcial se rige por dos lógicas distintas: como instrumento que permite la articulación entre la vida familiar y laboral y como medida de ajuste del mercado de trabajo. Mientras que en algunos países europeos, como Suecia, el empleo parcial se utiliza en combinación con el permiso parental como una forma de sustentar la actividad laboral de la mujer mientras los hijos son pequeños, de esta forma la mujer puede modular su tiempo de trabajo con su tiempo de cuidados. En el caso de Francia, país donde apenas existía tradición de este tipo de empleo, el empleo parcial se utiliza como un mecanismo regulador del mercado: las mujeres ocupan empleos menos cualificados, peor remunerados y más expuestos al paro y son las que van a aumentar las cifras del empleo a tiempo parcial.

En la década de los noventa en un contexto de paro masivo se va a fomentar la creación de este tipo de empleo a tiempo parcial subvencionando la transformación de los empleos estables a tiempo completo con deducciones y descuentos en las cotizaciones sociales. El empleo parcial crece especialmente en las mujeres puesto que si en 1973 este tipo de empleo solo alcanzaba el 13% en las mujeres, en 1980 era del 17%, del 24% en 1990 y en la actualidad el 32% de las mujeres ocupa un puesto a tiempo parcial frente al 5% de los hombres.

---

<sup>587</sup> Al mejorar la prestación y proponerla para el segundo hijo en vez de para el tercero provocó que de 1994 a 1995 el número de beneficiarias aumentara en 100.000 personas, y entre 1995 y 1996 hasta 410.000 personas. El número de beneficiarias del subsidio de educación pasó de 174.000 a comienzos de 1990 a 562.000 en 2003 (F. Milewski; 2005, pp. 143).

Si bien podemos decir que el empleo parcial ha representado una vía de entrada para muchas mujeres además de una forma de mantenerse ocupadas, también este empleo parcial ha producido una mayor desigualdad entre las mujeres y los hombres a nivel de estabilidad, cualificación, posibilidades de desarrollar una carrera profesional, remuneración, etc.

Además ha servido para aumentar también las diferencias entre las propias mujeres. Mientras que las mejor formadas y cualificadas trabajan a tiempo completo con sus consiguientes ventajas laborales, las mujeres menos cualificadas se ven obligadas a entrar y salir continuamente del paro y de los empleos precarios, empleos generalmente de corta duración. Pero a su vez también nos encontramos con mujeres altamente cualificadas que eligen de forma voluntaria reducir temporalmente su jornada laboral para poder atender a sus hijos, conservando sus condiciones laborales. De esta forma "el trabajo a tiempo parcial no afecta a una población homogénea: por un lado, las mujeres poco cualificadas que desearían trabajar pero están segmentadas en empleos precarios a tiempo parcial y remunerados al salario mínimo, y por otro lado las mujeres más cualificadas que pueden optar por un empleo parcial largo de tipo escolar (como no trabajar los miércoles) conservando una remuneración relativamente alta" (C. Marc; H. Zajdela; 2005; pp.13). El uso del empleo parcial en el primer caso responde a las necesidades del mercado mientras que la utilización del empleo parcial en el segundo caso responde a una lógica de articulación entre la vida laboral y la familiar.

En Francia a pesar de intentar arrinconar a la visión más familiarista que busca mantener un reparto tradicional de los papeles entre la mujer y el hombre, se ha establecido una política familiar con unos objetivos claros de igualdad entre mujeres y hombres pero que parece tener unas consecuencias negativas sobre el empleo de las mujeres haciéndolas retornar en muchos casos al hogar. Una política familiar "feminista" debe asegurar la inserción de la mujer en el mercado de trabajo además de repartir la carga de los cuidados entre los dos miembros de la pareja. Mientras el permiso parental sea exclusivo de las mujeres además de desincentivar a las menos cualificadas no se logrará un reparto equitativo

puesto que solo hace aumentar la polarización entre las mujeres y los hombres.

### **16.6-Unas reflexiones finales**

A pesar de las diferencias que hemos ido apreciando dentro de este grupo de países, debemos resaltar que todos ellos parten de una misma concepción corporativista del Estado de Bienestar, configuración construida sobre la base del trabajo asalariado y bajo la influencia de una iglesia, católica o protestante, que ha impregnado con sus ideas a la política social. Dicho modelo de bienestar continental se ha sustentado además en un modelo familiar representado por el male breadwinner con una clara división interna del trabajo.

La distinta evolución que han experimentado estos países en materia familiar puede deberse en parte a una escasa voluntad política por intervenir en asuntos considerados privados, o bien por un pasado histórico que aún pesa demasiado, o por el contrario por una concepción de la infancia desde una perspectiva de igualdad republicana. En función de estas distintas trayectorias seguidas nos encontramos con que hoy en día haya países que parecen haber superado dicho modelo familiar mientras que otros parecen aún anclados en el pasado. De ahí que aunque estos países dediquen esfuerzo y dinero a la política familiar no logren los mismos resultados entre ellos puesto que cada uno persigue distintos objetivos.

Francia ha modificado su tradicional política familiar, pasando de una visión meramente natalista a otra en donde se prima la igualdad de oportunidades para la madre y el padre. Alemania, país que debido a su pasado histórico apenas ha orientado su política hacia ninguna de las metas posibles, hoy en día parece intervenir con decisión, movida por motivos fundamentalmente natalistas.

# **CONCLUSIONES**

A lo largo de este trabajo de investigación hemos observado el comportamiento de las mujeres, de las familias y de las políticas familiares en los quince países analizados de la Unión Europea. Cada uno de estos países ha ido desarrollando aspectos propios que les son característicos y que les hacen distinguirse del resto junto con otros elementos comunes a todos ellos.

En este estudio hemos profundizado en las tendencias observables en distintos terrenos interrelacionados. En primer lugar las que se perciben en el mercado de trabajo, donde podemos destacar una incorporación paulatina y, pensamos que, irreversible de las mujeres, que continúan situadas en la escala inferior jerárquica. Este cambio ha modificado la estructura familiar, ampliando el concepto de familia y democratizando sus relaciones internas. Las políticas familiares que se han implantado en los últimos años en estos países han influido en mayor o menor medida en las tendencias anteriormente observadas. Cada grupo de países ha ido promoviendo distintos valores en función de los instrumentos utilizados, con diferentes consecuencias sobre los objetivos de bienestar e igualdad.

#### Tendencias en el mercado de trabajo

Las mujeres se han ido incorporando al mercado de trabajo de una manera progresiva y continua. Las pioneras fueron las suecas en los años sesenta, propagándose más tarde hacia los países del centro para casi veinte años después, llegar a los países del sur. Pero este movimiento, que parece ya irreversible, no se realiza ni con la misma intensidad ni en las mismas condiciones en todos los países, por lo que debemos resaltar algunos de los matices más relevantes.

La vida activa de las mujeres suecas y de las escandinavas en general, se asemeja a la de los hombres en cuanto a cantidad y duración de la vida laboral, apreciándose notables diferencias con los países del sur (salvo Portugal) en donde la inactividad es mayor, al igual que en Irlanda, Bélgica y Luxemburgo, inactividad que va creciendo a medida que aumentan los hijos. Las nórdicas tienen una actividad laboral continua a lo largo de su vida (al igual que francesas, alemanas, austriacas y portuguesas), mientras que las británicas y las holandesas interrumpen la

actividad laboral, entrando y saliendo del mercado cuantas veces sean necesarias en función de los hijos que tengan.

Por medio de los indicadores del desempleo podemos apreciar los problemas que tienen las mujeres para encontrar y ocupar un puesto de trabajo, además de reflejar su presencia en la población activa. En épocas de recesión económica, las mujeres son más sensibles que los hombres al desempleo. Además la propia concepción de "parada" es imprecisa ya que hoy en día existen una multitud de situaciones intermedias entre el modelo tradicional de empleo y la inactividad, situaciones donde la mujer se encuentra ampliamente representada. Las mayores diferencias de paro entre la mujer y el hombre se observan en España, Italia y Grecia, puesto que por cada hombre hay dos mujeres desempleadas; están a la par en Suecia e Irlanda mientras que en Reino Unido el número de hombres parados duplica al de las mujeres.

A medida que se va generalizando y normalizando la presencia de la mujer en el empleo, se reducen las diferencias entre mujeres y hombres, en unos casos por el mayor crecimiento del empleo de las mujeres (Irlanda, España, Bélgica y Holanda) y en otros por el descenso más pronunciado de los empleos masculinos (Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido). La mujer y el hombre nórdico poseen prácticamente la misma trayectoria ocupacional, por lo que si desciende el empleo baja para los dos y si aumenta se benefician los dos por igual.

A pesar de estar fuertemente implantadas en el mercado, la segregación no ha desaparecido en los países nórdicos y continúa marcando la vida laboral de las mujeres. No se aprecian cambios de tendencia, permaneciendo prácticamente estables tanto la llamada segregación horizontal (concentración en unos sectores de actividad y en unas pocas profesiones) como la denominada segregación vertical (las posibilidades de promoción por la escala jerárquica). El 60% de las mujeres se concentran en diez sectores de actividad siendo los principales empleadores de mano de obra femenina la salud y los servicios, el comercio al por menor, la enseñanza y la administración pública, mientras que el 40% de los hombres están empleados en catorce sectores (apareciendo la construcción con el mayor empleador).

La mitad de las europeas se concentran en diez profesiones, estando de nuevo la ocupación masculina más repartida puesto que las diez primeras profesiones solo emplean a la tercera parte del empleo de los hombres. Las profesiones que más mujeres aglutinan son auxiliares de ventas, personal doméstico, trabajo de cuidados y oficinistas, es decir más de la cuarta parte de las mujeres europeas están empleadas en categorías poco o nada cualificadas mientras que enfermería y enseñanza, que son las últimas de las diez primeras profesiones, son las dos únicas categorías con mayor presencia femenina que requieren un nivel de formación ya que juntas representan el 6% del empleo femenino.

Las tres ocupaciones masculinas más representativas (conductores de vehículos, operarios de la construcción y mecánicos y ajustadores) ocupan la sexta parte de los hombres ocupados y además en empleos manuales cualificados o semicualificados. Los hombres monopolizan los empleos manuales y técnicos que requieren cierta cualificación y que están relacionados con máquinas o con productos considerados pesados o complejos mientras que las mujeres se centran en las actividades de cuidados, servicios de oficina y de venta, es decir puestos denominados de "cuello rosa". Profesiones cualificadas como ingeniería, arquitectura, finanzas, llegan a representar el 10% de los empleos masculinos frente a solo el 4% de los femeninos.

La segregación vertical sigue estando presente. A pesar de poseer el hombre y la mujer el mismo nivel educativo y la misma experiencia profesional, se prefiere contratar a hombres para puestos de jefatura y de dirección. Cuanto más alto nos situemos en la escala menor será la presencia de mujeres. En Italia, Holanda y Austria hay tres veces más hombres que mujeres en puestos de dirección, en el Reino Unido diez veces más, y hasta quince veces más en Suecia. De media, para todos los países estudiados, la proporción de hombres es al menos dos veces superior que la de las mujeres.

Un aumento en la cualificación y en la formación ha permitido a la mujer acceder a puestos de trabajo de mayor prestigio y reconocimiento, dándose un proceso de feminización de las profesiones situadas en el extremo superior de la jerarquía profesional. Mientras que el hombre



apenas sufre la relación entre formación y empleo, la mujer mejora sensiblemente sus posibilidades de ocupar un puesto de trabajo (se doblan las posibilidades de lograr un empleo en España, Italia, Bélgica, y Grecia). Donde menos desigualdades de género se detectan es en las profesiones que requieren un alto nivel de instrucción. La situación más igualitaria se da en Suecia, donde apenas se aprecian diferencias en función del sexo en los empleos que requieren una educación superior, seguida de Portugal, Dinamarca y Finlandia, mientras que aumentan las desigualdades en Luxemburgo, España, Grecia e Italia. A medida que vamos descendiendo de nivel educativo van acrecentándose las diferencias de género y empeorando la situación de la mujer en cuanto al acceso a un empleo; así en los puestos de menor cualificación se alcanzan las mayores desigualdades en cuanto a volumen de empleo en España, Grecia e Italia, y las menores en Finlandia y Suecia (destacando que la media europea se encuentra muy cerca de los países más discriminadores).

De todo ello se aprecia una doble tendencia: la mayoría de las mujeres se concentran en empleos poco o nada cualificados (en su inmensa mayoría en el sector servicios), pero cada día más se observa un mayor número de mujeres en profesiones y en puestos de trabajo altamente cualificados. Esta doble tendencia no hace más que constatar una bipolarización de la mano de obra femenina: una parte de las mujeres recupera en el mercado la inversión en formación mientras que la inmensa mayoría de las mujeres se encuentra en empleos manuales o poco cualificados. Esta dualidad viene a confirmar que no sólo existe segregación entre mujeres y hombres sino que las desigualdades entre las propias mujeres se hacen cada vez más profundas.

La precarización del empleo tiene rostro de mujer. Tanto en el empleo a tiempo parcial como en el empleo temporal las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en todos los países analizados.

