

GRADO EN Administración y Dirección de Empresas

Curso 2013/2014

LA RELACIÓN ENTRE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y EMPLEO FEMENINO EN EUROPA.

Autor/a: Beatriz Martínez Gallego

Director/a: Arantza Ugidos Olazabal

Codirector/a: Victoria María Ateca Amestoy

Fecha y firma: En Bilbao, a 26 de junio de 2014

VºBº DIRECTOR/A VºBº AUTOR/A

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	4
1. Introducción	4
2. Objetivo del trabajo.....	7
3. Metodología empleada	8
4. Desarrollo del trabajo.....	10
4.1 Situación de la población femenina en el mercado laboral (2013).....	11
Modelo nórdico	13
Modelo continental	15
Modelo Mediterráneo	16
Modelo anglo-sajón	18
Modelo en formación CEE	18
4.2 Situación de las políticas sociales en los países objeto del estudio (2013)	20
4.2.1 Permisos por paternidad, maternidad y parentales.	20
Modelo nórdico	22
Modelo continental	23
Modelo mediterráneo	24
Modelo anglo-sajón	25
Modelo en formación CEE	25
4.2.2 Gasto Social en Políticas Familiares	26
4.3 Relaciones entre variables.....	28
4.4 Resultados de los gráficos	29
Gasto Social en Políticas Familiares	29
Permiso de paternidad	31
Permiso Maternal	33
Permiso parental	34
5. Conclusiones del estudio.....	35

6. Anexos.....	36
Cálculos con Gretl	36
Glosario	39
7. Bibliografía	41

ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS, FIGURAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Clasificación de los Regímenes de Bienestar en Europa.....	11
Tabla 2. “Estadísticas del mercado de trabajo femenino en la UE-27”	11
Tabla 3. Situación laboral de las mujeres en el mercado laboral (2013).....	12
Tabla 4. “Permisos por nacimiento en Europa, 2013”	21
Tabla 5 Gasto en Políticas Familiares.....	27
Gráf. 1: “Asignación del Gasto el Políticas Familiares en los países analizados en el estudio.....	28
Tabla 6: Codificación de los países en los gráficos.....	29
Gráf. 2: Relación entre tasa de actividad femenina y Gasto Social en políticas Familiares.....	29
Gráf. 3 Relación entre tasa de empleo femenino y Gasto Social en políticas Familiares.....	30
Gráf. 4: Relación entre tasa de actividad femenina y la duración del permiso por paternidad.....	31
Gráf. 5: Relación entre tasa de empleo femenino y la duración del permiso por paternidad.....	32
Gráf 6: Relación entre tasa de actividad femenina y la duración del permiso por maternidad.....	33
Gráf.7: Relación entre tasa de empleo femenino y la duración del permiso por maternidad.....	33
Gráf. 8: Relación entre tasa de actividad femenina y la duración del permiso parental.....	34
Gráf. 9: Relación entre tasa de empleo femenino y la duración del permiso parental.....	35

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado trata de analizar la relación entre las Políticas de Conciliación en algunos países de Europa, y la situación de las mujeres en el mercado laboral en esos mismos países.

Las políticas de conciliación analizadas son los permisos de paternidad, maternidad y parentales, así como el gasto en políticas familiares. Por otra parte, la situación laboral de las mujeres que servirá para analizar esa relación se mide con las tasas femeninas de actividad y de empleo.

De los resultados obtenidos se intuye que la duración de los permisos por maternidad, paternidad y parentales no tienen una influencia significativa en la mayoría de los casos en las tasas de actividad ni de empleo femeninas, mientras que el gasto social en políticas familiares tiene una influencia significativa.

Palabras clave: Tasa de Actividad, Tasa de Empleo, Femenino, Política de Conciliación, Europa, Correlación

1. Introducción

En este Trabajo de Fin de Grado voy a tratar de analizar si se observa una relación positiva entre las políticas familiares que facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral y el empleo femenino.

Las políticas sociales, y más concretamente las políticas familiares, llevadas a cabo por el gobierno tienen como objetivo que se consiga esta relación positiva. Según Thévenon (2011) existen al menos seis objetivos de las políticas públicas destinadas a mejorar la situación de las familias. Estos objetivos son los siguientes:

1. Mantenimiento del ingreso y reducción de pobreza
2. Compensación directa por el coste de los hijos
3. Promoción de empleo
4. Promoción de igualdad de género
5. Apoyo al desarrollo infantil temprano
6. Incremento de la fertilidad

De todos estos objetivos, este TFG se va a centrar en las políticas que tienen como objetivo el tercer y cuarto. Más concretamente, se consideran las medidas familiares en el puesto de trabajo, que permiten a los progenitores conciliar la vida familiar y laboral. La remuneración de las ayudas por paternidad, maternidad y parentales, como la longitud de éstas son características de las políticas que ayudan a padres y madres a llevar a cabo la labor de cuidar a sus hijos, con la posibilidad de ausentarse temporalmente del puesto de trabajo sin perderlo en el momento de convertirse en padres.

Por ello, en el primer apartado he analizado las bajas por paternidad, maternidad y parentales de algunos países de Europa, caracterizándolas tanto a través de su remuneración, como de su longitud.

Por otra parte, pese a que el hacerse cargo de las tareas del hogar y de la familia es algo correspondiente a ambos progenitores, está históricamente asociada a las mujeres. Por eso, además de analizar estas políticas, he analizado la situación de las mujeres tanto su presencia en el mercado laboral, como el condicionante previo que supone su grado de educación, para ver si existe relación entre estas variables.

Además, he citado y tenido en cuenta la brecha salarial de género, que en todos los casos sigue existiendo como claro exponente de la desigualdad de género.

Los países analizados en este trabajo están en el marco de Europa, por tanto, lo primero es contextualizar la situación demográfica de Europa.

La demografía europea corresponde a una población notablemente envejecida debido a una bajada de la natalidad simultáneamente con un aumento de la esperanza de vida.

Otro rasgo característico es la elevada tasa de inmigración.

Estos dos factores condicionan de manera notable la política social y económica. Éstas deben contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población de los países analizados, englobados en la Unión Europea (UE), a excepción de Noruega e Islandia. La UE promueve la cooperación y la coordinación entre países miembros, si bien es verdad que, en muchos casos, cada país aplica sus propias medidas en determinadas materias, como en el empleo o en protección social.

Por ello, en este TFG analizaré país por país para conocer esas diferencias en la aplicación de las políticas propias de cada país.

Por otro lado, un concepto muy ligado a las políticas de protección social y muy determinante a la hora de cómo se aplican éstas es el tipo de “Estado de Bienestar” característico de cada país.

Para hablar sobre éste término aludiré a la distribución hecha por Gosta Esping-Andersen en su obra “Los tres mundos de Estado del Bienestar” (1990).

En primer lugar, comenzaré explicando el concepto de Estado de Bienestar.

Según la definición de Briggs, A (1961) se trata del conjunto de medidas políticas y administrativas desarrolladas por el gobierno que buscan modificar las fuerzas del mercado sobre el individuo de tres formas. En primer lugar, garantizando un ingreso mínimo a los ciudadanos. Además, busca reducir los niveles de inseguridad existentes dentro de la sociedad. Por último, el intento de que todos los ciudadanos tengan acceso a las mejores posibilidades de Seguridad Social.

Se habló por primera vez del Estado de Bienestar en un Informe denominado “Social Insurance and Allied Services” de Beveridge, W. (1942) y que sirvió para establecer los pilares de la Seguridad Social británica.

El informe de Beveridge es sin duda el antecedente más claro de este término. Sin embargo, pese a que es un término de mediados del siglo XX, es el resultado de un proceso lento que comenzó en el siglo XIX con la necesidad de dar respuesta a los cambios sociales. En este proceso pueden distinguirse cambios importantes propuestos previos a la aparición del Estado de Bienestar (Olmos, C. y Silva, R. (2011))

Otro ejemplo de estos cambios es el sistema propuesto por el canciller Bismark, O (1884), donde se prescribía provisiones sociales para los trabajadores mediante un sistema de protección social de seguros de accidentes y riesgos para la salud. Este modelo de protección social fue asumido como un instrumento de integración de la clase trabajadora mediante el acceso a beneficios sociales considerados como recompensas al trabajo y a los esfuerzos individuales y formas de apoyo asistencial. Se integraban así tres leyes que daban lugar a estos cambios: Seguro contra Enfermedad (1883), Seguro contra Accidentes de Trabajo (1884) y Seguro contra la Invalidez y la Vejez (1889).

Surgió, como ya he dicho, en 1942 el concepto de “Estado de Bienestar”, debido principalmente a la evolución política, social y económica del período de entreguerras (1920-1939).

Una vez visto el concepto, y siguiendo con la teoría de Esping Andersen, son dos las ideas que este autor relacionó con lo que significa Estado de Bienestar.

La primera es la desmercantilización, es decir, la medida en la que un individuo puede existir con independencia de su participación en el mercado. A mayor grado de independencia y autonomía, mayor grado de bienestar. Por otra parte, la segunda idea es la capacidad de los regímenes del Bienestar de incidir en el grado de desigualdad social, tanto a través del gasto social, como de la creación de oportunidades laborales.

La clasificación de Esping-Andersen aplicada a algunos de los países europeos da lugar a los siguientes tipos de regímenes:

1. Liberales (Reino Unido, Irlanda). Son los recursos los que marcan quién recibe las prestaciones sociales, que son de carácter dirigido, es decir, se conceden a las personas con más dificultades para acceder al mercado laboral sin el apoyo de transferencias privadas. Por ello, las prestaciones por desempleo y sociales tienden a tener un alcance limitado.
2. Conservadores (Europa continental - Alemania, Holanda, Austria, Francia, Italia y España). El Estado desempeña un papel más significativo, y las prestaciones sociales, a diferencia de los liberales, son más amplias y su acceso está condicionado al estatus de empleo y la posición de clase. Están caracterizados por la debilidad de los servicios de atención a la familia y la consiguiente carga para la mujer debida a la atención a los niños y los ancianos.
3. Socialdemócratas (Países nórdicos Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia). En este régimen, el alcance de la desmercantilización es muy superior, afanándose los gobiernos por mantener el pleno empleo para dar a sus ciudadanos esa autonomía, es decir, subsistir sin necesidad de la participación en el mercado de trabajo. Están caracterizados por una extensión universal de los servicios públicos, la vinculación de la seguridad social y las pensiones y una amplia provisión pública de los servicios de atención a la familia.