La tendencia generalizada es que la duración del empleo parcial de la mujer es siempre menor que la del hombre, pero es preciso matizar. El empleo a tiempo parcial de larga duración horaria es característico de los países con una alta tasa de actividad (un tercio de las mujeres suecas y danesas están empleadas a tiempo parcial) garantizando un adecuado nivel

salarial. Sin embargo, Holanda posee una alta tasa media de actividad femenina y a su vez, la mayor tasa europea de empleo parcial (casi las tres cuartas partes de las mujeres tiene un empleo de este tipo) empleos que son los más cortos en duración. Aunque es importante el peso del empleo parcial masculino, en cuanto a su duración es mucho más largo que el de las mujeres.

El empleo parcial se ha utilizado con distintos objetivos. Algunos países lo han utilizado como vía que ha permitido a las mujeres aumentar su tasa de actividad, bien con trayectorias discontinuas (Alemania, Holanda y Reino Unido), bien con una trayectoria profesional continua y con horarios más amplios (los países escandinavos). Otros países, como Francia y Bélgica, han utilizado el empleo parcial como una respuesta al desempleo y una posible salida de la crisis; a pesar de poseer una alta tasa de actividad femenina y una trayectoria continua, el empleo parcial supone una ruptura con el modelo dominante anterior, alejando en parte a la mujer del empleo.

Si en la mayoría de los países utilizan contratos parciales para emplear a las mujeres, en el sur son los empleos temporales los que cumplen esa función. En aquellos países donde el empleo parcial es marginal, con independencia del nivel de actividad de las mujeres, los empleos con una duración determinada poseen un mayor peso, destacando España con más de un tercio de las mujeres, seguida por Portugal y Finlandia con una quinta parte de las mujeres en trabajos temporales.

La desigualdad salarial es la última tendencia común a todos los países europeos que hemos analizado. Son muchos los razonamientos utilizados para explicar esta discriminación salarial: los factores explicativos que inciden en la productividad como características personales (edad, educación y formación), la relación laboral (tipo de contrato, tipo de jornada, antigüedad, ocupación), las características de la empresa (tamaño, sector). Si estos factores no son suficientes, habrá que buscar explicaciones en elementos institucionales como el papel del estado, los sistemas de regulación salarial, o la acción sindical.

A pesar de todos estos elementos explicativos, siempre queda una fracción sin explicación. Dicho residuo diferencial sin explicación se genera

única y exclusivamente por las prácticas discriminatorias debidas a ciertos prejuicios sociales como la menor disponibilidad de la mujer, su menor implicación laboral e incluso una menor presión de carácter económico.

Esta tendencia discriminatoria es quizá menor en aquellos países donde más baja es la actividad de las mujeres. Así en Italia, Grecia, España y Bélgica, cuya actividad femenina se sitúa entre el 45-55%, poseen menores desigualdades salariales (perciben entre el 85% y el 94% del salario masculino); frente a países que tienen mayor presencia y sufren mayor discriminación: en Alemania, Holanda y Reino Unido con alrededor del 65% de actividad las mujeres perciben el 79% del salario masculino. En el Reino Unido no existe un salario mínimo, lo que junto al desmantelamiento de los sindicatos, contribuye a agravar las deferencias.

Los países de la Unión Europea invierten en la educación de las mujeres igual o más que en la de los hombres, pero no reconocen aún que es conveniente cambiar la dinámica para obtener un mayor rendimiento de dicha inversión, no solo por las mujeres sino por la economía en general.

#### Tendencias en la estructura familiar

A medida que se incorporan las mujeres al mercado de trabajo, van adaptando el modelo de familia a sus propias aspiraciones y/o necesidades. Al igual que ocurriera con su incorporación profesional, la situación y el comportamiento de la mujer sueca dentro de la familia se convertirá en tendencia que, tarde o temprano, a medida que se vaya extendiendo el modelo de actividad femenina, irá surgiendo en el resto de países.

Las nuevas directrices de comportamiento que se propagan desde el norte abren un proceso de secularización de la sociedad que, junto con un mayor reforzamiento del individualismo, contribuyen a un reemplazamiento del matrimonio por uniones consensuadas; las relaciones son menos estables, aumentan los divorcios, aumentan las familias monoparentales, se recomponen nuevas familias después de un periodo de monoparentalidad, aumentan las familias de una persona, se atrasa la edad del matrimonio y la edad de tener hijos, desciende el número de hijos que serán dependientes de los padres hasta los veinte años y se reduce el tamaño de las familias. Los cuidados infantiles se reparten dentro de la familia y entre

la familia y el estado, las mujeres siguen activas después de ser madres y cuando los hijos son muy pequeños alternan un empleo parcial con un permiso parental, sufren más el paro, y como contribuyen al presupuesto familiar exigen un reparto de las tareas domésticas.

Estas tendencias, a pesar de ser comunes a todos los países, no se propagarán en los mismos términos, no ya por diferencias en el tiempo, sino porque cada país las amoldará a sus costumbres, valores y concepciones. En los países del sur las sociedades son más tradicionales, con una fuerte influencia de la religión y con importantes diferencias con el resto de los países en cuanto a una baja incidencia de la cohabitación, una baja proporción de nacimientos fuera del matrimonio, una baja tasa de divorcios, las familias son más amplias, los hijos retrasan su salida de la familia y hay menos familias monoparentales. Así, mientras que en los países del norte y en algunos del centro existen las mismas probabilidades de nacer dentro o fuera de un matrimonio legalmente constituido, en el sur es casi una excepción.

En este marco, el concepto de familia se modifica, ya no se refiere exclusivamente a la concepción tradicional y convencional de la familia como institución, basada en el matrimonio legalmente contraído y en unas relaciones jerárquicas dentro de ella, sino que al ampliarse las formas de convivencia comienza a desinstitucionalizarse la familia, democratizándose en sus relaciones y reconociendo unos derechos individuales bajo el principio de igualdad. Las distintas concepciones de la familia inducirán a diferentes opciones de intervención en materia de política familiar.

Los nórdicos poseen unas altas tasas de fecundidad, un número considerable de uniones de hecho y una importante participación laboral de las mujeres, acercándose al ideal arquetipo de igualdad. A través de este proceso, rechazarán el término de familia y de política familiar puesto que no los consideran adecuados para caracterizar su situación, sus diversas formas de convivencia y la escasa institucionalización de la familia. Aunque la inmensa mayoría de los suecos viven en una familia entendida como un contrato de colaboración y de organización de la vida privada, bajo esta óptica la denominación de política familiar no tiene razón de ser: la intervención pública se orienta para ayudar a criar a los hijos y para lograr

el bienestar de todos incluyendo un reparto de tareas. La persona como ciudadana es el centro de atención. La infancia y su bienestar, la igualdad entre mujeres y hombres a través de la articulación de la vida laboral y familiar aparecen como los principales objetivos de la intervención política.

Estas características nórdicas no están todas presentes en los países del centro ni aparecen con la misma intensidad. Las particularidades de este grupo podemos apreciarlas mejor a través de dos de ellos. Francia posee un comportamiento parecido a los escandinavos, con una alta tasa de fecundidad y de actividad femenina, un volumen importante de uniones libres con nacimientos fuera del matrimonio y además tiende a socializar de forma temprana a los hijos, estando legitimada la actuación estatal en la familia, acercando la esfera privada y la pública. Por el contrario, Alemania tiene una tasa de actividad menor y una de las tasas de fecundidad más bajas de Europa a pesar de estar valorizado el papel de la mujer en el hogar "*male breadwinner*". La vida familiar es privada y centrada en la vida conyugal, con escasa presencia de familias monoparentales y con una clara división de papeles entre la mujer y el hombre. Bélgica está más alejada del modelo de la mujer en el hogar y no considera a la infancia un obstáculo para el empleo femenino. En Holanda la mujer deja el empleo para retomarlo después, el niño ocupa un lugar central y se considera la familia un asunto privado al igual que en Luxemburgo y Austria. Salvo en Francia, Bélgica y en parte Luxemburgo, no está bien aceptada la intervención estatal en la vida privada.

En los países del sur las uniones matrimoniales son bajas en Italia y en España pero Portugal tiene la tasa de nupcialidad más alta de Europa y la más baja de divorcio, junto con Grecia e Italia. España registra mayores cotas de divorcio, de reunificaciones y de cohabitación; salvo en Portugal, la fecundidad es de las más bajas de Europa así como los nacimientos fuera del hogar; la actividad femenina es inferior que en el resto de Europa, menos en Portugal donde no consideran a los hijos un obstáculo para el empleo. El espíritu más sureño se presenta en Grecia donde priman los valores asociados a la familia tradicional basada en los hijos legítimos. Debido al pasado autoritario de estos países, está muy desacreditada la intervención pública.

Por último, los países insulares no siguen ninguna lógica de comportamiento, pudiéndose en parte encuadrar al Reino Unido dentro de las características continentales, con alta tasa de divorcios y de monoparentalidad junto con alta fecundidad y actividad femenina, mientras que Irlanda no se corresponde con ningún otro país, ya que tiene la mayor tasa de fecundidad de Europa junto con una baja actividad laboral especialmente cuando son madres, apenas hay divorcios ni nacimientos fuera del matrimonio y es escasa la monoparentalidad. Bajo la concepción liberal, la intervención estatal solo se considera en casos de necesidad como forma de prevención de la pobreza, en especial la infantil.

#### Las tendencias del gasto social en las familias.

A través de este análisis comparativo de los instrumentos utilizados por las políticas familiares podemos apreciar puntos de convergencia entre los quince países europeos que hemos analizado.

El gasto social en Europa es muy dispar. Frente al importante esfuerzo que realiza Suecia dedicándole un tercio de su riqueza, Irlanda apenas consagra una séptima parte, las diferencias continúan apreciándose cuando analizamos el gasto en la familia. Así, España realiza el menor gasto con un 0.5% del PIB mientras que en el norte son más generosos, destacando Dinamarca con un gasto en familia de 4% del PIB. Nueve países están por encima de la media y seis quedarían por debajo, incluidos todos los mediterráneos.

A la hora de conceptualizar la política familiar no existe unanimidad para establecer si la base de los derechos sociales es la persona o la unidad familiar; si consideran a las personas de manera independiente en cuanto a su derecho a prestaciones hablaremos de política de la infancia (Suecia), si el derecho se otorga en función de la posición que ocupan las personas dentro de la familia será política familiar.

Dentro de las prestaciones familiares se distinguen las económicas (que otorgan una renta de reemplazamiento) que representan el mayor gasto, y las prestaciones en bienes y servicios (que asumen todo o parte del coste de los equipamientos destinados a la familia) que suponen un menor gasto, salvo en los países nórdicos y especialmente en Dinamarca.

Una característica común a todos los países es la prioridad de la redistribución horizontal sobre la redistribución vertical. El peso de las prestaciones universales o contributivas que no requieren un examen de los recursos familiares es mayor que las que están sometidas a un control previo. Las prestaciones por hijo a cargo son universales salvo en tres países del sur de Europa (España, Italia, Portugal) que están supeditadas a la renta familiar. Además algunos países tienen un subsidio para atender las necesidades de las familias con rentas bajas, estando por ello sujetas a una comprobación de recursos; este es el caso de Francia, Finlandia, Suecia y Austria que conceden una ayuda para el alojamiento, mientras que Irlanda y el Reino Unido otorgan un suplemento a la renta familiar.

Dentro de las prestaciones familiares monetarias podemos distinguir entre los llamados permisos, que constituyen una parte importante de las políticas familiares (de maternidad, paternidad, parental y para casos excepcionales) y las prestaciones, que suponen una ayuda financiera para las familias (prima de nacimiento, prestaciones por hijo a cargo, ayuda escolar, a las familias monoparentales,...).

El objetivo del permiso maternal es proteger a la madre y al recién nacido. Todos los países ofrecen un permiso de maternidad remunerado para las mujeres asalariadas aunque algunos ofrecen un subsidio maternal a todas las madres con independencia del empleo anterior (Alemania, Luxemburgo, Finlandia y Suecia). La duración mínima del permiso es de catorce semanas continuas (Alemania), repartidas antes y después del parto (menos en España y Portugal) siendo el Reino Unido el permiso de mayor duración. Paradójicamente Suecia no posee este permiso (solo contempla el permiso parental) pero tiene un permiso prenatal de amplia duración. La remuneración del permiso maternal es total (al 100% del salario anterior) en Alemania, Grecia, España, Francia, Luxemburgo, Austria, Holanda y Portugal mientras que las compensaciones más bajas (menos del 80%) se dan en Bélgica, Finlandia, Irlanda y en el Reino Unido. La remuneración abarca toda la duración del permiso, salvo en Bélgica donde se reduce a partir del segundo mes, y Reino Unido, donde solo se remuneran las seis primeras semanas de permiso.

El permiso de paternidad busca la implicación de los padres en las tareas de cuidados. No existe en Alemania e Irlanda mientras que en Italia debe renunciar la madre, y no está remunerado en Austria. La duración es muy variable, pudiendo ir desde solo un día en Austria hasta tres semanas en Finlandia que, además, pueden ser dos semanas más si el padre hace uso del permiso parental.

Los permisos parentales son los últimos permisos en incorporarse a este grupo de prestaciones y están abiertos a la madre y al padre. Se consideran un derecho individual e intransferible que posee la infancia a ser cuidada por su madre y/o su padre, además de un derecho y de una obligación que tiene cada uno de los padres de cuidar a los hijos de corta edad. Se considera una de las figuras centrales de la actual política familiar ya que aparece como un verdadero instrumento de igualdad. A través de estos permisos se puede lograr que los cuidados dejen de ser un asunto meramente femenino ampliando la responsabilidad hacia los padres.

Los permisos parentales sin remunerar aparecen en Grecia, España, Irlanda, Holanda, Portugal y Reino Unido. Se remuneran a cuantía fija en Alemania, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Austria, mientras que es proporcional al salario en Finlandia, Dinamarca, Suecia y en Italia, aunque en este último país la proporción es muy baja. Su duración varía desde apenas tres meses (Bélgica) hasta prácticamente año y medio (Suecia), y se puede disfrutar hasta que los pequeños alcancen los dos años de edad (Alemania) o los nueve años (Dinamarca).

Además no siempre aparece este permiso como un derecho individual del padre o de la madre, en algunos casos puede repartirse entre el padre y la madre, aunque una parte específica no sea transferible entre ellos (Italia, Dinamarca, Suecia y Finlandia); otros países sí lo consideran como un derecho individual aunque imponen la forma de utilización: inmediatamente después del permiso maternal o que sólo uno de los dos padres pueda disfrutarlo, generalmente la madre.

Para que este permiso parental sea una vía hacia la igualdad debe estar generosamente remunerado y poseer una gran flexibilidad para poder atender las más diversas situaciones y necesidades que presenten las



familias, no apareciendo como un obstáculo para algunos padres. Si el permiso está poco o nada remunerado penaliza el empleo del salario más bajo dentro de la familia, que generalmente es el de la mujer, y si por el contrario su remuneración compensa la pérdida de salario, su utilización será mayor en general y por parte de los hombres en especial.

El éxito de este tipo de permisos parentales como un instrumento de igualdad depende del grado de flexibilidad que ofrezca su utilización: si se permite fraccionarlo en el tiempo y entre los padres, si se permite simultanearlo entre los dos padres o si se deben alternar el padre y la madre. En ocasiones se fomenta el uso por parte de los dos padres, bien a través de incentivos bien ofreciendo una duración extra suplementaria (Dinamarca, Finlandia y últimamente Alemania).

Todos estos incentivos pueden colaborar a aumentar el uso de este tipo de permisos por parte de los dos padres, además de fomentar un reparto mejor y más igualitario de los cuidados infantiles.

El último permiso contemplado es aquel que tiene como objetivo atender imprevistos urgentes como una enfermedad o un accidente de los hijos; estos permisos suelen ser de muy corta duración, de unos pocos días para poder atender los casos que surgen de improviso, aunque también existen otros más largos (Dinamarca, Portugal y Suecia) para los casos más graves.

Las prestaciones por hijos a cargo componen el segundo bloque de las prestaciones familiares monetarias. Tienen como objetivo mejorar el bienestar de la infancia además de favorecer la igualdad de oportunidades y la reducción de la pobreza infantil. Estas prestaciones se presentan como una compensación que se realiza a las familias para hacer frente a los gastos que soportan en materia de educación y de cuidados e incluso como el pago por el servicio que rinden a la sociedad. En ciertos casos además puede incluirse el objetivo de igualdad, ya que a través de los servicios de asistencia a la infancia pueden repartirse de manera más equitativa las cargas familiares.

En la mayoría de países la simple presencia de niños dentro de la unidad familiar abre el derecho a este tipo de prestaciones aunque su

denominación varíe en función del concepto de familia, la cuantía y las normas de asignación, apareciendo importantes diferencias entre los países.

En unos países se denomina prestación familiar, en otros por hijos a cargo, e incluso para la infancia u orientados hacia la infancia; estas diferencias provienen de las distintas concepciones que tiene la propia política familiar. Los países que catalogan a estas prestaciones como por hijo a cargo tienen de referencia a la familia como unidad, guiándose por la lógica del seguro social basado en el empleo, mientras que los países que las denominan prestaciones hacia la infancia se basan en la individualización de los derechos sociales, siendo el niño quien abre el derecho, con independencia de la situación del padre o de la madre, ya que siguen una lógica universalista. Este es el caso concreto de los países nórdicos (Suecia, Finlandia y Dinamarca) y del Reino Unido. Esta variedad conceptual depende, en gran parte, de la trayectoria histórica, de la cultura y tradiciones y, por tanto, del esfuerzo financiero que esté dispuesto a hacer cada país en función de la importancia que se conceda a la infancia, a la solidaridad, a la lucha contra la pobreza, a la equidad y a la justicia social.

El criterio más extendido en Europa es la cobertura universal (redistribución horizontal de las familias sin hijos hacia las familias con hijos), aunque se atienden situaciones especiales de riesgo como las familias monoparentales, las familias numerosas o las familias de bajos recursos (redistribución vertical de las familias ricas a las familias pobres); a estas familias se les protege con una mayor intensidad que va aumentando a medida que va creciendo el tamaño de la familia.

Estas prestaciones, que se asignan con independencia del empleo de la madre, no son uniformes. La cuantía depende de criterios como: el nacimiento, la dimensión de la familia, la edad de los hijos, el lugar que ocupa cada hijo dentro de la escala familiar, el tiempo que transcurre en el sistema educativo, la existencia de una minusvalía, el nivel de renta familiar, si es una familia monoparental, las ayudas alimentarias en caso de separación o divorcio. Los países más generosos son Luxemburgo y Francia, mientras que España, Grecia y Portugal son ejemplos de las ayudas familiares más escasas.

Dentro de las denominadas prestaciones familiares en bienes y servicios se encuadran las asignaciones realizadas en la estructura de los servicios de cuidados y atención a la infancia. Todos los países poseen una alta cobertura para atender a la infancia preescolar (de 3 a 6 años), pero dicha tasa baja estrepitosamente cuando la analizamos para la pequeña infancia (de 0 a 3 años), únicamente Dinamarca y Suecia aparecen en la franja superior frente a España, Austria y Grecia que apenas cubren las necesidades de dicha población. El análisis de la cobertura de la pequeña infancia presenta ciertas complicaciones porque, a diferencia de la anterior que está incluida en casi todos los países dentro del sistema educativo, en el caso de los más pequeños, hay una considerable variedad de centros privados e informales difíciles de contabilizar, aunque la penuria es generalizada y no cubren las necesidades de la familia; en casi todos los países las solicitudes de plazas superan con creces la oferta, agravándose aún más la situación cuando existen pocos centros que funcionen a tiempo completo.

El sistema de financiación de estas estructuras es muy variado. En la mayoría de los países se establecen ayudas a las familias, bien a todas por igual, bien condicionadas por las rentas, bien subordinadas al tipo de estructura que se elija (centros concertados o asistentes maternas). E incluso la ayuda puede aparecer como una subvención destinada a los padres para que sean ellos, el padre o la madre, quienes los atiendan. Además puede adoptar distintas figuras: prestación dineraria a las familias, desgravaciones fiscales, subvenciones a los centros. La elección de una u otra vía depende de la opción política de cada país.

Además de estas medidas incluidas dentro del sistema de protección social, encontramos dos instrumentos ampliamente utilizados como política familiar pero que pertenecen a otros ámbitos, tal es el caso del empleo a tiempo parcial y las desgravaciones fiscales.

El empleo a tiempo parcial o la reducción de la jornada laboral es una figura de la política de empleo que aparece como una de las medidas más utilizadas de política familiar. Es un instrumento usado especialmente por las mujeres ya que les permite articular su vida laboral con su vida familiar, aunque no sea su único objetivo (a veces es la única vía que tiene la mujer

para incorporarse a la vida activa). Uno de los mayores problemas que presenta este tipo de empleo es que en ocasiones no se reconocen plenamente los derechos sociales y laborales, afectando de esta forma a la cobertura de la seguridad social, a la antigüedad y a la jubilación, y también a su trayectoria profesional. A veces se utiliza conjuntamente el permiso parental de forma parcial y el empleo a tiempo parcial, cubriendo así las necesidades de cuidados infantiles pero sin perder contacto con el puesto profesional ni con el mundo laboral.

Dentro del ámbito fiscal existe un amplio abanico de medidas fiscales familiares: desgravaciones, deducciones, bonificaciones, exenciones y créditos impositivos, variando en función del régimen fiscal establecido individual o conjunto. Este tipo de medidas en su mayoría se establecen dentro de la declaración de la renta dejando fuera de su campo de acción a aquellas familias que tienen unas rentas tan bajas que no tienen obligación de realizarla. De esta forma queda el debate abierto entre gastos fiscales o gastos sociales, si se deducen en su totalidad los gastos de cuidados o si el estado se encarga de facilitar los servicios de atención necesarios (si el estado asume la infraestructura de los servicios carece de sentido establecer medidas fiscales que atienden las mismas necesidades).

#### Valoración de las políticas familiares

Tal y como hemos visto, todos los países con mayor o menor intensidad han experimentado una serie de cambios y transformaciones que diversifican el concepto de familia y su propia estructura afectando al diseño de las propias políticas familiares, induciéndolas a incorporar nuevos objetivos abandonando algunos de los antiguos.

A lo largo de esta investigación hemos observado y constatado una serie de interrogantes planteados con anterioridad, en la introducción de este estudio, sobre el papel que juega o que puede jugar la política familiar: ¿qué persigue el estado cuando gasta en las familias?, ¿cuáles son los objetivos que buscan las políticas familiares?, ¿es la política familiar una política de igualdad?, ¿es la política familiar una política de empleo? O, simplemente, ¿es una política de atención a la infancia?

Si se considera una política de igualdad entonces tenemos que reflexionar sobre las políticas familiares y la forma en que inciden, aumentando o reduciendo la brecha de las desigualdades de género. Por ello tenemos que valorar las repercusiones positivas o negativas que tienen estas medidas familiares sobre la mujer, y en su caso, para qué mujer están pensadas para las madres y trabajadoras o solo para madres. Además es importante conocer si promueven un igual reparto de las tareas, involucrando al padre en los cuidados infantiles, y si incentivan o desincentivan la actividad profesional de las mujeres, es decir, si les permiten desarrollar una carrera profesional o, por el contrario, tienen que optar por reducir su empleo o retirarse definitivamente del mercado de trabajo.

En definitiva, hemos tratado de analizar las posibles consecuencias que tienen estas medidas familiares sobre el nivel de empleo de las mujeres, especialmente cuando deciden tener hijos y éstos se encuentran en una edad que requiere especial atención. Así, hemos considerado al analizar estos instrumentos si les permite a las mujeres, no solo compaginar su empleo con sus hijos sino saber, hasta qué punto, con dichas políticas familiares pueden participar en las mismas condiciones que los hombres en el mercado de trabajo, por medio de un reparto más equitativo de estas tareas de cuidados hacia la infancia.

Las tendencias se pueden apreciar en todos los países con distinta intensidad y con diferencias en el tiempo; en general, los países nórdicos son los primeros en introducir cambios que llegarán al resto de países con cinco, diez e incluso quince años de retardo. Así en función del distinto grado de desarrollo y los objetivos perseguidos hemos diferenciado cuatro grupos de países.

1- Los países nórdicos de Europa: Suecia, Dinamarca y Finlandia. Estos países poseen una política familiar orientada hacia la infancia y hacia un modelo de igualdad entre mujeres y hombres. Los principios que rigen la intervención del estado, a través de las políticas familiares, son la búsqueda del bienestar de toda la ciudadanía además de la igualdad de mujeres y hombres. Estos objetivos implican que el acceso a los derechos sociales se realiza de una forma individual, no estando subordinados al matrimonio sino

al empleo, así cada ciudadana como madre y activa tiene acceso a los mismos derechos que cada ciudadano padre y activo; además implica que la infancia como parte de la ciudadanía, también posee derechos sociales que se les deben suministrar como el derecho a ser cuidados, a la salud, a la educación... En definitiva en estos países más que hablar de política familiar debe hablarse de política para la infancia.

La ciudadanía social es el concepto que rige la configuración de la política familiar. El estado se involucra de forma activa en el reparto del trabajo no remunerado debido al fuerte compromiso contraído con la actividad femenina, como forma de aumentar el bienestar a través del pleno empleo. Para ello se desarrolla una generosa infraestructura de calidad, orientada a los cuidados y a la atención de la infancia y de otras personas dependientes. Son pioneros en el establecimiento y en la regulación de unos seguros parentales que de una forma flexible y sin grave perjuicio económico pueden atender tanto la madre como el padre, durante un amplio periodo de tiempo, las necesidades que requiere la infancia, permitiéndoles articular la vida laboral con la familiar. De esta forma el compromiso con la igualdad en estos países deja de ser testimonial. Mientras Suecia opta por conceder permisos bien remunerados, flexibles y de larga duración, Dinamarca desarrolla estructuras de atención a la infancia, y Finlandia opta por una vía intermedia e incluso subvenciona los cuidados infantiles en el propio domicilio. De esta manera han logrado unas cotas de fecundidad de las más altas de Europa, así como unas tasas de actividad femenina cercanas a las del hombre. El objetivo de lograr el bienestar a través del empleo parece que se está cumpliendo en estos países.