Sin embargo, son muchos los países que no encajan en esta clasificación ideal, sobre todo tras las sucesivas ampliaciones de la Unión Europea. Se trata de un modelo estático y que,

por tanto, no responde a las transformaciones sociales. Por ello, posteriormente, basándose en el modelo de Esping-Andersen, se han desarrollado otras clasificaciones más específicas y que se adaptan mejor a la nueva Europa, creada por el fenómeno de la globalización y por los cambios sociales. Una de ellas es la propuesta por Liebfreid (1992), desarrollada posteriormente por Ferrera (1996) y Bonoli (1997), donde los países más mediterráneos situados en la región constituyen un nuevo tipo que se incluye en el nuevo modelo. Esta clasificación, que define cuatro modelos sociales europeos, es la siguiente:

i) El modelo nórdico (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Noruega, Islandia y Países Bajos), similar al modelo Socialdemócrata de la división anterior. Está caracterizado por una alta carga fiscal y alta protección, basado en políticas activas para fomentar el pleno empleo y la alta concentración salarial con menores desigualdades.

ii) El modelo continental (Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo). En este caso, hay un alto nivel de protección social contributiva, con pensiones y prestación de desempleo y está caracterizado por un mercado de trabajo muy rígido, que protege las categorías ocupacionales.

iii) El modelo mediterráneo (Grecia, Italia, Portugal, España), donde el gasto social, no demasiado alto, está centrado en pensiones. Está caracterizado por un mercado laboral muy rígido, en el que el papel de la mujer es fundamental para la producción y distribución del bienestar. Este modelo es la mayor diferencia en la evolución de los modelos respecto a la clasificación ideal de Esping-Andersen.

iv) El modelo anglo-sajón (Irlanda y Reino Unido), caracterizado por una gran flexibilidad en el mercado de trabajo, con sindicatos débiles y gran brecha salarial y un bajo nivel de protección social (principalmente asistencial a los más necesitados).

Sin embargo, es una clasificación que sigue siendo incompleta ya que no engloba todos los países de Europa. Son muchos los autores que intentan definir un nuevo modelo con los países de Europa central y del Este. Keune (2006) y Horibayashi (2006) afirman que el sistema centroeuropeo aún está en proceso de formación y es demasiado pronto para definir su tipo. Estos países que están aún en proceso de afianzamiento de un tipo de Estado de Bienestar que se denomina “Modelo en formación CEE (Central and Eastern Europe)” formado por: Estonia, Eslovenia, Rep.Checa, Hungría y Polonia.

2. Objetivo del trabajo

Se pretende analizar, como ya he comentado, si existe una relación positiva entre políticas familiares y la situación del empleo femenino para un grupo de países dentro de la zona de Europa, haciendo el análisis con los datos relativos al año 2013. En caso de que la respuesta sea afirmativa, podríamos hablar de políticas efectivas para fomentar el empleo femenino. Aparecen así tres ideas que se irán analizando en este trabajo y que por tanto conviene explicar.

Por una parte, se habla de políticas efectivas. Pero, ¿qué significa el término efectivo? Lo que se pretende comprobar es si existen políticas de conciliación que, al aplicarse, consigan cumplir el objetivo de la política. En concreto, nos centramos en uno de los objetivos de las políticas públicas de conciliación: aumentar la tasa de empleo femenina. Así, esperamos que,

en los países en los que se apliquen políticas más favorables (en términos de prestaciones económicas y de duración), la presencia femenina en el mercado de trabajo sea mayor.

Aparece así el segundo término a explicar y que se examinará a lo largo del trabajo: las políticas de conciliación. Pese a que este tipo de políticas engloban todas las políticas que permiten conciliar la vida familiar y la laboral (como horario flexible, permisos o excedencias...), en este trabajo principalmente se hará referencia a los permisos de maternidad, paternidad y parentales. También se analizará el gasto público en políticas familiares.

La última variable a analizar, dado nuestro objetivo, es el empleo femenino. Se analizará la situación de las mujeres en el mercado laboral con diferentes indicadores como son: la tasa de actividad femenina, la tasa de empleo femenina, la brecha salarial, el trabajo a tiempo parcial femenino y otros indicadores de género relacionados con el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en los dos primeros.

La relación de la situación de la mujer en el mercado de trabajo se analizará centrándonos en dos variables, la tasa de actividad femenina y, por otra, la tasa de empleo femenina. La tasa de actividad femenina es la relación que mide la cantidad de mujeres que poseen un empleo (empleadas) y las que están en búsqueda del mismo (paradas) sobre el total de la población de mujeres en edad de trabajar. Es decir, es una tasa que mide la participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, la tasa de empleo femenina hace referencia a la proporción de mujeres que poseen un trabajo sobre la población total de mujeres.

Ambas tasas se calculan en porcentaje. La diferencia entre estos términos puede ser vista de manera más clara en el glosario, incluido en el Anexo.

Se hace esta distinción ya que ambas tasas se refieren a la presencia de las mujeres en el mercado laboral, pero, mientras la tasa de actividad hace referencia a las mujeres que tienen un empleo y a las que están en búsqueda del mismo, la tasa de empleo únicamente se refiere a las mujeres con un empleo.

3. Metodología empleada

En primer lugar, utilizaremos diferentes fuentes de datos para describir algunas de las políticas familiares en los países objeto de estudio y la situación de la mujer en el mercado laboral de dichos países. Principalmente se utilizan datos de dos Fuentes. La primera de ellas es "International Review of Leave Policies and Related Research 2013" de la que se extraen los datos sobre los permisos de paternidad, maternidad y parentales. La segunda fuente utilizada es la base de datos Labour Force Survey de Eurostat, de donde se han extraído los datos relativos a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

International Review of Leave Policies and Research 2013 es el informe anual que se lleva a cabo desde 2004 por International Network On Leave Policies and Research (LP&R) de la OCDE. International Network On Leave Policies and Research (LP&R) es un grupo de expertos con miembros de 35 países cuya actividad comenzó en octubre de 2004, cuando se establecieron en Bruselas. Su actividad principal es redactar informes sobre las políticas

sociales llevadas a cabo en diferentes países concernientes a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los datos de este TFG corresponden a la fecha más reciente de esta publicación: Moss, P. (2013) *International Review of Leave Policies and Research 2013*. La publicación estudia la situación de las políticas en permisos de paternidad, maternidad y parentales, permisos para el cuidado de los hijos y medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los 34 países miembros de la OCDE.

La OCDE es un organismo cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas, y una labor que lleva a cabo es el estudio y la realización de este tipo de encuestas y estadísticas.

Para el TFG únicamente se usan los datos concernientes a los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa y Suecia. Como se puede observar, salvo Islandia y Noruega, todos los países son miembros de la Unión Europea.

Por otra parte y para esos mismos países, los datos sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral han sido extraídos del banco de datos de Eurostat. Eurostat es la oficina estadística de la Unión Europea, cuya tarea es proveer de datos estadísticos de variables de países europeos y de sus regiones. En concreto, los datos provienen de la encuesta de Eurostat denominado *Labour Force Survey*, que proporciona información sobre el mercado de trabajo de 28 países (la Unión Europea, añadiendo Islandia, Noruega y Suiza.) Son datos que se recogen anualmente, y los datos analizados son también, como en el caso anterior, los más recientes en el momento del estudio (2013) y en el caso de la relación con el Gasto Social en Políticas familiares son datos del 2009.

Los indicadores que se analizan en el apartado de las políticas son la duración y la remuneración de los permisos de paternidad, maternidad y parentales.

Por su parte, los indicadores que se estudian para caracterizar la situación laboral de la mujer son tanto la tasa de actividad femenina, como la tasa de empleo femenino, la incidencia del empleo a tiempo parcial, el porcentaje de mujeres con la educación terciaria y la brecha salarial.

Se llevará a cabo un análisis descriptivo (correlación) de la asociación entre las políticas y los indicadores del mercado de trabajo femenino. En concreto, se analizará la relación entre las tasas de actividad y de empleo femeninas, con diferentes variables como la duración de los permisos o el gasto en políticas familiares.

Por una parte, se analizará el grado de correlación con el gasto público en políticas familiares de estas dos tasas. El objetivo de este análisis es ver si el gasto que realiza el gobierno en este tipo de políticas está positivamente relacionado con la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Los datos empleados son del año 2009, puesto que en el momento del estudio no estaban disponibles datos más recientes.

Por otra parte, se mide el grado de relación entre las tasas de empleo femenina y de actividad femenina con la duración de los permisos en cada país. Los datos empleados corresponden a los más recientes disponibles en Eurostat, es decir, los del 2013 que son los analizados a los largo de los diferentes apartados del trabajo.

Estas relaciones se medirán mediante gráficos de dispersión y el análisis de la pendiente de la recta de regresión que ajusta los datos en el gráfico obtenido mediante el programa Microsoft Excel.

En los gráficos ajustamos una línea de regresión lineal a los datos. De esa línea se interpretan la pendiente y el Coeficiente de Determinación (R^2).

En primer lugar la pendiente (uno de los coeficientes estimados) nos informa sobre la relación lineal (positiva, negativa, inexistente) de las variables analizadas. Si la recta de regresión tiene una pendiente negativa, indica una relación lineal negativa, mientras que si la pendiente es positiva, existe una relación lineal positiva. Cuanto mayor sea el valor absoluto de la pendiente, mayor es el grado de relación.

El R^2 mide la bondad de ajuste. Si la proporción es igual a 0, significa que la variable predictora no tiene capacidad explicativa de la variable dependiente (eje de Y), es decir, la variable a explicar. Cuanto mayor sea la proporción, mejor será la proporción explicada de la variabilidad de la variable dependiente. Si llegara a ser igual a 1 la variable predictora explicaría toda la variación de la variable dependiente. El coeficiente de determinación es la proporción de la variable dependiente explicadas por las variables independientes y por lo tanto está entre 0 y 1.

Por otra parte y mediante el programa estadístico Gretl, se interpretará el valor observado del estadístico de control correspondiente al “t-test”, que contrasta la significatividad del coeficiente estimado, junto con el “p-valor”. Para analizar la significatividad individual de los coeficientes estimados, se tendrá en cuenta el estadístico t, que nos permite contrastar la hipótesis nula de que el coeficiente en cuestión es cero. El valor de p nos indica la probabilidad de equivocarse al rechazar la hipótesis nula. Son comunes los niveles de significación del 0,05, 0,01 y 0,001. Cuanto menor sea el nivel de significatividad, más evidencia habrá de que un hecho no se debe al azar, y en este caso, que existe una relación significativa entre variables.

Un valor p inferior a 0,01 indica significatividad al nivel del 1 por ciento, mientras que un valor entre 0,01 y 0,05 indica un nivel de significatividad entre el 1 y 5 por ciento. Finalmente, cuando el valor de “p” se encuentra entre 0,05 y 0,1, la significatividad es de entre el 5 y 10 por ciento.

En el anexo se establece el modelo derivado de Gretl mediante la estimación por mínimos cuadrados ordinarios.

4. Desarrollo del trabajo

Una vez vista la metodología que se va a emplear, las variables objeto de estudio y los países que se van a analizar, pasaremos al desarrollo del estudio.

A continuación se analiza, como he aclarado previamente, en primer lugar, la situación de la población femenina en el mercado laboral y, posteriormente, los permisos de maternidad, paternidad y parentales, para finalmente estudiar la relación entre ambos grupos de variables.

En este análisis se utiliza la división de países según el régimen de Estado de Bienestar de Liebfreid (1992), Ferrera (1996) y Bonoli (1997) y en el caso de Europa Central y del Este, según los autores Keune (2006) y Horibayashi (2006).

Tabla 1. Clasificación de los Regímenes de Bienestar en Europa.

<u>Modelo Nórdico</u>	<u>Modelo Continental</u>	<u>Modelo Mediterráneo</u>	<u>Modelo Anglo-sajón</u>	<u>Modelo en formación CEE</u>
Dinamarca	Austria	Grecia	Irlanda	Estonia
Finlandia	Bélgica	Italia	Reino Unido	Eslovenia
Suecia	Francia	Portugal		Rep. Checa
Noruega	Alemania	España		Hungría
Islandia	Luxemburgo*			Polonia
Países Bajos				

Fuente: Elaboración propia basada en la clasificación de Liebfreid (1992), Ferrera (1996), Bonoli (1997), Keune (2006) y Horibayashi (2006)

*= Países fuera de estudio

4.1 Situación de la población femenina en el mercado laboral (2013)

Vamos a comenzar con la presentación de las variables que van a ayudarnos a describir la situación laboral de la mujer en los distintos países a estudio.

Para tener un dato de referencia comparativo, presento la media de las diferentes variables para la UE (UE-27).

Tabla 2. "Estadísticas del mercado de trabajo femenino en la UE-27".

Variable	Porcentaje
Tasa de Empleo femenino	58,6%
Trabajo femenino a tiempo parcial	32,3%
Tasa de actividad femenina	65,6%
Mujeres en educación terciaria	26,9%
Brecha salarial media	16,4%
Mujeres en puesto de responsabilidad	33%

Fuente: Eurostat (Labour Force Survey 2013)




Pasaremos ahora a analizar la situación del mercado de trabajo femenino, a través de los valores de esas variables para los países que analizamos.

La siguiente tabla muestra si el país en cuestión se encuentra por encima o por debajo de la media de la UE, es decir, si las mujeres de ese país disfrutaban de una situación más favorable o menos favorable en el mercado de trabajo.

Tabla 3. Situación laboral de las mujeres en el mercado laboral (2013)

Indicador	Tasa de Empleo Femenina	Trabajo a tiempo parcial fem. sobre el total de empleo femenino	Tasa de Actividad Femenina	Mujeres con Educación Terciaria	Brecha salarial	Segreg. vertical
Alemania	68,8	45,4	72,5	23,6	23,1	16
Austria	67,6	45,0	71,1	16,5	25,5	30
Bélgica	57,2	42,5	62,3	34,3	8,6	30
Dinamarca	70,0	35,3	75,6	33,6	16,4	25
Eslovenia	59,2	12,6	66,6	29,2	4,4	8
España	49,7	25,7	68,2	32,2	16,7	36
Estonia	65,7	12,4	71,8	41,0	27,6	34
Finlandia	67,8	19,4	73,4	39,1	18,2	18
Francia	60,4	30,4	67,0	30,9	14,7	36
Grecia	40,1	12,6	58,5	24,6	22	14
Holanda	69,9	77	74,6	29,0	17,9	30
Hungría	52,8	9,0	58,8	22,3	17,6	9
Irlanda	55,9	35,0	62,7	40,0	12,6	22
Islandia	79,0	31,6	83,3	33,7	18	25
Italia	46,5	31,8	53,6	16,2	5,8	35
Noruega	73,5	41,1	76,0	37,6	15,4	20
Polonia	53,4	10,4	60,1	26,7	9,8	33
Portugal	58,2	13,9	70,2	21,4	12,5	30
Reino Unido	65,9	41,5	71,0	35,6	20,1	34
Rep. Checa	59,6	10,0	65,1	18,9	25,5	-
Suecia	72,5	37,7	78,8	36,7	15,8	27

Fuente: elaboración propia, basada en los datos presentados en Eurostat (LFS 2013)

	Más favorable que la media UE-27
	Menos favorable que la media UE-27
	Igual a la media UE-27

Cabe destacar que, en el caso de la brecha salarial, la situación es más favorable cuanto menor sea el valor. Como se ve en el anexo, la brecha salarial es la diferencia entre el salario medio de hombre y de mujeres, por lo que cuanto mayor sea esta medida, mayor será la diferencia.

Se ha seguido la elección de países de Castro García y Pazos Morán (2012) y la media de la UE-27 es el referente comparativo. La UE-27 es la media de los veintisiete países que forman la Unión Europea sin tener en cuenta la anexión de Croacia en 2013.

A continuación presento una breve descripción de cada país agrupando éstos por el Régimen de Bienestar al que pertenecen.

Análisis de algunos países europeos (datos de 2013)

Modelo nórdico

Es el modelo que engloba a los países mejor situados. Incluye a los únicos dos países (Noruega y Suecia) que se encuentran en una situación más favorable teniendo en cuenta todos los indicadores analizados.

El resto de países que forman el modelo, tienen en común que en la mayoría de los casos, la brecha salarial es superior a la media de la UE-27.

Dinamarca

La tasa de actividad es de un 75,6%. La tasa de empleo femenino de Dinamarca es de un 70%. De todas esas mujeres que trabajan, un 35,5% lo hacen a tiempo parcial. Todos los indicadores son mejores que la media de la UE-27.

En lo que respecta a la educación, el porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es superior al de la media europea, 33,6%.

La segregación vertical, que hace referencia a la posición jerárquica que ocupan las mujeres, indica que menos mujeres en comparación con la media de la UE tienen puestos de responsabilidad (un 25%)

La brecha salarial es de un 16,4%, similar a la media europea pero con tendencia creciente.

Finlandia

Tanto la tasa de actividad de las mujeres finlandesas (73,4%) como la tasa de empleo femenino de Finlandia (67,8%) son más favorables que la media de la UE-27. El empleo a tiempo parcial sobre el empleo femenino es del 19,4%.

El porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es superior al de la media europea, 39,1%, con una gran segregación horizontal. Menos mujeres en comparación con la media de la UE tienen puestos de responsabilidad (un 18%)

El salario medio de las mujeres es un 18.2% menor al de los hombres, es decir, la brecha salarial es levemente superior a la media europea.

Suecia

Todos los indicadores analizados son más favorables que la media de UE-27. La Tasa de actividad de las mujeres es de un 78,8%, notablemente superior a ésta. Las tasas de empleo femenino (72,5%) y de empleo a tiempo parcial femenino (37,7%) son superiores, al igual que todos los indicadores en lo que respecta a la educación. Del 76.9% de las mujeres que alcanza la educación secundaria, casi la mitad de estas (36,7%) alcanza la universidad o educación superior.

Por ello, la segregación horizontal, es notable en los puestos de trabajo. Las mujeres trabajan menos en puestos supervisión que en la UE, y el porcentaje es ligeramente menor en puestos de altos cargos y de responsabilidad (27%)

La brecha salarial es de un 15.8%, inferior a la media europea.

Noruega

La tasa de actividad de las mujeres noruegas es de un 76%. La tasa de empleo femenino de Noruega es de un 73,5% y de éstas mujeres, el 41,1% lo hace a tiempo parcial.

Al igual que en el caso anterior, todos los indicadores del estudio son más favorables que las medias de la UE-27.

Así, el porcentaje que alcanza la educación terciaria (37,6%) es casi diez puntos porcentuales superior a la media de la UE-27.

La segregación vertical indica que existen menos mujeres en comparación con la media de la UE tienen puestos de responsabilidad (un 20%), pero este porcentaje tiene una tendencia a la alza.

La brecha salarial (15.4%) tiene tendencia decreciente vista la evolución de los últimos años.