Las nórdicas apenas abandonan la actividad cuando son madres, varía en una pequeña proporción el volumen de empleo, por lo que a simple vista, se entiende que puede existir una influencia positiva entre el tipo de política familiar desarrollada y el trabajo de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo el empleo a tiempo parcial se encuentra muy desarrollado, afectando en su mayoría al empleo de las mujeres (salvo en Finlandia) no obstante, debemos precisar que el empleo a tiempo parcial

nórdico ofrece garantías de estabilidad y además su duración es de las más largas, estando por encima de la media europea (por encima de las 30 horas semanales), asegurando de esta forma un buen nivel salarial para las mujeres. A pesar de todo, este empleo parcial aparece como uno de los graves problemas laborales que deben soportar las mujeres nórdicas que se une al alto grado de segregación que poseen sus mercados. En efecto, se registra una importante segregación horizontal, las mujeres se encuentran sobre-representadas en empleos catalogados tradicionalmente como "femeninos" (salud, cuidados, educación), se hallan concentradas en el sector público y apenas están incorporadas en los llamados empleos "masculinos", siendo además los hombres los que copan los puestos con los mejores salarios en la empresa privada.

La duración de los permisos parentales aparece como uno de los motivos que puede ahondar aún más en la segregación. Se considera que los permisos de larga duración además de las interrupciones en el trabajo a causa de la maternidad, limitan las oportunidades que poseen las mujeres para desarrollar una carrera profesional, lo que les lleva a combinar el permiso con una reducción en la jornada laboral.

A pesar de todas las medidas implantadas y de las constantes reformas que van introduciendo en su política familiar, el mayor peso en los cuidados infantiles sigue cayendo sobre la mujer. En Suecia, por ejemplo, se introdujo dentro del permiso parental el mes del padre de uso exclusivo para él, que más tarde se amplió a dos meses para que los padres se involucraran y animaran a participar en los cuidados. Esta medida parece que ha tenido efectos positivos, casi la mitad de los padres los utilizan aunque aún solo se comprometen a disfrutar la quinta parte del total del permiso. Sin llegar a una situación igualitaria, las reformas suecas introducidas en los permisos parentales aumentan la presencia del padre, ampliándose su presencia hasta tres meses, periodo superior a los dos meses exclusivos para él. Mientras la mujer sigue repartiéndose a tiempo parcial entre todas sus tareas.

El modelo sueco ha logrado alcanzar el objetivo de empleo de las mujeres al precio de una fuerte discriminación de las madres, relegándolas a unos pocos sectores económicos y profesiones, teniendo que asumir la

responsabilidad del permiso parental, combinándolo con las estructuras de guardería y un empleo parcial. Mientras no se modifique la base que sustenta este modelo se mantendrá la desigualdad en el mercado de trabajo entre las mujeres y los hombres.

Puede ser que la propia estructura del permiso parental, uno de los instrumentos centrales sobre los que gira la política familiar, sea la que genere las desigualdades; mientras que para las mujeres el permiso comienza en el mismo momento del nacimiento, el padre puede elegir su duración, la ocasión que mejor le conviene en función de su carrera profesional, y además puede optar por un permiso a tiempo parcial; es decir el permiso es flexible para los padres puesto que tienen capacidad de negociación, pero no lo es para las madres puesto que ellas son las que tienen que adaptarse a la opción que haya elegido el hombre.

Este permiso por tanto, parece no ser la condición suficiente para un reparto intrafamiliar más igualitario. Quizá una forma de reducir las discriminaciones que genera este permiso sería confiriéndole un carácter individualizado al padre y a la madre, puesto que habría menos desigualdad en el empleo y más igualdad en la familia.

Esta es la razón por la que en muchas ocasiones no se considere este modelo como el referente de la igualdad que permite a mujeres y hombres responsabilizarse de la misma manera de las cargas familiares y profesionales; mientras que las mujeres se han comprometido en un alto grado con el mercado de trabajo cabe preguntarse si los hombres han cumplido con su parte correspondiente al compromiso familiar.

A pesar de todo, cabe destacar algunos puntos positivos: hay que observarlo como un modelo inacabado que puede conducir a una verdadera igualdad de mujeres y hombres; debemos encuadrarlo en un marco político más amplio que, después de tres décadas, insiste en la doble responsabilidad de cada persona ante el empleo y ante las cargas familiares; es un modelo comprometido y consciente de la dificultad que conlleva introducir el tema de los cuidados en los derechos y deberes de la ciudadanía, puesto que no se aborda desde la óptica de la conciliación sino desde la igualdad, responsabilizando a los hombres y a las mujeres del



trabajo y del cuidado de los hijos e intentando que la mujer alcance una inserción social que le otorgue la ciudadanía completa.

En definitiva, es un modelo realmente posible, que puede servir de referencia para otros países aunque los resultados dependan, entre otras cosas, del grado de compromiso del estado con la mujer y su actividad profesional así como con la igualdad entre los sexos.

2- Los países del sur de Europa: Grecia, Italia, España y Portugal. Estos países llegan con retraso al desarrollo del Estado de Bienestar, su política familiar al igual que el resto de la protección social, se caracteriza por su fragilidad y por la baja intensidad de sus medidas; es una política basada en la solidaridad familiar debido en parte a la importancia de los lazos familiares (son familias donde cohabitan varias generaciones) y en parte a la penuria de sus prestaciones y sus servicios públicos. La institución familiar se considera un valor esencial, la mujer es la encargada de gestionarla puesto que es ella quien organiza la vida de sus miembros, siendo la intervención del estado en esta materia subsidiaria. A pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, el modelo de *male breadwinner* sigue siendo la referencia; las tareas domésticas y los cuidados de las personas continúan estando bajo la responsabilidad femenina, sigue siendo muy marcada la división sexual del trabajo, apenas hay un intercambio de papeles entre mujeres y hombres, siendo muy problemática la articulación entre familia y empleo.

La familia representa un alto valor y es un importante eje de protección, quizá por ello el estado apenas desarrolla medidas y políticas familiares de forma explícita. Los escasos dispositivos que se aplican desde la política familiar están orientados especialmente al mantenimiento de rentas de las familias como medio de prevención de la pobreza infantil, además de otras medidas relacionadas con la política de empleo o de la vivienda. La vía más generalizada de intervención es a través de la política fiscal utilizando instrumentos como las deducciones y desgravaciones fiscales efectuadas sobre el impuesto de renta de las familias que representan una sustancial ayuda para todas las familias con hijos que tengan la obligación de presentar la declaración de la renta.

El resto de los instrumentos propios de la política familiar apenas están desarrollados y los pocos que se han implantado han sido a un bajo, por no decir nulo, coste. El sistema de permisos parentales, instrumento clave para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, se ha desarrollado bajo la forma de excedencias sin derecho a remuneración. En cuanto a las estructuras de atención y cuidados a la infancia, medio también importante de articulación de la vida familiar y laboral, todos los países presentan graves carencias, además de que ninguno ofrece subvenciones a los padres que necesitan utilizar este tipo de servicios, tanto colectivos como individualizados.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es tardía, no teniendo la misma amplitud en estos países, la tasa de actividad se establece al menos unos diez puntos por debajo de la media europea (salvo Portugal que llega incluso a situarse por encima de la media). La mujer latina accede al mercado de trabajo a través de un empleo a tiempo completo aunque, si bien las cifras de empleo parcial de las mujeres son bajas, hay que tener en cuenta que en estos países es importante el sector informal integrado en su mayoría por mano de obra femenina, precaria y barata.

Las mujeres han entrado en el mercado de trabajo gracias a la familia que, aunque como institución se encuentre en declive, aún tiene importantes redes solidarias, ofreciendo los medios necesarios para poder conciliar la vida familiar y la vida laboral de las mujeres, ante la incapacidad de la política pública familiar para establecer otros medios. Estas madres trabajadoras de los países mediterráneos buscan ayuda en su entorno más inmediato, acudiendo a un familiar o a una persona cercana para que realice las tareas del cuidado infantil y siendo dicha solidaridad la responsable de que la caída de la tasa de fecundidad no haya sido aún mayor. La tensión entre la vida familiar y la vida laboral es tan fuerte que muchas mujeres activas deciden retrasar la edad de la primera maternidad, reducir el número de hijos, e incluso optar por desarrollar su carrera profesional en detrimento de su faceta maternal.

Quizá un motivo que explique el escaso interés que tienen estos países en desarrollar medidas de política familiar se deba a que la

articulación de la vida laboral y familiar no entra en la agenda de los principales sindicatos ni de los convenios colectivos; si la familia no entra dentro de los intereses sindicales, las políticas de empleo contemplarán a la mujer como trabajadora pero no como madre y trabajadora a la vez.

3- Los países insulares: Gran Bretaña e Irlanda. Estos países se caracterizan por el carácter liberal de su Estado de Bienestar, teniendo su campo de acción reducido a la mínima expresión. Cada ciudadano, en nombre del liberalismo, actúa desde su libertad pero también desde su responsabilidad. La familia y la infancia, con los cuidados y la educación que requieren, se consideran parte de la esfera privada y esa es la razón por la que los gobiernos deciden no intervenir por respeto a la vida privada de las personas y a la libertad de las familias.

En este entorno, la política familiar de inspiración liberal y no intervencionista, se orienta hacia la eliminación de la pobreza de las familias y especialmente hacia los niños en situación de riesgo y de exclusión social. Objetivos como la promoción del empleo o la igualdad entre mujeres y hombres quedan relegados a un segundo plano, siendo considerados más bien como medios para alcanzar los objetivos establecidos. Estos países nunca han desarrollado una política explícita hacia la infancia ni hacia las familias; implícitamente, la política familiar es una política anti-pobreza sustentada en la asistencia social y en las prestaciones condicionadas por las rentas. Los servicios colectivos públicos están poco desarrollados puesto que es una política basada en la autonomía individual.

Irlanda, que posee una concepción más tradicional cercana a la visión mediterránea, es un país que apenas ha conocido cambios significativos en la estructura familiar; desde su concepción católica, la familia se construye mayoritariamente a partir de la figura del matrimonio legalmente constituido. El Reino Unido se encuentra cercano a una concepción más desinstitucionalizada de la familia, próxima a los países nórdicos, teniendo importancia otro tipo de estructuras familiares como la cohabitación o la monoparentalidad.

Tanto en Irlanda como en el Reino Unido, se ofrece la posibilidad de disfrutar de un permiso parental no remunerado, que se otorga como un

derecho no transferible e individual para la madre y para el padre. En cuanto al desarrollo de estructuras de atención y cuidado infantil, los dos países tienen escasez de plazas ofertadas por el sector público aunque en los últimos años se ha intentado dar un impulso a la creación de nuevas plazas. Las madres trabajadoras acuden al mercado informal y a la red social, muy importante en Irlanda, para poder atender sus necesidades familiares.

Una singularidad de estos países es el modelo de política familiar establecido, un sistema que es un cruce entre el sistema impositivo (cuyo objetivo es aumentar la recaudación) y el sistema de la seguridad social (encargada de pagar las prestaciones sociales). El "nuevo laborismo" integra ambos sistemas con el objetivo de lograr una mayor eficacia, sustituyendo las antiguas prestaciones sociales (por ejemplo el crédito familiar) por los actuales créditos impositivos. Este nuevo enfoque conjuga políticas activas de empleo con programas que incitan al trabajo mediante la asistencia social además de créditos impositivos a favor del trabajo, propiciando un cambio en la mentalidad de las personas hacia el trabajo.

Estos países son los mejores representantes del modelo del hombre ganador de pan (*male breadwinner*), especialmente Irlanda que constituye su versión extrema. Irlanda tradicionalmente ha tenido las tasas de empleo femenino más bajas de Europa, en parte por su antiguo modelo de protección social que penalizaba especialmente a las mujeres. La tendencia que se observa en Irlanda es que, en los últimos años, el empleo de las mujeres ha progresado y prácticamente se ha doblado; las madres irlandesas acceden a un empleo a tiempo completo más que a tiempo parcial, manteniendo su nivel de actividad con independencia de la edad que tengan sus hijos.

El Reino Unido, aunque en menor medida que Irlanda, también es un buen representante del modelo *male breadwinner*, en especial por la concepción de la familia que tiene y porque el objetivo de su política no se orienta hacia la protección y la mejora de las condiciones de las madres trabajadoras sino que, por el contrario, intenta reducir su participación en el mercado de trabajo. La inexistencia de una política explícita de familia implica que las mujeres británicas deban interrumpir su carrera profesional

o trabajar a tiempo parcial, usando las redes familiares, para poder cuidar a sus hijos. La falta de equipamientos para la infancia tiene consecuencias sobre el empleo de las mujeres que optan por un empleo parcial (que a diferencia de las nórdicas es de corta duración). Las mujeres entran y salen continuamente del mercado laboral para atender a la familia, en especial las necesidades de los hijos, produciendo entre otras consecuencias un aumento de las desigualdades en el trabajo y especialmente en el salario.

Poco tiene que ver este grupo con el resto de países europeos. Las mujeres británicas trabajan y mantienen una alta tasa de fecundidad a pesar de no obtener apenas ayudas para articular la vida familiar con la laboral; el resultado es que las mujeres están especialmente penalizadas, han pasado de la asistencia social a trabajar en empleos precarios con sueldos que tienen que complementar con las ayudas sociales que perciben de las instituciones y así hacer frente, en la mayoría de las ocasiones ellas solas, a la responsabilidad de cuidar y de educar a los hijos, además de atender las tareas de la casa. Por el contrario las mujeres irlandesas, partiendo de una baja participación en el mercado laboral, aumentan su actividad a comienzos de los noventa, generalmente en empleos a tiempo completo, gracias al crecimiento económico que experimenta el país desde mediados de los años noventa.