Islandia

Tanto la tasa de actividad de las mujeres (83,3%) como la tasa de empleo femenino de Islandia (79%) son bastante superiores a la media de la UE-27. Sin embargo, el indicador de mujeres que trabajan a tiempo parcial sobre el empleo femenino es inferior, un 31,6%.

En lo que respecta a la educación, el porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es superior al de la media europea, 33.7%.

Menos mujeres en comparación con la media de la UE tienen puestos de responsabilidad (un 25%)

La brecha salarial es de un 18%, levemente superior a la media europea y además con tendencia decreciente.

Holanda

Todos los indicadores analizados son más favorables que la media de la UE-27, a excepción de la brecha salarial. A destacar las tres tasas femeninas: la tasa de actividad (74,6%), la tasa de empleo (69,9%) y porcentaje de trabajo a tiempo parcial (77%), muy superiores a la media de la UE-27, especialmente ésta última.

El 29% de las mujeres alcanza la universidad o educación superior, donde pese a que existe una segregación horizontal notable, ésta tiene una tendencia decreciente.

Las mujeres trabajan en puestos más de servicios, mientras que los hombres en puestos de la Administración y de empresa. Por ello, la segregación vertical, indica que no demasiadas mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 30%)

De todos los indicadores estudiados, el único desfavorable son respecto a la media de la UE-27 es la brecha salarial, siendo de un 17.9%.

Modelo continental

Es un grupo de países más variado que en el caso anterior. Sin embargo, cabe destacar, que son países que se acercan mucho a la media de la UE-27, a excepción de algún indicador concreto.

Austria

Tasa de actividad femenina en Austria es del 72,5%, la tasa de empleo femenina del 67,6% y la tasa de empleo a tiempo parcial es del 45%. Todas estas proporciones están por encima de la media definida para los países UE-27.

En lo que respecta a la educación, el 73,4% de mujeres acceden a la educación secundaria, mientras que solo un 16.5% alcanza la universidad o educación superior.

La segregación vertical, que hace referencia a la posición jerárquica que ocupan las mujeres, indica que pocas mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 30%).

La brecha salarial es de un 25,5%, la mayor de los países europeos.

Bélgica

Tanto la tasa de actividad femenina (62,3%) como la tasa de empleo femenino (57,2%) son menos favorables que la media de la UE-27. Sin embargo, dentro del empleo femenino, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial (42,5%) son más que la media de la UE-27.

La segregación vertical, indica que pocas mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 30%)

La brecha salarial es de un 8,6%, que además de ser una de las más pequeñas de la UE, continua con tendencia decreciente.

Francia

Todos los indicadores contemplados en la tabla son más favorables que la media de la UE-27, aunque únicamente en un par de puntos porcentuales en el caso de la tasa de actividad de las mujeres francesas (67%) y la tasa de empleo femenino (60,4%). Sin embargo, el porcentaje de mujeres sobre el empleo femenino que trabaja a tiempo parcial (30,4%) es menos favorable que la media.

En lo que respecta a la educación, el 70% estudia educación secundaria, mientras que el 30,9% alcanza la universidad o educación superior.

La segregación horizontal, es superior a lo que sucede en otros países europeos. Sin embargo, la segregación vertical, indica que más mujeres que en la UE tienen puestos de responsabilidad (un 36%) en Francia.

La brecha salarial (14,7%) tiene tendencia decreciente desde 2006.

Alemania

Las tasas de actividad femenina (72,5%), de empleo femenino (68,8%) y de mujeres dentro de la tasa de empleo que lo trabajan a tiempo parcial (45,4%) son notablemente superiores a la media de la UE-27.

El porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es inferior a la media europea, un 23,6%.

La segregación vertical, indica que pocas mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 16%).

La brecha salarial es de un 23,1%, una diferencia bastante superior a la media europea.

Modelo Mediterráneo

Teniendo en cuenta los indicadores estudiados, es el modelo que agrupa a los países que peor posicionados están en comparación con la media de la UE-27. Sirvan como ejemplo las tasas de empleo femenino y la de empleo a tiempo parcial femenino, que en todos los casos son más desfavorables que esta media.

Grecia

A diferencia de los países analizados hasta el momento, tanto la tasa de actividad de las mujeres (58,8%), la tasa de empleo femenino (40,1%) y el empleo a tiempo parcial femenino (12,6%) son más desfavorables que la media de la UE-27.

Además, esto no sucede únicamente en estas tasas. El porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es inferior a la media de la UE-27 pese a su crecimiento (24,6%). El porcentaje de mujeres es bastante menor que la media de la UE-27 en puestos de altos cargos y de responsabilidad (14%)

Por último, y siendo también más desfavorable que la media, la brecha salarial es de un 22%, notablemente superior a la media europea.

Italia

Como sucede en el caso anterior, todos los indicadores son más desfavorables a la media de la UE-27: tasa de actividad de las mujeres italianas (53,6%), tasa de empleo femenino (46,5%) y trabajo a tiempo parcial de mujeres (31,8%). El porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es 16,2%, menor a la media. La segregación vertical, indica que más mujeres que en la media de la UE tienen puestos de responsabilidad (un 35%). La brecha salarial (5.8%) es muy inferior (favorable) a la media de la UE-27

Portugal

La tasa de actividad femenina es de un 70,2%, superior a la media de la UE-27.

Sin embargo, no se hace un aprovechamiento efectivo ya que tanto la tasa de empleo femenino (58,2%) como las mujeres que trabajan a tiempo parcial sobre las mujeres con empleo (13,9%) son inferiores a la media de la UE-27

En lo que respecta a la educación, solo el 19.7% de las mujeres llega a la educación superior.

Además, la segregación vertical, indica que pocas mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 30%)

La brecha salarial (12,5%) es junto con la tasa de empleo a tiempo parcial femenino, los únicos dos indicadores más favorables en relación a la media de la UE-27.

España

Mientras que las tasas de empleo (49,7%) y de empleo a tiempo parcial (25,7%) femeninas son más desfavorables que la media de la UE-27, no sucede lo mismo con la tasa de actividad femenina (68,2).

El 54.8% de las mujeres alcanzan la educación secundaria y un 32,3% alcanza la universidad o educación superior.

La segregación vertical, indica que más mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 36%) en comparación con la media de la UE.

La brecha salarial es de un 16.7%, muy similar a la media europea.

Modelo anglo-sajón

El modelo anglo-sajón lo forman dos países con diferencias importantes en algunos indicadores pero que poseen un alto porcentaje de nivel de mujeres que alcanzan la educación terciaria.

Reino Unido

A excepción de la brecha salarial (20,1%), el resto de indicadores estudiados son más favorables que la media de la UE-27: tasa de actividad femenina (71%), tasa de empleo femenino (65,9%), trabajo a tiempo parcial femenino (41,5%), al igual que los datos relativos a la educación terciaria (35,6%).

La segregación vertical, indica que más mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 34%) en comparación con la media de la UE.

Irlanda

Tanto la tasa de actividad de las mujeres (62,7%) como la tasa de empleo femenino (55,9%) son más desfavorables a la media de la UE-27. Sin embargo, es mayor que ésta el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial, dentro de las mujeres empleadas (35%).

El porcentaje de mujeres que alcanza la universidad o educación superior (40%) es muy superior a la media de la UE-27.

Además, menos mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 22%) en comparación con la media de la UE. Sin embargo, la brecha salarial (12,6%) es menor a la media en este país, por lo que existe mayor igualdad de salario.

Modelo en formación CEE

Debido al proceso de formación en el que se encuentra, es el modelo que engloba los países más distintos entre sí. Agrupa tanto países bien situados en comparación con la media de la UE-27 como son Eslovenia y Estonia, como países no tan bien situados teniendo en cuenta los indicadores estudiados como Hungría o Rep. Checa.

Estonia

La brecha salarial (27,6%) es de las más altas analizadas, y es junto con la tasa de empleo a tiempo parcial femenino (12,4%), los dos indicadores desfavorables del país en comparación a la media EU-27.

Por el contrario, tanto la tasa de actividad femenina (71,8%) como la tasa de empleo femenino (65,7%) están por encima de la tasa media de la UE-27.

La educación secundaria llega a un 84,9% de las mujeres. El porcentaje que alcanza la universidad o educación superior es muy superior al de la media europea (41%).

El porcentaje de mujeres es ligeramente mayor en puestos de altos cargos y de responsabilidad (34%).

Eslovenia

Únicamente la tasa de empleo a tiempo parcial femenina (12,6%) es un indicador desfavorable frente a la media de la UE-27 de todos los analizados.

Tanto la tasa de actividad femenina (66,6%), la tasa de empleo femenino (59,2%) como las medidas relativas a la educación terciaria (29,2%) son más favorables a la media de la UE-27.

Lo mismo sucede con la brecha salarial (4,4%), muy inferior a la media de la UE-27, que denota una gran equidad en el reparto salarial.

La gran segregación vertical, indica que no demasiadas mujeres tienen puestos de responsabilidad, únicamente un 8%

República Checa

Únicamente la tasa de actividad de las mujeres en la República Checa (65,1%) supera a la media de la UE-27, de todos los indicadores analizados.

El resto son más desfavorables, destacando el bajo empleo a tiempo parcial femenino (10%) y la gran brecha salarial que se da en este país (25,5%), por lo que se deduce que existe una gran diferencia entre la media de salario femenino y masculino, en perjuicio de éstas primeras.

Las mujeres en puestos de supervisión son similares a la media de la UE, pero inferior en los altos cargos.

Hungría

Todos los indicadores analizados en la tabla son más desfavorables que la media de la UE-27. La tasa de actividad femenina (58,8%), la tasa de empleo femenino (52,8%), el porcentaje que alcanza la universidad o educación superior (22,3%) y la brecha salarial (17,6%) alcanzan niveles menores a la media de la UE-27.

Además, la segregación vertical, indica que muy pocas mujeres tienen puestos de responsabilidad (un 9%)

Polonia

Al igual que sucede en Italia, únicamente la brecha salarial es, de todos los indicadores estudiados, más favorable que la media de la UE-27.

La tasa de actividad de las mujeres polacas es de un 60,1% y la tasa de empleo femenino es de un 53,4%. Todos estos indicadores son más desfavorables que la media de la UE-27.

Lo mismo sucede con lo que respecta a la educación terciaria (26,7%). El porcentaje de mujeres que tienen puestos de responsabilidad (33%) coincide con la media de la UE-27.

4.2 Situación de las políticas sociales en los países objeto del estudio (2013)

4.2.1 Permisos por paternidad, maternidad y parentales.

Hasta ahora, he analizado la situación laboral en diferentes países de las regiones de la Unión Europea diferenciándolos por el Régimen de Bienestar al que pertenecen.

A continuación, para poder llevar a cabo el objetivo de este Trabajo de Fin de Grado, comprobar si existe una relación positiva entre las políticas sociales llevadas a cabo en cada país y la situación del empleo femenino en los mismos, vamos a pasar a analizar las políticas sociales.

Como ya hemos dicho antes, nos interesan las políticas familiares que tienen como objetivo conciliar la vida laboral con la familiar, consiguiendo así promocionar el empleo y la igualdad de género. De estas políticas vamos a centrar el análisis únicamente en las políticas familiares relativas a los permisos de maternidad, paternidad y parentales. Además, se diferencia entre permisos transferibles e intransferibles y por género. En cada caso, se caracteriza cada política especificando la duración del permiso y la remuneración.

Los permisos pueden ser transferibles e intransferibles.

Los permisos transferibles son aquellos que pueden ser asumidos por uno u otro cónyuge de manera indistinta. Un ejemplo de esto es el permiso parental, que corresponde a ambos progenitores y que puede ser tomado por el padre o por la madre, dividiéndose mediante acuerdos la duración y el permiso entre ambos.

Los permisos intransferibles (independientes al permiso parental), son aquellos que son exclusivos para el padre o para la madre, como es el caso del permiso paternal, con exclusividad para los padres o maternal, del cual solo pueden gozar las mujeres. Se da una explicación más extensa en el glosario que se presenta en el anexo.

La siguiente tabla, basada en la que presentan Castro-García y Pazos-Morán en un documento de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales del año 2012, actualiza los datos que describen las políticas de maternidad, paternidad y parentales para el año 2013. La fuente de datos para su elaboración ha sido el “International Review of Leave Policies and Research” de la OCDE para el año 2013.

Tabla 4. "Permisos por nacimiento en Europa, 2013".

	Paternal (intransferibles)		Maternal (intransferibles)		Parental (transferible)	
	Duración	Remuneración	Duración	Remuneración	Duración	Remuneración
Alemania	-	-	14 semanas	100%	12 meses	67 %
Austria	Máx un mes	Sin remunerar	16 semanas	100%	Dependiendo de modalidad	Dependiendo de modalidad
Bélgica	10 días	100% 3 primeros días, 82% post.	15 semanas	82% 1º mes y 75% post.	4 meses/ niño/padre	707.08€/mes
Dinamarca	2 semanas	100%	18 semanas	100%	32 semanas	100%
Eslovenia	90 días	90% 15 primeros días, 130€/mes post.	15 semanas	100%	37 semanas	90% 15 primeros días, el resto mín un 55% del salario mín.
España	2 semanas	100%	16 semanas	100%	Hasta que niño tenga 3 años	Sin remunerar
Estonia	10 días	100%	140 días	100%	Hasta que niño tenga 3 años	100% 62 primeras semanas, 38€/mes post
Finlandia	54 días	70%	105 días	90% 56 primeros días, 70% post.	158 días	75% 30 primeros días, 70% post.
Francia	2 semanas	100%	16 semanas	100%	Hasta que niño tenga 3 años	566, 01€/mes
Grecia	2 días	100%	17 semanas	100%	4meses/ hijo/padre	Sin remunerar
Holanda	2 días	100%	16 semanas	100%	26 semanas	Sin remunerar
Hungría	5 días	100%	24 semanas	70%	Hasta que el niño tenga 2 años	70%
Irlanda	-	-	42 semanas	80% 26 semanas	18 semanas	Sin remunerar
Islandia	3 meses	80%	3 meses	80%	3 meses	80%
Italia	1 día	100%	5 meses	80%	6 meses/progenitor	30%
Noruega	2 semanas	Acuerdos	9 semanas	80%	47-57 semanas	80-100%
Polonia	2 semanas	100%	26 semanas	100%	36 meses	96€/mes
Portugal	20 días	100%	120-150 días	100% 120 días o 80% 150 días	3 meses	25%
Reino Unido	2 semanas	160€/semana	52 semanas	90% 33 semanas	18 semanas	Sin remunerar
Rep. Checa	-	-	28 semanas	70%	Hasta 4 años	Máx 443€
Suecia	10 días	77,6%	8 semanas	77,6%	480 días	80% 390 días y 21 €/día para 90 días

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos Castro-García y Pazós-Morán (2012) y de OCDE (2013)

A continuación se habla de particularidades de los países que no pueden ser representados en la tabla, haciendo la misma división que en caso de la situación del empleo femenino.

Modelo nórdico

Dinamarca

El permiso parental es de 32 semanas y aunque cada progenitor puede optar por sus 32 semanas, únicamente se remunera a uno de los dos.

Finlandia

El permiso de maternidad son 105 días laborales, de los cuales son obligatorias dos semanas antes del parto y dos después.

El permiso de paternidad son 54 días laborales, de los cuales únicamente dieciocho pueden coincidir cuando la madre esté con el permiso maternal o parental.

Los 158 días de permiso parental son por familia, no a título individual de cada progenitor.

Suecia

El permiso parental es de 480 días, con carácter transferible a excepción de 60 días reservados a la madre y 60 días al padre.

Además, los hombres tienen 10 días de permiso de paternidad y las mujeres 8 semanas.

Se remunera todo al 77,6 por 100 salvo el permiso parental. De éste, se remunera al 80% mientras que los últimos 90 días del permiso transferible se da un importe fijo de 19€ diarios.

Noruega

Actualmente, el permiso intransferible de los hombres está integrado por 2 semanas (días del papá) cuyo pago depende de los convenios colectivos.

El permiso parental varía en remuneración y en duración. Pueden ser 47 semanas con una remuneración del 100% o 57 semanas al 80%. De estas semanas, 9 son intransferibles para las madres (que deben tomarse 3 antes del nacimiento y 6 después) y 12 para los padres. Las 26 o 36 semanas restantes dependiendo de la modalidad, son transferibles.

Islandia

En el permiso maternal es obligatorio coger dos semanas después del parto. Los límites máximos en cuanto a los permisos maternal y paternal son de 2180€ mensuales.

Holanda

De las 16 semanas del permiso de maternidad deben tomarse cuatro antes del parto. Además, la remuneración de este permiso tiene como límite el importe máximo del subsidio por enfermedad: 194,85€/día

Modelo continental

Austria

El permiso paternal es de un mes únicamente en el caso de empleados del sector público.

El permiso parental puede durar hasta que la criatura cumpla 2 años y es por familia, no por hijo. Las familias pueden optar por 4 modelos de pago, según prefieran más importe durante menos tiempo o más tiempo con menor pago. Desde un permiso de 36 meses con un pago mensual de 436€, hasta un permiso de 1000€ mensuales únicamente durante catorce meses.

Existe una quinta modalidad, donde la remuneración es porcentual, concretamente un 80% del salario durante 14 meses.

Bélgica

El permiso paternal es de 10 días, de los cuales 3 son obligatorios.

El permiso parental es a título individual. Su duración y remuneración es variable. De 4 meses por cada progenitor/a, o 8 meses a media jornada o incluso 20 meses a 1/5 parte de la jornada.

Francia

El permiso maternal es de 16 semanas remuneradas al 100%, de las cuales es obligatorio coger dos antes del parto.

Respecto al permiso parental, existen dos modalidades de remuneración en función de las condiciones familiares y del número de hijos.¹

Por una parte está el CLCA (Complément de libre choix d'activité) que está disponible para todas las familias con un máximo de 566€ mensuales. Para las familias con un único hijo, se paga durante los seis meses posteriores al final de la baja por maternidad, mientras que para las que tienen dos, se alarga hasta los tres años de edad del niño.

Por otra parte, existe el COLCA (Complément optionnel de libre choix d'activité), que es únicamente para familias con tres hijos o más, con un máximo de 801,39€ mensuales durante un año con la condición de que uno de los progenitores deje de trabajar.

¹ En la tabla se especifica el modelo común (CLCA)

Alemania

De las catorce semanas de permiso maternal, es obligatorio coger ocho semanas después del nacimiento del niño.

La remuneración asociada al permiso parental se denomina “Elterngeld” y es un pago que se realiza cojan o no el permiso de ausentarse de su puesto de trabajo los progenitores. Es de un 67% durante 12 meses. Tanto el padre como la madre pueden emplear el permiso parental y si ambos lo hacen al menos por dos meses, el pago del “Elterngeld” se aumenta a 14 meses.

Modelo mediterráneo

Grecia

El permiso maternal que se especifica en la tabla es un permiso básico que consiste en 17 semanas remuneradas al 100% que deben tomarse 8 antes del parto y 9 después.

Existe además un permiso especial posterior al modelo básico que se alarga hasta seis meses. Este segundo permiso es para los asegurados en el IKA-ETAM (El mayor Fondo de Seguros Sociales).

Los cuatro meses de permiso parental por hijo son por progenitor y por tanto, a título individual.

Italia

Los cinco meses de permiso maternal son de obligatorio uso.

El permiso parental es de seis meses a título individual. Sin embargo el cómputo global de meses que puede coger una familia es de diez meses.