4- Los países continentales europeos: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda y Luxemburgo. Estos países poseen un sistema social que basado en el trabajo desarrollado sobre el modelo familiar del *male breadwinner*; el estado ejerce un papel de árbitro realizando una labor compensatoria dentro de una familia dados los distintos papeles que tienen asignados sus miembros: el hombre en el papel de trabajador y la mujer como madre y esposa. De esta manera el núcleo central de las políticas sociales de los Estados de Bienestar beneficia a los trabajadores permanentes, en su mayoría hombres, mientras que los derechos sociales de las mujeres se consideran derivados.

La familia juega un papel fundamental en estos países continentales, aunque es difícil establecer una delimitación entre el ámbito privado y público que además sea válida para todos ellos. La familia tiene un valor en sí misma y como institución, incluso cuando la familia tradicional comienza

a resquebrajarse a causa de los divorcios o con la aparición y la generalización de otras formas de cohabitación.

Aunque se aprecia una evolución, más o menos intensa según países, hacia modelos más igualitarios debido a la incorporación de la mujer al empleo, este cambio de orientación no ha modificado el papel que sigue jugando la familia, hasta el punto que la intervención pública tiene como objetivo proteger y preservar la institución familiar y la cohesión de la familia, aunque no todos estos países coinciden en los objetivos a lograr.

A pesar de tener procesos históricos muy cercanos, estos países han desarrollado las políticas familiares de forma muy distinta, e incluso en muchos puntos opuesta. En los países en donde el modelo del hombre ganador de pan sigue estando vigente como es el caso de Alemania, Holanda y Austria, es muy importante la división de los papeles que se realiza dentro de la familia. A pesar de la creciente participación de la mujer en el empleo (participación que se ha realizado sin apenas apoyo del estado) dicha división se lleva a cabo en función de las obligaciones que tiene cada uno dentro de la institución. Estos países continentales poseen unas políticas familiares basadas en el reconocimiento institucional de la familia que contribuye a que los instrumentos familiares estén menos desarrollados puesto que, aunque mantienen financieramente a la familia, los servicios públicos que ofrecen son limitados puesto que no se contemplan como medios para articular la vida profesional con la familiar. Además apenas tienen en consideración la política familiar, encontrándose poco desarrollada e incluso rechazando una intervención del estado en este ámbito.

Por el contrario, en Francia y en menor medida en Bélgica, el modelo del hombre proveedor de pan se implanta de forma moderada tendiendo paulatinamente hacia un modelo más igualitario basado en dos ganadores de pan, puesto que aquí las mujeres están consideradas como madres y trabajadoras. En general las mujeres ocupan un puesto de trabajo hasta que deciden ser madres, en ese momento es cuando deben optar o bien por conservar su empleo compaginándolo con el cuidado de sus hijos o bien ocuparse durante un tiempo de sus hijos abandonando temporalmente su empleo. Elija la opción que elija, el estado con una posición activa y a

través de su política familiar se encargará de establecer los medios necesarios. Estos dos países presentan una política familiar en donde se mezclan elementos progresistas y tradicionales, basada en el reconocimiento de la familia como institución social; las prestaciones familiares y servicios públicos poseen un alto grado de desarrollo y de calidad. Para estos países la política familiar supone un pilar fundamental de su política social y de su Estado de Bienestar.

Francia y Bélgica, países más intervencionistas y de larga tradición en política familiar, están interesados en establecer los medios necesarios para alcanzar los objetivos que se han marcado; si en un primer momento fueron claramente natalistas, con el tiempo van abandonando esta visión tradicional introduciendo otros objetivos como el de la igualdad de género o un reparto más equitativo de las tareas. A pesar de sus ambigüedades estos países están más próximos a la política familiar practicada en los países nórdicos.

Por el contrario, países como Alemania, Austria y Holanda estarían más próximos a la política subsidiaria de los países insulares, en donde el estado apenas se inmiscuye en este campo puesto que se considera que los problemas que atañen a la familia son asuntos privados que deben debatirse dentro del propio núcleo familiar. Estos países están más interesados en reforzar y mantener la imagen tradicional del papel de la mujer como madre, en el ámbito de los cuidados y la educación de los hijos, sin sentir la necesidad de tener que plantearse otros objetivos como el de promover la igualdad o la natalidad.

Mientras que unos países consideran la política familiar de forma dinámica intentando adaptarla continuamente a las necesidades de cada momento, otros países la consideran anclada en la tradición, que hay que mantener. Francia ha evolucionado hacia un sistema familiar más igualitario sin renunciar a su vertiente más tradicional fomentando la natalidad y protegiendo a la familia, tanto la maternidad como la infancia. Por el contrario, Holanda y Alemania apenas han variado su visión sobre una política familiar basada en una concepción jerárquica de la familia.

Todos los países incluidos en este grupo continental tienen un sistema de protección social altamente implantado y desarrollado, el sistema tiene como base el trabajo y la familia, los derechos que se reconocen al trabajador son extensibles al resto de la familia. Debemos destacar la importancia que adquieren aquí las prestaciones monetarias en detrimento de las prestaciones en bienes y servicios (al contrario de lo que sucede en los países nórdicos), es decir, fomentan aquellas medidas orientadas al sostenimiento de las rentas de las familias especialmente las prestaciones por hijos, mientras que conceden menor importancia a los instrumentos relacionados con los cuidados infantiles como son los permisos parentales remunerados y las estructuras de atención y cuidados a la infancia, aunque cabe resaltar que en estos dos últimos apartados tampoco es homogéneo el comportamiento dentro del grupo.

En Francia, con amplia tradición de intervención estatal, prima la socialización y la igualdad de oportunidades para toda la infancia con independencia de su procedencia. En Alemania, y en menor medida Holanda, el rechazo al modelo socialista les lleva a catalogar dicha socialización de la educación infantil como un acto político, rechazando cualquier intervención estatal en este ámbito y considerando como un asunto privado el cuidado y atención de la infancia.

En Alemania y Holanda son instituciones no estatales las que ofrecen estos servicios, por lo general organizaciones sin ánimo de lucro, ligadas a alguna iglesia o parroquia, e incluso a asociaciones de vecinos, culturales o de beneficencia. En Francia y Bélgica la enseñanza preescolar pública se encuentra altamente desarrollada estando totalmente integrada en el sistema educativo y, en consecuencia, es un servicio gratuito.

En Francia y Bélgica se atiende a la infancia en los centros prácticamente durante toda la jornada mientras que en Alemania, Holanda, Austria y Luxemburgo los horarios son muy cortos, incluso partidos, con un amplio periodo de descanso entre ellos, con unos días que apenas llegan a atenderles más de dos horas, y además no ofrecen servicios de comedor puesto que cierran al mediodía.



Las políticas establecidas en Francia y Bélgica se centran en el reconocimiento de la familia como institución social, combinando elementos progresistas (la igualdad de género) con otros más tradicionales (la natalidad) ofreciendo una amplia y generosa gama de servicios públicos y de prestaciones familiares.

Las políticas implantadas en Alemania, Austria, Holanda y en menor medida Luxemburgo, se reafirman en el reconocimiento institucional (pero del ámbito privado) de la familia, poseen unas políticas menos desarrolladas y más conservadoras a pesar de mantener generosamente a la familia pero los servicios públicos son muy limitados existiendo menos posibilidades para poder articular la vida familiar y la vida profesional y por tanto provocando una mayor desigualdad entre las madres y los padres.

En cuanto a la actividad laboral de las mujeres varía mucho de un país a otro, volviendo a insistir de nuevo en los dos bloques de países que forman este grupo. La norma en todos ellos sigue siendo el empleo a tiempo completo (salvo Holanda) aunque el empleo a tiempo parcial ha progresado de forma considerable entre las mujeres; unas veces por causas familiares, va aumentando este tipo de empleo a medida que aumenta el número de hijos, en otras ocasiones este ascenso se debe más a la propia dinámica del mercado de trabajo que a intentos de articulación entre la vida familiar y laboral.

En Alemania, aunque la legislación de igualdad de oportunidades asegura a las mujeres una igualdad formal a la hora de entrar en el mercado de trabajo, no reciben ninguna ayuda como madres para facilitarles su integración profesional; parece que aún tiene fuerza y vigencia el modelo tradicional de la mujer en el hogar siguiendo el modelo de las tres K (Kinder, kirche, küche = hijo, iglesia, cocina) utilizándolo como disculpa para apenas ofrecerles oportunidades para articular su vida laboral y familiar a través de la política familiar. Por el contrario, países como Francia favorecen el empleo de las madres desarrollando equipamientos necesarios para acoger a la infancia (en número, en calidad y a un módico precio, e incluso gratuito), estableciendo permisos parentales (bien remunerados) para que sean ambos padres los que puedan hacerse cargo

de los hijos, manteniendo alta la tasa de actividad de las mujeres con su llegada.

En Holanda la entrada natural de las mujeres en el mercado de trabajo es a través de los empleos a tiempo parcial, una de cada dos mujeres está empleada bajo esta modalidad mientras que en el resto de países prima el empleo a tiempo completo. Además en este país el tiempo parcial se considera, a falta de otras medidas, la única forma que tienen las mujeres de poder articular la vida profesional y familiar apareciendo como un verdadero instrumento de política familiar.

En términos generales en este grupo de países, la llegada de los hijos supone especialmente para las mujeres tener que optar entre distintas posibilidades o adaptar sus trayectorias laborales a la nueva situación; las alemanas, dada la escasa infraestructura existente para atender a la pequeña infancia, utilizan los permisos parentales durante la época de la crianza, para posteriormente optar en muchas ocasiones por la inactividad. Las holandesas parecen estar aún más penalizadas puesto que a ellas no se les ofrece la posibilidad de cuidar a sus hijos con un permiso remunerado, apenas existen guarderías y cuando existen tienen horarios muy cortos, por lo que continúan con el empleo a tiempo parcial y cuidando a los hijos a tiempo parcial, junto con su cónyuge. Por el contrario las francesas pueden mantener su compromiso con el empleo a tiempo completo gracias a la larga tradición que existe en este país de intervención estatal, protegiendo por un lado a la madre en el trabajo y facilitando además las familias con dos adultos activos a través de los instrumentos de política familiar, aunque sigue recayendo mayoritariamente sobre ella el peso de los cuidados.

Una de las consecuencias de la falta de medidas de política familiar es el alto y creciente porcentaje de mujeres alemanas que optan por continuar su carrera profesional, eliminando la posibilidad de compaginar su trabajo con los hijos; cada vez son más numerosas las parejas que deciden no tener hijos para poder continuar los dos en su profesión. Las mujeres francesas que optan por disfrutar el permiso parental durante tres años se encuentran con serios problemas a la hora de reinsertarse de nuevo en el mercado laboral; la descualificación que sufren durante el periodo del permiso hace que en muchas ocasiones se vean relegadas a puestos de

menor cualificación y formación. Quizá sea ese el motivo que lleva a los padres franceses a no utilizarlos ni involucrarse en estos permisos (apenas un 5%).

Los hijos siguen representando una carga para las mujeres en todos estos países. Sobre ellas recae la decisión de tener o no tener familia, de continuar trabajando teniendo hijos, de utilizar los servicios de atención a la infancia de forma individual o colectivamente, de reducir la jornada laboral para poder atenderlos, de retirarse profesionalmente, de disfrutar de un permiso parental, o la vuelta al trabajo una vez criados pero a tiempo parcial, etc. En definitiva, las mujeres pueden atender a los hijos a costa de su empleo ya que compaginar los cuidados de la infancia con el empleo sigue siendo responsabilidad exclusiva de ellas, implicándose muy poco aún los hombres. La opción por una o por otra vía se realizará en función de los instrumentos y los objetivos que haya priorizado cada uno de los países.

En definitiva, a lo largo de este trabajo de investigación podemos resaltar que la mujer sigue siendo la principal responsable de los cuidados, incidiendo en la desigual posición en el mercado de trabajo con respecto al hombre.

El modelo nórdico es el que está claramente comprometido con la igualdad, con la participación masculina en el trabajo de cuidados, con la participación femenina en el empleo remunerado y con el bienestar de la infancia. Dentro del modelo continental, Francia aparece como el país más próximo a los nórdicos en sus planteamientos por su implicación en favorecer una mejor articulación entre la vida profesional y la vida familiar aunque de hecho, sigue recayendo sobre la mujer la responsabilidad de los cuidados. En el resto de países apenas encontramos políticas familiares coherentes que persigan objetivos orientados hacia una mayor igualdad.