La baja parental se puede disfrutar hasta que el niño tenga ocho años, tomando un máximo de seis meses seguidos, o en períodos que sumen ese tiempo. Ambos progenitores pueden tomar el permiso parental simultáneamente.

Portugal

De los 150 días del permiso de maternidad la madre tiene la obligación de tomar las 6 semanas siguientes al parto. El tiempo restante puede tomarse como permiso parental (transferible). Las modalidades son las siguientes:

- Tras los 45 días obligatorios, el resto de días pueden ser cogidos por el padre o por la madre, hasta los 120 días a un 100% de remuneración o 150 al 80%.
- Tras los 45 días obligatorios, los progenitores pueden repartirse el resto de días hasta los 150 días con una remuneración del 100% siempre que el padre coja un mes consecutivo o dos períodos de quince días.

- Tras los 45 días obligatorios, los progenitores puedes dividirse el resto de días hasta 180 con una remuneración del 83%, siempre que el padre coja un mes consecutivo o dos períodos de quince días.

Independiente a esto, están el permiso paternal y el permiso parental. El permiso parental es a título individual y el pago se realiza únicamente a uno de los dos progenitores en caso de que se tome de manera simultánea.

España

El permiso por maternidad de 16 semanas puede ampliarse de 2 a 4 semanas, según el convenio colectivo por el existente “permiso de lactancia”. La remuneración es de un 100% con un límite máximo de 3,262.5€ mensuales.

El permiso de paternidad se divide en: permiso por nacimiento (los dos primeros días) y el resto permiso de paternidad. Esto no sucede en el sector Público que se cuenta como un todo.

El permiso parental es a título individual y sin remuneración. Durante el primero año se tiene derecho a volver al mismo puesto de trabajo, tras este primer año, el derecho se restringe a un puesto de la misma categoría

Modelo anglo-sajón

Reino Unido

El permiso de maternidad es de 52 semanas, aunque sólo están remuneradas 33 semanas al 90 por 100, el resto no se remuneran. Existe un permiso parental de 18 semanas por progenitor/a e hijo/a, pero no está remunerado en ningún caso.

Irlanda

La duración del permiso de maternidad son 42 semanas, de las cuales solo se remuneran 26 al 80 por 100, con un techo de 262€ semanales y son obligatorias coger al menos dos tras el parto. Además, existen como permiso parental 18 semanas, por progenitor/a e hijo/a que no están remuneradas.

Modelo en formación CEE

Estonia

El permiso de paternidad es de 10 días, que pueden tomarse 2 meses antes o después del nacimiento.

El permiso parental puede alcanzar hasta que el hijo/a cumple los 3 años. Hay 2 sistemas de pago. 62 semanas al 100 por 100 con un límite de 2.234 € al mes; o una remuneración fija de 38€ mensuales a ambos progenitores hasta el tercer cumpleaños.

Eslovenia

Del permiso paternal los primeros quince días solo pueden tomarse como permiso a tiempo completo durante los primeros seis meses después del parto.

El permiso parental es por familia. El pago de éste permiso se acoge a unos límites que son los siguientes: un mínimo de 323,55€ y un máximo de 2863€ mensuales.

República Checa

El permiso parental es a título individual, y solo un progenitor puede beneficiarse del mismo. La duración y la remuneración varían según el modelo elegido. La opción más duradera es hasta que el niño cumpla 4 años, y la opción más corta 21 meses. La remuneración máxima es de 443€ mensuales, mientras que la máxima paga durante todo el período es de 8476€.

Hungría

El permiso parental puede tomarse hasta que el niño cumpla dos años y existen dos tipos.

Por una parte el “Gyermekgondozasi dij” (GYED) hasta que el niño cumpla dos años para progenitores asegurados, con una remuneración de hasta 478€ mensuales (el primer año únicamente para las madres)

Por otra parte el “Gyermekgondozasi sagely” (GYES): para los progenitores no asegurados y para los asegurados desde los dos años hasta los tres del niño. Se prolonga hasta el tercer cumpleaños del hijo. La remuneración es de 99€ mensuales.

Polonia

El permiso de maternidad es de 26 semanas, de las cuales 14 son obligatorias. La remuneración es de un 100% en caso de que sean 26 semanas o existe la modalidad de un pago del 80% del salario 52 semanas.

El permiso parental es de 36 meses antes de que el niño cumpla cuatro años, aunque la remuneración se limita a 24 meses con 96€ mensuales con la condición de que los ingresos per cápita no superen los 132 € mensuales. El permiso es por familia.

4.2.2 Gasto Social en Políticas Familiares

Pasamos ahora a analizar el gasto en Políticas Familiares en los distintos países.

El gasto social en políticas familiares hace referencia a los pagos realizados por las

administraciones públicas en prestaciones a las familias, como el cuidado de hijos, los pagos por bajas de maternidad, paternidad y parentales, así como otras medidas de apoyo a las familias. En la siguiente tabla, la cifra que se presenta es el tanto por ciento del PIB del país destinado al Gasto Social en Políticas Familiares.

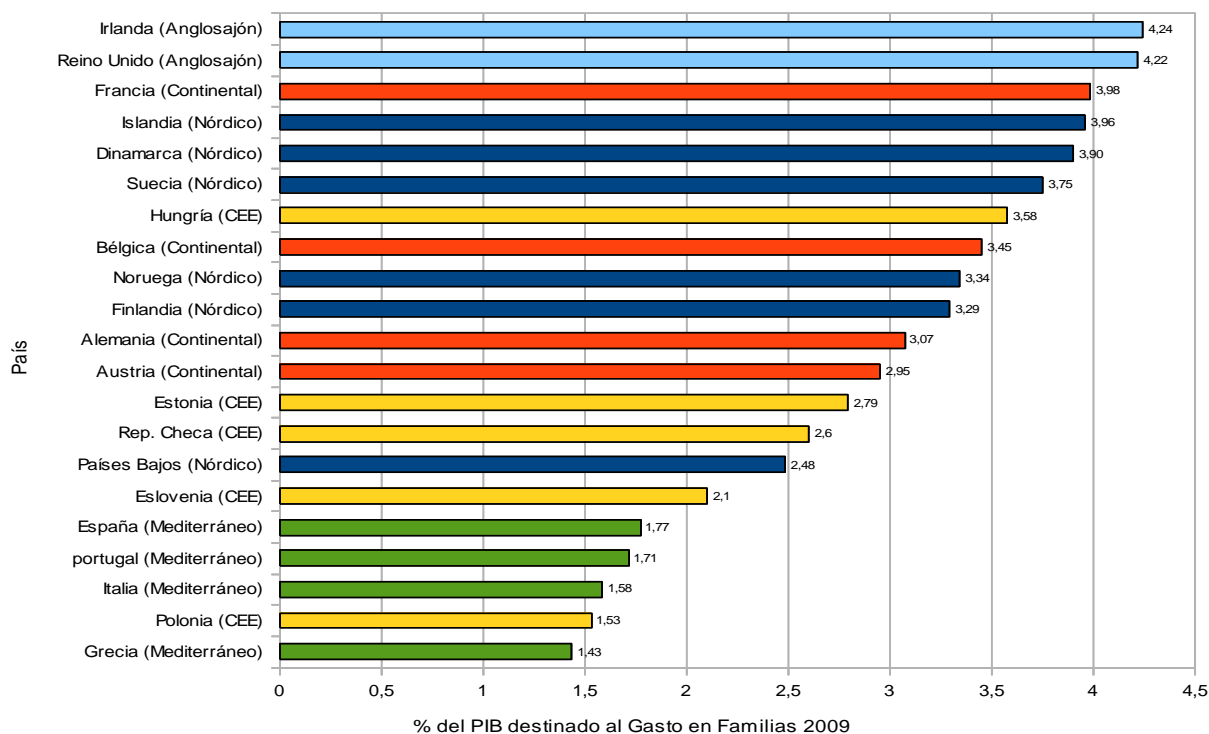
Tabla 5 “Gasto en Políticas Familiares”.

Gasto público en políticas familiares (como porcentaje del PIB)	
Alemania (Continental)	3,07
Austria (Continental)	2,95
Bélgica (Continental)	3,45
Dinamarca (Nórdico)	3,90
Eslovenia (CEE)	2,1
España (Mediterráneo)	1,77
Estonia (CEE)	2,79
Finlandia (Nórdico)	3,29
Francia (Continental)	3,98
Grecia (Mediterráneo)	1,43
Hungría (CEE)	3,58
Irlanda (Anglosajón)	4,24
Islandia (Nórdico)	3,96
Italia (Mediterráneo)	1,58
Noruega (Nórdico)	3,34
Países Bajos (Nórdico)	2,48
Polonia (CEE)	1,53
Portugal (Mediterráneo)	1,71
Reino Unido (Anglosajón)	4,22
Rep. Checa (CEE)	2,6
Suecia (Nórdico)	3,75

Fuente de datos: Eurostat (2009) Elaboración propia

Resulta interesante plasmar los datos de la tabla anterior en un gráfico, para observar de manera más clara la asignación.

Gráfico 1: “Asignación del Gasto el Políticas Familiares en los países analizados en el estudio.”



Fuente de datos: Eurostat (2009)

Se observa que el Estado de Bienestar del modelo anglosajón es el que más porcentaje del PIB destina al gasto Social en políticas familiares. Por lo tanto, parece interesante analizar si también es este régimen el que más favorece el empleo femenino, estudiando las tasas de actividad y de empleo.

4.3 Relaciones entre variables





Por último, una vez analizadas tanto la situación laboral femenina como las políticas familiares en cada país, voy a llevar a cabo diferentes análisis de relación entre dichas variables, para comprobar si verdaderamente existe una relación positiva entre la duración de los permisos y el gasto en políticas familiares con la situación femenina en el mercado laboral. Si la relación resultante entre variables es positiva, las tasas de empleo y actividad femeninas deberían ser mayores en los países en los que las políticas familiares fuesen más favorables.

Por una parte, se analiza la duración de los permisos por paternidad, maternidad y parentales por separado, y por otra parte, se analiza el gasto social en políticas familiares.

En todos los gráficos se sigue la codificación para identificar cada país.

Tabla 6: Codificación de los países en los gráficos

1	Alemania	12	Hungría
2	Austria	13	Irlanda
3	Bélgica	14	Islandia
4	Dinamarca	15	Italia
5	Eslovenia	16	Noruega
6	España	17	Polonia
7	Estonia	18	Portugal
8	Finlandia	19	Reino Unido
9	Francia	20	Rep. Checa
10	Grecia	21	Suecia
21	Holanda		

Leyenda	
	Modelo nórdico
	Modelo continental
	Modelo Mediterráneo
	Modelo Anglo-sajón
	Modelo CEE

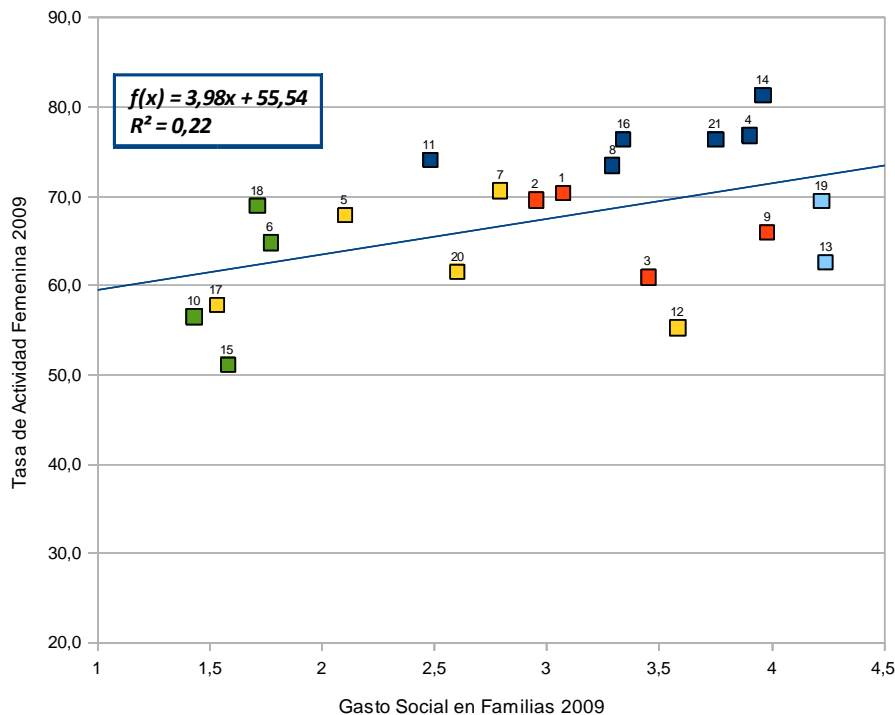
Fuente: Elaboración propia.

4.4 Resultados de los gráficos

Gasto Social en Políticas Familiares

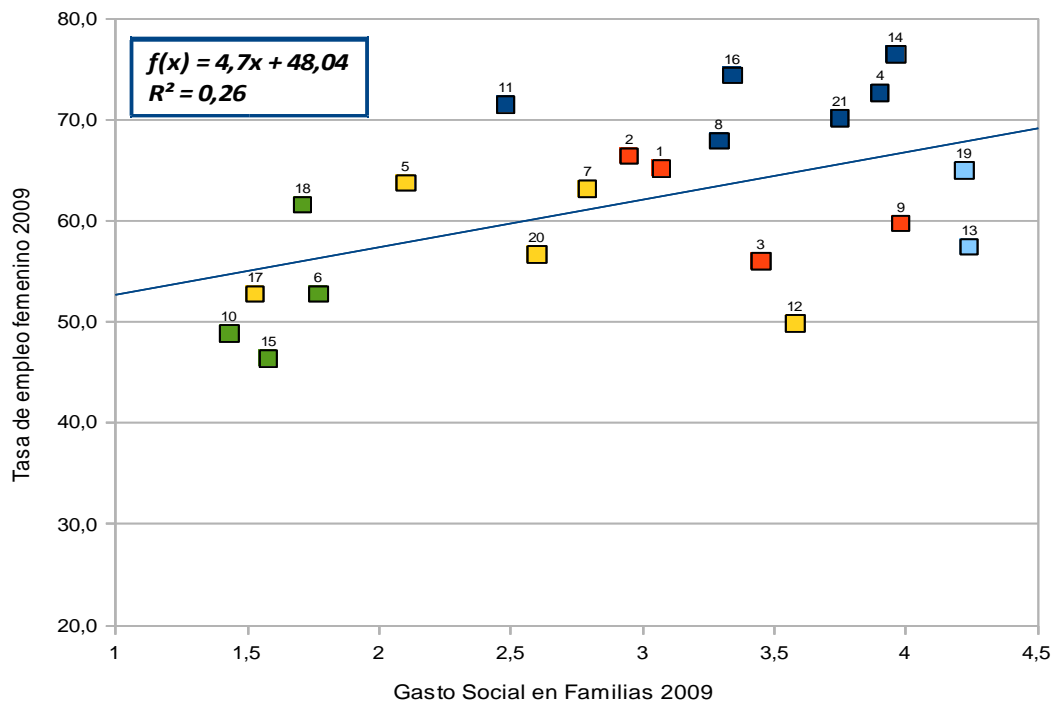
Empezamos analizando la relación entre el Gasto Social en políticas Familiares y las tasas de actividad y empleo femeninas que se presentan en los gráficos 2 y 3.

Gráfico 2: Relación entre tasa de actividad femenina y Gasto Social en políticas Familiares.



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS2009

Gráfico 3: Relación entre tasa de empleo femenino y Gasto Social en políticas Familiares.



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS2009

Se observa que existe una relación positiva en ambos casos entre la tasa de empleo y la tasa de actividad femenina y el gasto en política social en familias que se lleva a cabo, es decir, en aquellos países donde se gasta más en políticas familiares la tasa de actividad y empleos femeninas son más altas.

Se ha llevado a cabo un análisis descriptivo (correlación) de la relación entre la tasa de empleo femenino con el gasto público en políticas familiares, y por otra parte de la tasa de actividad femenina y el gasto público en políticas familiares.

Diferenciamos entre tasa de actividad y tasa de empleo porque son dos conceptos diferentes. La tasa de actividad, más genérica, incluye a las mujeres con intención de tener un empleo (algunas lo tienen y otras no, desempleadas), mientras que la tasa de empleo sólo incluye a las mujeres que lo tienen.

Una vez llevado a cabo el análisis el resultado es que en ambos casos existe una correlación positiva entre dichas variables, es decir, a mayor gasto Público en Políticas Familiares, mayor es la tasa de empleo y de actividad femenina, y esta relación positiva es más marcada en el caso de la actividad.

Esto se observa en que la pendiente de la recta obtenida de la regresión lineal es positiva en ambos casos. Es decir, la relación lineal es positiva. La interpretación del coeficiente de determinación indica que la relación entre variables es leve. La línea de regresión lineal se ajusta en cierta medida a la dispersión de los datos, es decir, es el gasto social en familias que se lleva a cabo en los diferentes países explica la tasa de actividad y la tasa de empleo femeninas. Es además, de todas las variables, la que más explica las tasas.

Otro estadístico importante en el estudio de la relación entre dos variables es el de la probabilidad del estadístico “t de Student”. Como se observa en el anexo (2, Modelo 2 estimado por mínimos cuadrados ordinarios, MCO) el valor de “p” es 0,0181, por lo que el Gasto Social en Políticas Familiares resulta estadísticamente significativo en la Tasa de Empleo Femenino a un nivel del 1%. De igual manera, en el caso de la actividad, el valor de “p” es de 0,03115 (Anexo 1, Modelo 1 de MCO), por lo que el Gasto Social en Políticas Familiares es significativo entre el 1% y el 5% para la tasa de actividad femenina.

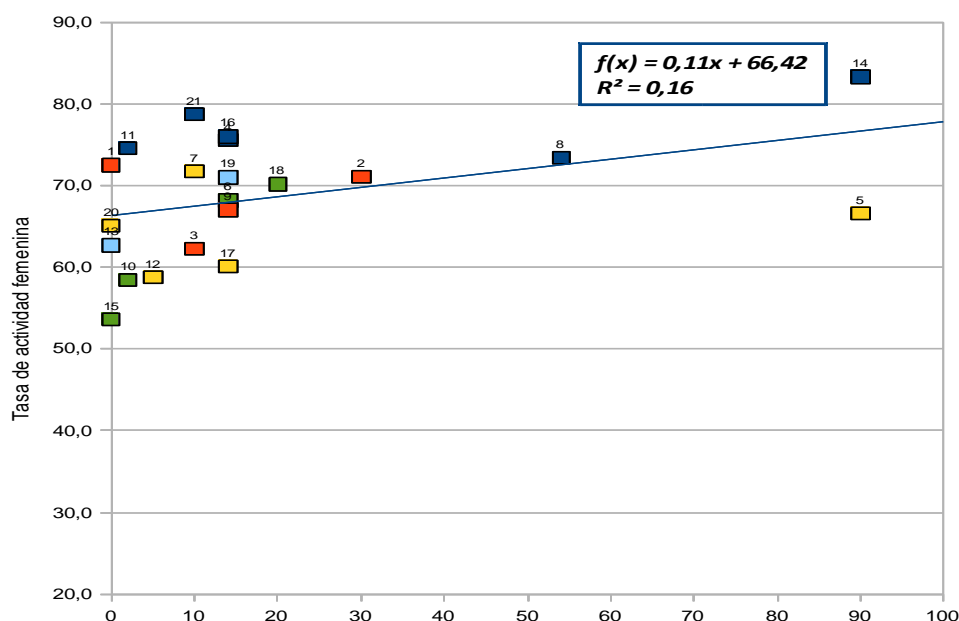
En lo que respecta al modelo de Bienestar al que pertenece cada país en relación con la tasa de actividad y la dispersión que tienen en el gráfico, destacar que en ambos gráficos los países de un mismo modelo aparecen distribuidos de manera agrupada en su mayoría. Los modelos nórdico y anglo-sajón se encuentran en la esquina superior derecha del gráfico (primer cuadrante), con los mayores gastos en políticas familiares y tasas de actividad y de empleo. Por otra parte, los países situados con las menores tasas de actividad y de empleo, corresponden al modelo mediterráneo y al modelo CEE, que son también los que menos Gasto Social destinan a políticas familiares.