# **BIBLIOGRAFIA**

- Abrahamson, P. (1995): "Regímenes Europeos del Bienestar y Políticas Sociales Europeas: ¿Convergencia de Solidaridades?, in Sebastián Sarasa y Luís Moreno (comp.) *"El Estado de Bienestar en la Europa del Sur"*. CSIC Y Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.
- Adelantado, J. (coord.) (2000): *"Cambios en el Estado del Bienestar"*. Ed. Icaria & Antrazyt, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Adler, M. (2004): "Un nuevo enfoque híbrido de la seguridad social en el reino Unido: la combinación de asistencia social, seguro profesional o privado y créditos impositivos". *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol.57, 2/2004; pp. 101-124.
- Anxo, D.; Delander, L.; Månsson, J. (2006): "Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux par les pères. Une analyse comparative entre la France et la Suède". *Recherches et Previsions* nº 84, juin 2006, pp.19-33.
- Arve-Parès, B. (1996): "Entre travail et famille: le modèle suédois". *Lien social et politiques-RIAC*, nº 36; automne 1996; pp. 41-48.
- Association des Femmes de l' Europe Méridionale AFEM (2005): *"Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques"*. Ed. Sakkoulas-Bruylant, Atenas-Bruselas.
- Auer, P.; Daniel, C. (ed.) (2002): *"L' avenir du travail, et de l' emploi et de la protection sociale. De nouvelles sécurités face à des incertitudes croissantes"*. Compte-rendu du symposium France/OIT, Annecy 2001. Genève.
- Auer, P.; Daniel, C. (ed.) (2002): *"L' avenir du travail, et de l' emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs"*. Compte-rendu du symposium France/OIT, Lyon 2002. Genève.

- Baldwin, P. (1992): "*La Política de Solidaridad Social. Bases sociales del desarrollo del Estado de Bienestar europeo 1875-1975*". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. (2003): "*La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*". Editorial Piados Ibérica, S.A., Barcelona.
- Bettio, F.; Rubery, J.; Smith, M. (2001): "Género y flexibilidad en el empleo en la Unión Europea" in Mariagrazia Rossilli (coord.) "*Políticas de género en la Unión Europea*". Narcea, S.A. Editorial
- Bjork Eydal, G. (2003): "Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques". *Lien Social et Politiques-RIAC*, 50 automne, 2003, pp. 165-184.
- Boismenu, G. (1994): "Protection sociale et strategie defensive au Canada et aux Etats-Unis" in Dorval Brunelle et Christian Deblock "*L'Amérique du Nord et l'Europe communautaire, Intégration économique, intégration sociale?*", Sainte-Foy, Presse de l'Université du Québec.
- Brachet, S. (2001): "*Politique familiale et assurance parentale en Suède: une synthèse*". CNAF, Dossier d'étude n° 21, juin 2001.
- Brachet, S. (2002): "Le congé parental en Suède: implications pour la garde des enfants de moins de trois ans", Comunicación para el Coloquio internacional sobre "*Enfants d'aujourd'hui: Diversité des contextes, pluralité des parcours*". Dakar (Senegal) (9-13 diciembre2002).  
[http://www.aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t\\_brachet.pdf](http://www.aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t_brachet.pdf)
- Bradshaw, J. (1994): "Politiques sociales: exemple de simulation", in MIRE-DREES "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*", volume 1, Rencontres d' Oxford. Rencontres et Recherches, Ministère de l' Emploi et de la Solidarité. Paris.

- Brunelle, D.; Deblock, C. (ed.) (1994): *"L'Amérique du Nord et l'Europe communautaire, Intégration économique, intégration sociale?, Sainte-Foy, Presse de l'Université du Québec.*
- Carrasco, C. (1998): "Mujeres, estado y bienestar" in X. Vence, X. L. Outes *"La Unión Europea y la crisis del Estado de Bienestar"*. Editorial Síntesis, Madrid.
- Carrasco, C.; Alabert, A.; Mayordomo, M.; Montagut, T. (1997): *"Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español"*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Carrasco, C.; Mayordomo, M. T. (2000): "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género". *Revista Política y Sociedad*, 34 (2000), Madrid.
- Casilda Béjar, R.; Tortosa, J. M. (ed.) (1996): *"Pros y Contras del Estado de Bienestar"*. Editorial Tecnos. Madrid.
- Comisión de Estadísticas de Naciones Unidas y Comisión Económica para Europa (1988): "Recommendations for the 1990 censuses of Population and Housing in the ECE Region: Regional Variant of the World Recommendations for the 1990 Round of Population and Housing Censuses", *Statistical Standards and Studies* nº 40. Nueva York, Naciones Unidas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1999): *"Informe de la comisión sobre la aplicación de la directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia"*. Bruselas, 15.03.1999; COM (1999) 100 final. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/news/preg-en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news/preg-en.pdf)

- Commaille, J.; Martin, C. (1998): *"Les enjeux politiques de la famille"*. Bayard Editions, Paris.
- Commaille, J.; Singly; F. de (sous la dir.) (1997): *"La question familiale en Europe"*. L'Harmattan, Paris.
- Commaille, J.; Strobel, P.; Villac, M. (2002). *"La politique de la famille"*. Editions La Découverte, Paris.
- Commission des Communautés Européennes (2003): *"Rapport de la Commission sur la transposition de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES"*. Bruxelles, le 19.6.2003; COM (2003) 358 final.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/documents/com2003358\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/com2003358_en.pdf)
- Commission Européenne (1994): *Bulletin sur les femmes et l'emploi dans l'Union Européenne*, n°5 (pp.4). DG V, Bruxelles.
- Commission Européenne (1998): *"Comment les femmes et les hommes utilisent-ils leur emploi? Trois études européennes"*. DGV Emploi & Affaires Sociales: Égalité entre femmes et hommes.
- Commission Européenne (2000, 2001, 2002): *"La situation sociale dans l'Union Européenne"*. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales Unité E.1.
- Commission Européenne (2002): *"Prestations et politiques familiales en Europe"*. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, unité E.2.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/)
- Communautés Européennes (2002): *"L'Emploi en Europe 2002. Evolution récente et perspectives"*. Luxemburgo: Office des publications officielles des communautés européennes.
- Communication de la Commission au Conseil (2004): *"Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004"* Bruxelles COM (2004) 24.



- Conseil de l'Union Européenne (2000): *"Examen de la mise en oeuvre par les Etats membres de l'Union Européenne et par les institutions européennes du programme d'action de Pékin: articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale"*. Rapport de la Présidence au Comité des Représentants Permanents. Conseil (EPS); SOC 373, Bruxelles.
- Crowley, J.; Damon, J.; Minonzio, J. (2000): Politiques familiales et sociales au Royaume-Unie". *CNAF Dossier d'Étude* n° 14, novembre 2000.
- Chambaz, C. (2000): "Les familles monoparentales en Europe: des réalités multiples". *DREES, Études et Résultats* n° 66, juin 2000, pp. 1-8.
- Chassard ; Quintín, (1992): "Social protection in the European Community: Towards a Convergence of Policies". Paper presented at the Conference Fifty Years After Beveridge. University York, UK, Sep., mimeo, DG V, Commission of the European Communities.
- Chauvière, M.; Sassier, M.; Bouquet, B.; Allard, R.; Ribes, B. (sous la dir.) *"Les implicites de la politique familiale. Approches historiques, juridiques et politiques"*. Ed. Dunod, Paris.
- Damon, J. (2004): "Les politiques familiales en Europe: convergences et divergences". *Cahiers Français* n° 322, 2004, pp. 84-94.
- Daune Richard, A.-M.; Mahon, R. (1998): "La Suède. Le modèle égalitaire en danger?", in Jane Jenson, Mariette Sineau (ed.) *"Qui doit garder le jeune enfant?. Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise"*. L'Harmattan, 1998.
- Daune-Richard, A.-M.; Nyberg, A. (2003): "Entre travail et famille: à propos de l'évolution du modèle suédois". *Revue française des affaires sociales*. 2003, vol. Octobre-décembre, n° 4; pp.515-527.

- Delso, A. I. (2001): "Más allá de la Igualdad: género y cooperativismo" *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, nº 3-2001. <http://www.coceta.com>.
- Donati, P. (1997): "La crisis del Estado social y la emergencia del tercer sector: hacia una nueva configuración relacional". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 5; pp. 15-35.
- Donati, P.; Lucas, A. (1987): "La política social en el Estado de Bienestar: el desafío de los sistemas complejos". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS* nº 37, pp. 5.68.
- Dumont, G.-F. (2005): "Adaptation des politiques familiales aux évolutions des structures familiales". *Dossier d'études CNAF* nº 71, août 2005.
- EIRO (2003): "Family and parental leave provision and collective bargaining" (november 2003) <http://www.eiro.eurofound.eu.int>
- EIRO (2004): "Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles" *European industrial relations observatory on-line*. The european foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin. <http://www.eiro.eurofound.eu.int>
- Ephesia (1995): "La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales". Éditions La Découverte, Paris.
- Esping-Andersen, G. (1993): "Los Tres Mundos del Estado de Bienestar". Editions Alfons el Magnànim-IVEI, Generalitat Valenciana, Valencia.
- Esping-Andersen, G. (2000): "Fundamentos sociales de las economías postindustriales". Ariel, Barcelona.
- Esteve Mora, F. (2000) "Bienestar y crisis del Estado de Bienestar. Elementos para una economía de la felicidad". in Rafael Muñoz Bustillo (ed.) "El Estado de Bienestar en el cambio de siglo"; Alianza Editorial. Madrid.

- Eurostat (1996): "*Sistema europeo de estadísticas de protección social 1996*". Office des publications officielles des communautés européennes. Luxembourg.
- Eurostat (1996): "*Seepros, métodos y conceptos*". Office des publications officielles des communautés européennes. Luxembourg.
- Eurostat (1999): "*Statistiques en bref*", n<sup>o</sup>. 5/1999. Commission Européenne, Luxembourg. <http://europa.eu.int/eurostat/>
- Eurostat (2001): "*Statistiques Sociales Européennes. Resultats de l'enquête sur les forces de travail 2000.*" Edition 2001. Communautés européennes; Luxembourg.
- Eurostat (2002): "*La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique*". Office des Publications Officielles des Communautés Européennes. Luxembourg.
- Eurostat (2002): "*Statistiques sociales européennes. Politiques du marché du travail, dépenses et bénéficiaires*". Office des publications officielles des communautés européennes. Luxembourg.
- Eurostat (2003): "*European social statistics. Social protection. Expenditure and receipts. Data 1991-2000*". Office des publications officielles des communautés européennes. Luxembourg.
- Eurostat (2004): "*Statistiques en bref*" n<sup>o</sup> 6/2004, Commission Européenne, Luxembourg. <http://europa.eu.int/eurostat/>
- Eurostat (2005): "Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale: des écarts entre les femmes et les hommes". *Statistiques en bref*, 4/2005.
- Eurostat (2005): "*New Cronos Database*". <http://europa.eu.int/eurostat/>
- Eurostat (2006): <http://epp.eurostat.ec.europa.int/extraction/retrieve/fr/them3>
- Eurostat (2006): SEEPROS. <http://europa.eu.in/eurostat/eurocronosm>
- Eurybase (2006): <http://194.78.211.243/Eurybase>

- Ewald, F. (1986): "*L'Etat Providence*". Editorial Bernard Grasset, Paris.
- Eydoux, A.; Letablier, M.-T. (2004): "Le modèle familialisé de protection sociale à l'épreuve de l'injonction égalitaire: le cas française" Communication au colloque MATISSE "*L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale*", 16 et 17 septembre 2004.
- Fagnani, J. (1999): "La politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille". *Droit social*, nº. 3, 1999.
- Fagnani, J. (2001): "Les Françaises font toujours plus d'enfants que les Allemandes de l'Ouest". *Recherches et Prévisions* nº 64, pp. 49-63. 2001
- Ferge, Z.; Kolberg, J. E. (eds.) (1992): "*Social Policy in a changing Europe*", Frankfurt, Campus Verlag, EEUU.
- Ferrera, M. (1995): "Los Estados del Bienestar del sur en la Europa social" in Sarasa, S. y Moreno, L. "*El Estado de Bienestar en la Europa del sur*". CSIC y Ministerio de Asuntos Sociales.
- Ferrera, M. (1996): "The "southern model" of welfare in social Europe". *Journal of european social policy* nº 6 (1), p.17-37.
- Ferrera, M.; Hemerijck, A.; Rhodes, M. (2000): "La refonte des Etats-Providence européens". *Revista Pouvoirs* nº. 94, pp. 103-119.
- Flaquer, L. (2000): "Las políticas familiares en una perspectiva comparada". *Colección Estudios Sociales* nº 3. Fundación La Caixa. <http://www.estudislacaixa.comunicacions.com>
- Flaquer, L. (2003): "Un análisis comparado de las políticas familiares en la Unión Europea: conciliación entre vida laboral y familiar"; en *La evolución demográfica: impacto en el sistema económico y social*; *Ekonomi Gerizan* nº 10, 2003.
- Flaquer, L. (2004): "La articulación entre familia y el Estado de Bienestar en los países de la Europa del sur", *Papers* nº 73, 2004, pp. 27-58.

- Flaquer, L. (ed.) (2002) "*Políticas familiares en la Unión Europea*". Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona.
- Flaquer, L.; Almeda, E.; Navarro-Varas, L. (2006): "Monoparentalidad e infancia". Fundación La Caixa, *colección Estudios Sociales* nº 20. <http://fundacion.lacaixa.es>
- Flora, P. (ed.) (1986): "*Grow to Limits: the Western European Welfare States since World War II*". Walter de Gruyter. Berlin.
- Flora, P.; Heidenheimer A. J. (1986): "*The Development of Welfare States in Europe and America*", Transaction Books, New Bruswick and London.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002): "La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement". *Cahier de la Fondation*, nº 3, decembre 2002. Luxembourg.
- Försäkringskassan (1999): "*Social Insurance-Annual Review of Budget year 1999*". Swedish Social Insurance Agency, Stockholm. <http://www.försäkringskassan.se>.
- Försäkringskassan (2004, 2003, 2002, 2001): "*Social Insurance. Annual Report, Budget*". Swedish Social Insurance Agency, Stockholm. <http://www.försäkringskassan.se>.
- Försäkringskassan (2006): "*Annual Report 2005*". Swedish Social Insurance Agency, Stockholm. <http://www.försäkringskassan.se>.
- Freysinnet, J. (1998): "*Le chômage*". Editions La Découverte, collection Repères, (réédition). Paris.
- Gadrey, N. (2001): "*Travail et genre. Approches croisées*". Ed. L'Harmattan. Paris.
- García Cotarelo, R. (1986): "*Del Estado de Bienestar al Estado de Malestar. La crisis del estado social y el problema de la legitimidad*"; Centro de Estudios Constitucionales, Madrid.

- Gauthier, A. H. (1996): "*The state and the family: A comparative analysis of family policies industrialized countries*". Clarendon Press, Oxford.
- Gauthier, A. H. (2002): "Les politiques familiales dans les pays industrialisés: y a-t-il convergence?. *Population-F*, 57(3), pp. 457-484.
- Gautier, G. (2003): "*Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.*" Delegation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. (seance 12 mars 2003)
- Gómez Bueno, C. (2001): "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". *Papers* 63/64, 2001.
- González, M. J. (2003): "La escolarización de la primera infancia en España: Desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios" in V. Navarro (coord.) "*El Estado de Bienestar en España*". Ponencias presentadas en la Universidad Menéndez Pelayo de Barcelona el 18 y 19 de diciembre de 2003. <http://www.vnavarro.org>.
- Gough, I. (1982): "*Economía Política del Estado de Bienestar*". H. Blume Ediciones, Madrid.
- Guillén, A. M. (1997): "Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español". *Papers* 53, 1997; pp. 45-63.
- Hantrais, L. (2004): "*Family Policy Matters. Responding to family change in Europe*". The Policy Press, University of Bristol.
- Hantrais, L.; Letablier, M. T. (1996): "Familles, travail et politiques familiales en Europe". *Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi* n° 35; Presses Universitaires de France, Paris.
- Harris, D. (1990): "*La justificación del Estado de Bienestar*". Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

- Hege, A. (2006): "Pères, femmes, enfants, migrants: changement de paradigme et résistances". *Chronique internationale de l'IRES*, n° 101-juillet, 2006; pp.11-21.
- Hernes, H. M. (2003): "*El poder de las mujeres y el Estado de Bienestar*". Ed. Vindicación feminista, Madrid.
- Hettlage, R. (2006): "Démographie et nouvelle politique familiale en Allemagne". *Note du CERFA* n° 37, octobre 2006; pp.1-17. <http://www.ifri.org>.
- Hintereder, P. (ed.) (2006): "*La actualidad de Alemania*". Societäts-Verlag, Frankfurt am Main, in cooperation with the Federal Foreign Office, Berlin. <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/>
- Hobson, B.; Oláh, L. (2006): "Tournant positif ou "grève des ventres"?. Formes de résistance au modèle de l' "homme gagne-pain" et à la restructuration de l'Etat-providence". *Recherches et Prévisions* n° 83 – mars 2006.
- INE (1999): "*Encuesta de población activa: descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para el cumplimiento del cuestionario*", Madrid.
- Instituto Sueco (2005): "Los servicios de atención a los niños en Suecia"; *Boletín Informativo*, febrero 2005.
- IRES (2000): "*Les marchés du travail en Europe*". La Découverte, collection Repères. Paris.
- Jenson, J. (1997): "Who cares? Gender and Welfare regimes", *Social Politics, International Studies in Gender, State and Society*; vo.4, n° 2, pp.182-187.
- Jenson, J.; Sineau, M. (1998): "La France. Quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine" in J. Jenson y M. Sineau (sous la dir.) "*Qui doit garder le jeune enfant?. Modes d' accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*". LGDJ, Paris.

- Jenson, J.; Sineau, M. (dir.) (1998): "*Qui doit garder le jeune enfant?. Mode d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*", LGDJ, coll. Droit et société, Paris.
- Jenson, J.; Sineau, M. (1994): "Family policy and womens's citizenship in miterrand's France". Ponencia presentada en el congreso "*Crossing Borders: International Dialogues on gender, social politics and citizenship*", Stockholm 27-29 mayo.
- Jepsen, M.; Meuldeers, D.; Plasman, O. (2000): "Protección social e impuesto sobre la renta. ¿Cuál es el papel de los derechos privados?", in Villota, P. (ed.) "*La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*". Alianza editorial, Madrid
- Johnson, N. (1990): "*El Estado de Bienestar en transición. La teoría y la práctica del pluralismo de Bienestar*". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Joint-Lambert, M. T. (1994): "*Politiques sociales*". Presses de la Fondation National des Sciences Politiques & Dalloz, Paris.
- Lanquetin, M.-T.; Allouache, A.; Kerschen, N.; Letablier, M.-T. (2003): "Individualisation et familialisation des droits en matière de protection sociale et droits fondamentaux". IRERP CNRS- Université de Nanterre, *Centre d'Etudes de l' Emploi. Dossier d' etudes. Allocations familiales* nº 49, octobre 2003.
- Lanquetin, M.-T.; Letablier, M.-T. (2005): "Concilier famille et travail en France: droit et pratiques"; in AFEM "*Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques*". Ed. Sakkoulas-Bruylant, Atenas-Bruselas
- Lanzieri, G. (2006): "La Population en Europe en 2005: les premiers résultats". *Statistiques en bref, série Population et conditions sociales*, 16/2006; pp. 1-11.



- Latta, M.; O'Conghaile (2000): "*Aspirations, Restrictions and Choices. Combining Life and Work in the UE*". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. UE.
- Lautier, B. (1995): "L'Etat et le Social" in Bruno Thèret "*L'Etat, la finance et le social*". La Decouverte. Paris
- Le Bras, H. (2000) "Naissance, natalité et patriotisme" in Chauvière, M.; Sassier, M.; Bouquet, B.; Allard, R.; Ribes, B. (sous la dir.) "*Les implicites de la politique familiale. Approches historiques, juridiques et politiques*". Ed. Dunod, Paris.
- Leibfried, S. (1992): "Towards a European welfare state: On integrating poverty regimes in the European Community" in Ferge, Z.; Kolberg, J. E. (eds.) "*Social Policy in a changing Europe*", Frankfurt, Campus Verlag, EEUU.
- Leibfried, S.; Pierson, P. (eds.) (1998): "*Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*". L' Harmattan, Paris,
- Lessenich, S. (1996): "España y los regímenes de Estado de Bienestar". *Revista Internacional de Sociología*, tercera época, nº 13, enero-abril, pp. 147-161.
- Letablier, M. T. (2003): "Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix". *Revue française des affaires sociales*; 2003, vol. Octobre-décembre, nº 4; pp. 487-514.
- Letablier, M. T.; Lanquetin, M. T. (2005) "Concilier travail et famille en France: Approches socio-juridiques". *Centre d' études de l'emploi; Rapport de recherche* nº 22, juin 2005.
- Letablier, M. T.; Lurol, M. (2000): "Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne". *La Lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi*, nº 63, juillet 2000. Paris.
- Letablier, M.-T. (2001): "Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe"; *Travail, Genre et Sociétés* nº 6- octobre 2001.

- Letablier, M.-T.; Pennec, S.; Büttner, O. (2003): "Opinions, attitudes et aspirations des familles vis-à-vis de la politique familiale en France". *Rapport de Recherche CEE* nº 9, Paris.
- Lewis, J. (1993): "*Women and social policies in Europe*". E. Elgar. Inglaterra.
- Lewis, J. (1995): "Égalité, différence et rapports sociaux des sexes dans les Etats-providence du XX siècle", in Ephesia "*La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*". Éditions La Découverte, Paris.
- Lewis, J. (1999): "New Labour, nouvelle Grande-Bretagne? Les politiques sociales et la "troisième voie"". *Lien Social et Politiques-RIAC*, 41, printemps, 1999; pp. 61-70.
- López López, M. T.: (2000): "IRPF y familia" in Villota, P. (ed.): "*La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*". Alianza editorial, Madrid
- Lopez Lopez, M. T.; Utrilla de la Hoz, A.; Valiño Castro, A. (2006): "*Políticas públicas y familia. Análisis de la situación en España*". Fundación Acción Familiar y Ediciones Cinca S. A.; Madrid.
- López López, M. T.; Valiño Castro, A. (2004): "*Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*". Consejo económico y social, Madrid.
- Majnoni d'Intignano, B. (1999): "*Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques*". La Documentation française, Paris.
- Majnoni d'Intignano, B. (2002): "L'iceberg féminin". *Notes de Benchmarking international*. Institut de l'entreprise.
- Manassein, M. de (sous la dir.) (1995): "*De l'égalité des sexes*". Centre national de documentation pédagogique. Paris.

- Marc, C.; Zajdela, H. (2005): "Emploi des mères et politique familiale: doit-on s'inspirer du "modele suédois"?". *Document de travail du CEE* n° 45, septembre 2005.
- Martín Urriza, C.; Zarapuz Puertas, L. (2000): "*Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*" Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. <http://www.ccoo.es>
- Martín, C. (1997): "La comparaison des systèmes de protection sociale en Europe. De la classification à l'analyse des trajectoires d'Etat-Providence". *Lien Social et Politiques-RIAC*, n° 37, printemps.
- Martín, C. (1997): "Régulation politique, régulation domestique dans les trajectoires d'Etat-providence". *Presentation au seminaire Restructuration de l'Etat. CERAT/CNRS de Grenoble*, 1997. <http://www.reds.msh-paris.fr>. (10/03/2003).
- Maruani, M. (1995): "Le traversée des turbulences: l'emploi féminin dans l'Europe des années quatre-vingt dix" in Michel de Manassein (sous la dir.) "*De l'égalité des sexes*". Centre national de documentation pédagogique. Paris.
- Maruani, M. (2000): "Hommes-Femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi" Institut National d'Etudes Démographiques (INED), *Unité de recherche Démographie, genre et sociétés*. pp.220-229.
- Maruani, M. (2002): "*Les mécomptes du chômage*" Editorial Bayard, Paris.
- Maruani, M. (2002): "*Trabajo y el empleo de las mujeres*". Editorial Fundamentos, Madrid.
- Maruani, M. Reynaud, E. (2001): "*Sociologie de l'emploi*" (3<sup>a</sup> éd.). Editions La Découverte, Paris.
- Maruani, M.; Rogerat, C.; Torns, T. (dirs.) (2000): "*Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*".Ed. Icaria&Antrazyt, Barcelona.

- Math, A. (2003): "Cibler les prestations sociales et familiales en fonction des ressources. Eléments de comparaison européenne". *Revue de l'IRES* n° 41; 2003/1.
- Math, A. (2004): "L' Evolution des politiques publiques d'aides aux familles en Europe occidentale depuis le debut des années 1990". *IRES document de travail* n° 04.02.
- Math, A. (2004): "Les politiques d'aides aux familles dans seize pays européens. Une comparaison par la méthode des cas types". *Recherches et Prévisions*, n° 78-décembre 2004.
- Math, A.; Meilland, C. (2004): "Les congés aux parents: contre l'égalité entre femmes et hommes?". *Revue de l'IRES*, n° 46- 2004/3; Paris.
- Méda, D. (2002): "*El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*". Narcea S.A. de Ediciones, Madrid.
- Meil Landwelin, G. (1995): "La política familiar española durante el franquismo". *Revista Internacional de Sociología, RIS*, tercera época n° 11, mayo-agosto 1995; pp. 47-88.
- Merrien, F. X. (2000) "*L'Etat-Providence*". (2<sup>a</sup> édition corrigé). PUF, Paris.
- Merrien, F. X. (2000): "La restructuration des Etats-Providence: sentier de dependance ou tournant neoliberal?". *Recherches Sociologiques*, 2000/2; pp. 29-44.
- Michon, F. (1987): "Flexibilité et marché du travail", in *Cahiers Français*, la flexibilité du travail n° 231, 1987.
- Milewski, F.; Dauphin, S.; Kesteman, N.; Létablier, M.-T.; Méda, D.; Nallet, F.; Ponthieux, S.; Vouillot, F. (2005): "*Les inégalités entre les femmes et les hommes: les facteurs de précarité*". Rapports officiels. Ministère des Affaires Sociales. La documentation française, Paris.

- Ministerio de Educación y Ciencia (varios años): "*Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*". <http://www.mec.es/mecd/jsp/>.
- MIRE-DREES (1994): "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*". vol. 1. Rencontres d' Oxford. Rencontres et Recherches. Ministère de l' Emploi et de la Solidarité, Paris.
- MIRE-DREES (1996): "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*". vol. 2. Rencontres de Berlin. Rencontres et Recherches. Ministère de l' Emploi et de la Solidarité, Paris.
- MIRE-DREES (1997): "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Sud*". vol. 2 Rencontres de Florence. Rencontres et Recherches. Ministère de l' Emploi et de la Solidarité, Paris.
- MIRE-DREES (1999): "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Nord et en France*", volume 4 tome I et II. Rencontres de Copenhague. Ministère de l' Emploi et de la Solidarité, Paris.
- Mishra, R. (1990): "*El Estado de Bienestar en crisis*". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Mishra, R. (1993): "El Estado de Bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá" in Rafael Muñoz Bustillo (comp.) "*Crisis y Futuro del Estado de Bienestar*". Alianza Universidad. Madrid.
- Mishra, R. (1993): "El Estado de Bienestar en la sociedad capitalista. Políticas de desmantelamiento y conservación en Europa, América del Norte y Australia". Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- MISSOC (2004): "La protection sociale dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en Suisse". Situation au 1<sup>o</sup> janvier 2004. Commission européenne. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales. Communautés européennes. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc)

- Montagut, T. (2000): "*Política Social. Una introducción*". Editorial Ariel. Barcelona
- Morel, N. (2001): "Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède". *Recherches et Prévisions*, nº 64-2001. pp. 65-79.
- Moreno, L. (1999) "La vía media española del régimen de Bienestar mediterráneo". Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). *Documento de trabajo 99-05*.  
<http://www.iesam.csic.es/doctrab/dt-9905.htm>
- Moreno, L. (2000): "*Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*". Editorial Ariel, Barcelona.
- Moreno, L. (2002): "Estado de Bienestar y mallas de seguridad". Unidad de Políticas Comparadas CSIC. *Documento de trabajo 02-03*.
- Moreno, L. (2003): "Bienestar mediterráneo y "supermujeres"". *RES, Revista Española de Sociología*, nº 2, 2002, pp. 41-56.
- Moreno, L. (comp.) (1997): "*Unión Europea y Estado de Bienestar*". Ministerio de Asuntos Sociales y CSIC. Madrid.
- Moreno, L.; Perez Yruela, M. (comp.) (1992): "*Política social y Estado del Bienestar*". Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- Moreno, L.; Sarasa, S. (1992): "Génesis y desarrollo del Estado de Bienestar en España". *Documento de trabajo 92-13*. Instituto de Estudios Sociales Avanzados.
- Muñoz Bustillo, R (comp.) (1993): "*Crisis y futuro del estado de bienestar*". Alianza Universidad, Madrid.
- Muñoz Bustillo, R. (1993): "Economía de mercado de Estado de Bienestar" in R. Muñoz Bustillo (comp.) "*Crisis y futuro del estado de bienestar*". Alianza Universidad, Madrid.
- Muñoz Bustillo, R. (ed.) (2000): "*El Estado de Bienestar en el cambio de siglo. Una perspectiva comparada*". Alianza Editorial, Madrid.

- Navarro, V. (coord.) (2003): "*El Estado de Bienestar en España*". Ponencias presentadas en la Universidad Menéndez Pelayo de Barcelona el 18 y 19 de diciembre de 2003. <http://www.vnavarro.org>
- Navarro, V.; Quiroga, A. (2003): "La protección social en España y su desconvergencia con la Unión Europea". Informe preparado para el Seminario "*La convergencia social de España con la Unión Europea*" Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander 1-5 septiembre 2003.
- Nelfa, J. C.; Gautié, J. (comp.) (1998): "*Desempleo y Políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*" Editorial Lumen/Hvmanitas, Buenos Aires).
- NOSOSCO (2003): "*Nordic/Baltic Social Protection Statistics 2000. Scope, Expenditure and Financing*". Nordic Social-Statistical Committee, Copenhagen. <http://www.nom-nos.dk/nososco.htm>
- NOSOSCO (2006): "*Social Protection in the Nordic Countries 2004. Scope, Expenditure and Financing*". Nordic Social-Statistical Committee nº28:06, Copenhagen. <http://www.nom-nos.dk/nososco.htm>
- Nyrdal, A.; Klein, V. (1973): "*La mujer en la sociedad contemporánea*". Ediciones Península, Barcelona.
- O'Connor, J. (1981): "La crisis fiscal del estado". Editorial Península, Barcelona.
- OCDE (2002): "*Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille*", volume 1, Australie, Danemark et Pays-Bas. Paris.
- OCDE (2002): "*Employment outlook*". Paris. <http://www.oecd.org>
- OCDE (2003): "*Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille*", volume 2, Autriche, Irlande et Japon. Paris.
- OCDE (2004): "*Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille*", volume 3, Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse. Paris.

- OCDE (2004): "*Perspectives de l'emploi*", OCDE, Paris.
- OCDE (2004): "*Prestations et salaires: les indicateurs de l' OCDE*". Éditions 2004. Paris.
- OCDE (2005): "*Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille*", volume 4, Canada, Finlande, Royaume-Unie et Suède. Paris.
- Ochando, C. (1999): "*El Estado de Bienestar. Objetivos, modelos y teorías explicativas*". Ariel Practicum, Barcelona.
- Offe, C. (1990): "*Contradicciones en el Estado de Bienestar*". Alianza Editorial, Madrid.
- OIT (1986): "*Introducción a la Seguridad Social*". OIT, Ginebra.
- OIT (2002): "*Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*". <http://www.oit.orgpe/gpe/>
- OIT (2003): "*La hora de la igualdad en el trabajo*" Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003. Ginebra.
- Orloff, A., S. (2006): "Adieu au maternalisme? Politiques de l'Etat et emploi des mères en Suède et aux États-Unis". *Recherches et Prévisions* n° 83, mars 2006, pp. 9-28.
- Ostner, I.; Lessenich, S. (1996) "Droits de la citoyenneté sociale, capacité de gain et attachés familiales. La politique de protection sociale dans les Etats-Providence catholiques" in MIRE-DREES (1996): "*Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*". vol. 2. Recontres de Berlin. Rencontres et Recherches. Paris.
- Ostner, I.; Lewis, J. (1998): "L'égalité des chances entre hommes et femmes et les politiques sociales européennes", in Stephan Leibfried, Paul Pierson (eds.) "*Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*"; pp. 179-219, L'Harmattan, Paris.



- Paoli, P.; Merllié, D. (2001): "Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000". *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Parlamento Europeo (2004): "*Sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada*". Comisión de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades. Regina Bastos, febrero 2004.
- Périvier, H. (2004): "Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe". *Revue de l'OFCE*, pp.225-258, nº 90, juillet 2004.
- Pfaller, A.; Gough, I; Therborn G. (comps.) (1993): "*Competitividad económica y Estado de Bienestar. Estudio comparativo de cinco países avanzados*". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Picó, J. (1987): "*Teorías sobre el Estado de Bienestar*". siglo XXI de España, Madrid.
- Picó, J. (1996): "Modelos sobre el Estado de Bienestar. De la ideología a la práctica"; in R. Casilda Béjar y J. M. Tortosa (ed.) "*Pros y Contras del Estado de Bienestar*". Editorial Tecnos. Madrid.
- Pigalle, C. (2000): "*Femmes au travail. De qui se monque-t-on?*". Editions Prat, coll. Droit de Régard. Issy-les-Moulineaux.
- Plasman, A.; Plasman, R.; Rusinek, M.; Rycx, F. (2002) "*Indicators on gender pay equality*"; Department of Applied Economics of the Free University of Brussels (DULBEA).
- Ray, J.-C.; Dupuis, J.-M.; Gazier, B. (1988): "*Analyse économique des politiques sociales*", PUF, Paris.
- Recio, A. (1997): "*Trabajo, personas, mercados*" Editorial Icaria & FUHEM, Barcelona.

- Reinhard, H.-J. (1992) "La política social en la República Federal de Alemania" in Luis Moreno y Manuel Perez Yruela "Política Social y Estado de Bienestar". Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- Ritter, G. A (1991): "El Estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Robertson, A. (1992): "El desarrollo del Estado de Bienestar en Gran Bretaña" in Luis Moreno y Manuel Perez Yruela (1992) "Política Social y Estado de Bienestar". Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- Rodríguez Cabrero, G. (comp.) (1991): "Estado, privatización y bienestar. Un debate de la Europa actual". FUHEM-Icaria, Madrid-Barcelona.
- Rosanvallon, P. (1995): "La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat-Providence". Editions du Seuil, Paris.
- Rossilli, M. (coord.) (2001): "Políticas de género en la Unión Europea". Narcea, S.A. Editorial.
- Rubery, J.; Fagan, C.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H.; Smith, M. (2002): "Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy". European work and employment research centre, Manchester School of Management, UMIST. Prepared for the Equal Opportunities Unit, European Commission by the Expert Group of Gender and Employment.
- Rubery, J.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. (2002): "The Gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU member states". EGGE-EC's Expert Group on gender and employment. UMIST, Manchester, UK. November 2002
- Rubio, M. J. (1991): "La formación del Estado Social", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Sainsbury, D. (1994): "Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States" en D. Sainsbury (ed.) *"Gendering welfare states"*. Sage Publications Londres.
- Sainsbury, D. (2000): "Les droits sociaux des femmes et des hommes: les dimensions du genre dans les Etats-Providence" in Thanh-Huyen Ballmer-Cao (et all.) *"Genre et Politique. Débats et Perspectives"*, ed. Gallimard, Paris.
- Sainsbury, D. (ed.) (1994): *"Gendering welfare states"*. Sage Publications Londres.
- Sainsbury; D. (ed.) (1999): *"Gender and welfare state regimes"*. Oxford university press.
- Salais, R; Baverez, N.; Reynaud, B. (1986): *"L'invention du chômage"*. Editions PUF, collection Économie en liberté, Paris.
- Salido, O. (2002): "La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate". *Unidad de Políticas Comparadas (CSIC); documento de trabajo 02-15*; Universidad Complutense de Madrid. pp. 1-11.
- Sarasa, S.; Moreno, L. (comp.) (1995): *"El Estado de Bienestar en la Europa del Sur"*. CSIC y Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.
- Scheiwe, K. (2000): "La prise en charge des enfants et les inégalités de genre: des configurations institutionnelles dans une perspective comparatiste". *Lien social et politiques-RIAC*, 44, automne 2000: pp. 25-39.
- Schultheis, F. (1996): "La famille: une catégorie du droit social? Une comparaison franco-allemande"; pp. 203-234. in MIRE, Rencontres et Recherches: *"Comparer les systèmes de protection sociale en Europe"*, volume 2. Rencontres de Berlin.
- Schultheis, F. (1996): "Vie familiale et raison d'État. Les deux Allemagnes: laboratoire d'une comparaison des politiques familiales". *Lien social et politique-RIAC*, 36, automne 1996; pp. 33-40.

- Silvera, R. (2000): "Los salarios: ¿cuando todas las demás circunstancias se mantienen desiguales?". In Margaret Maruani, Chantal Rogerat, Teresa Torns (dirs.) *"Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo"*. Ed. Icaria&Antrazyt, Barcelona.
- Silvera, R. (2002): *"Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l'égalité"*. La documentation française, Paris.
- Singly, F. de; Commaille, J. (1997): "Les règles de la méthode comparative dans le domaine de la famille. Le sens d'une comparaison", in J. Commaille, F. de Singly (sous la dir.) *"La question familiale en Europe"*. L'Harmattan, Paris.
- Sterdyniak, H. (2004): "Contre l'individualisation des droits sociaux"; *Revue de l'OFCE*, juillet,90, pp. 419-460.
- Strobel, P. (2000): "¿Quelle place pour la famille dans la construction européenne?"; in M. Chauvière, M. Sassier, B. Bouquet, R. Allard, B. Ribes (sous la dir.) *"Les implicites de la politique familiale. Approches historiques, juridiques et politiques"*. Editorial Dunod, Paris.
- Taylor-Gooby, P. (1997): "Transformaciones y tendencias en la provisión del bienestar europeo: euroesclerosis, teoría de los regímenes y la dinámica de cambio" in Luis Moreno (comp.) *"Unión Europea y Estado de Bienestar"*. Ministerio de Asuntos Sociales y CSIC. Madrid.
- Thanh-Huyen Ballmer-Cao (et all.) *"Genre et Politique. Débats et Perspectives"*, ed. Gallimard, Paris.
- Therborn; G. (1993): "Los retos del Estado del Bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio" in Rafael Muñoz Bustillo (comp.) *"Crisis y futuro del estado de bienestar"*. Alianza Universidad, Madrid.

- Thèret, B. (dir.) (1995): "*L'Etat, la finance et le social. Souveraineté nationale et construction européenne*". Ed. La Decouverte. Paris.
- Titmuss, R.M. (1981): "*Política Social*" Editorial Ariel. Barcelona.
- Tobío, C. (2005): "*Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias*". Ediciones Cátedra, Madrid.
- Valiente Fernández, C. (1996): "Olvidando el pasado: la política familiar en España (1975-1996)". *Gestión y Análisis de las Políticas Públicas GAPP*, nº 5-6, enero-agosto 1996; pp. 151-162.
- Valiente, C. (1997): "Las políticas de cuidados de los niños a nivel nacional en España (1975-1996)". *Papers* nº 53, 1997; pp. 101-136.
- Vence, X.; Outes, X. L. (ed.) (1998): "*La Unión Europea y la crisis del Estado de Bienestar*". Editorial Síntesis, Madrid.
- Villota, P. (2000): "Análisis de la política fiscal desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos fiscales como objetivo de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" in Villota, P. "*La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*". Alianza Editorial, Madrid.
- Villota, P. (2000): "*La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*". Alianza Editorial, Madrid.
- VV.AA. (1996): "*Dilemas del Estado de Bienestar*". Fundación Argenteria-Visor Distribuciones, Madrid.
- Wierink, M. (2004): "La place des enfants dans la combinaison famille-emploi aux Pays-Bas". *Recherches et Prévisions*, nº 75 - mars 2004; pp. 61-74.