Duración de los permisos

Pasamos a continuación a relacionar las tasas de empleo y de actividad femeninas con la duración de los permisos de paternidad (*gráficos 4 y 5*), maternidad (*gráficos 6 y 7*) y parental (*gráficos 8 y 9*). La remuneración de los permisos, pese a haber sido analizada en la tabla, no entra en el estudio puesto que no todas las medidas pueden ser comparables, ya que hay países que ofrecen una cantidad fija, mientras que otros utilizan un sistema de porcentaje.

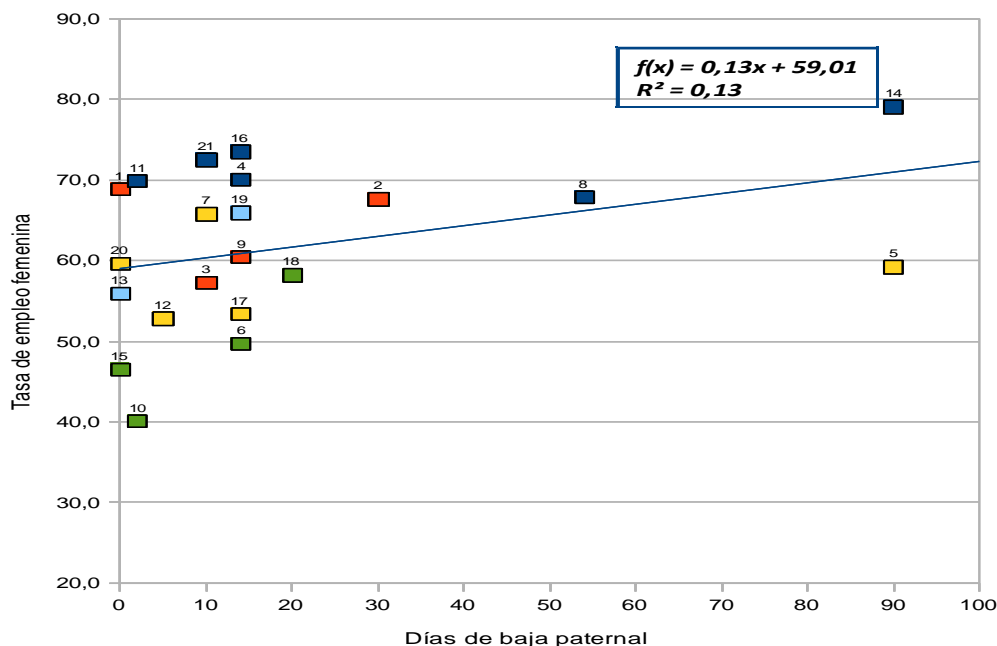
Permiso de paternidad

Gráfico 4: “Relación entre tasa de actividad femenina y la duración del permiso por paternidad.”



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS (2013) e International Review of Leave Policies and Research, 2013.

Gráfico 5: “Relación entre tasa de empleo femenino y la duración del permiso por paternidad.”



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS (2013) e International Review of Leave Policies and Research, 2013.

Se observa una relación positiva muy leve, es decir, no se da una tendencia muy fuerte. Únicamente se observa que la mayoría de los datos están en el primer cuadrante, lo que significa que la mayoría de los países analizados tienen una duración corta, dándose casos de duración nula.

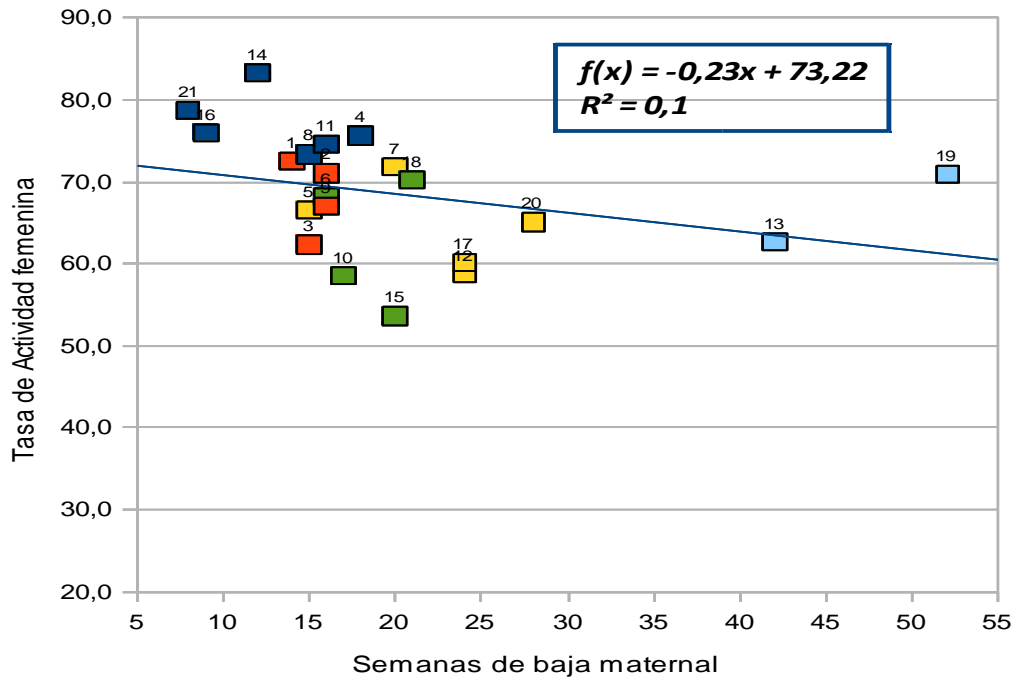
El Gráfico 5 y la estimación mínimo cuadrática sugieren que los días de permiso paternal explican el 13% de las diferencias observadas en la tasa de empleo femenina entre los diferentes países. También nos sugiere que la relación entre la tasa de empleo femenina y los días de baja paternal es positiva y estadísticamente significativa al 10%.

Según se ve en el Gráfico 4 y la estimación por mínimos cuadrados ordinarios, el 16% de las diferencias observadas en la tasa de actividad femenina vienen explicadas por la duración del permiso paternal. El valor “p” en el MCO relativo a la muestra recogida en el caso de la tasa de actividad femenina (“p”= 0,06863) indica que la duración del permiso paternal es una variable significativa entre el 5% y el 10% con la tasa de actividad femenina.

El modelo de Bienestar al que pertenecen los países que destacan en el primer cuadrante (parte superior derecha del gráfico) son del modelo continental (Finlandia 8) y (Islandia 14) y del CEE en formación (Eslovenia 5), sin embargo corresponden una excepción sobre la duración del permiso de paternidad, que en la mayoría de los casos está incluido en valores menores a veinte días.

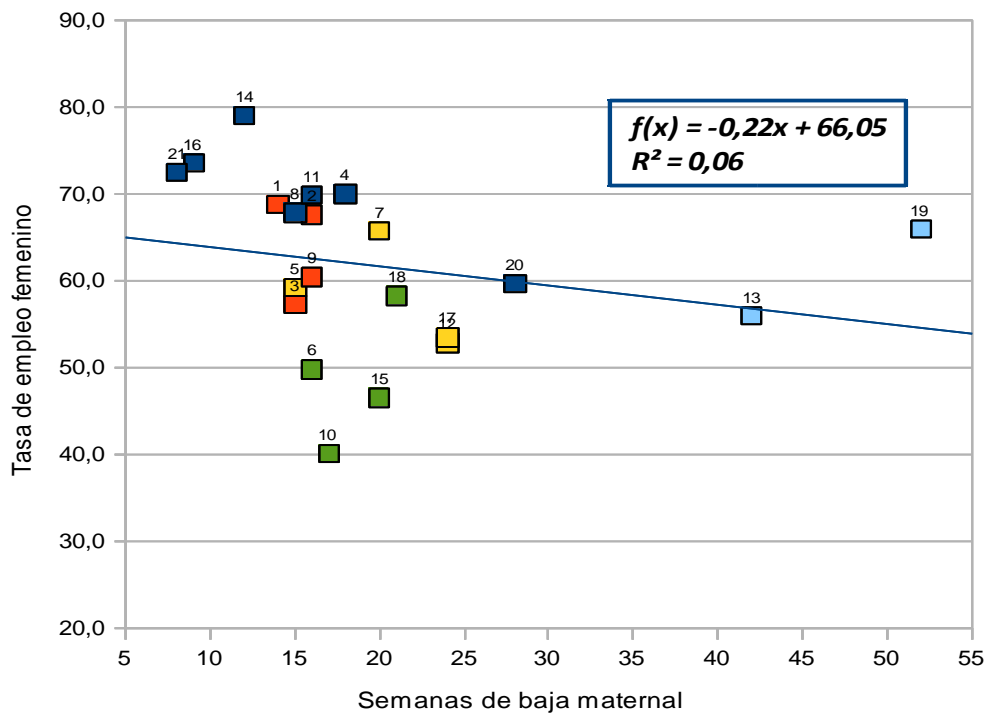
Permiso Maternal

Gráfico 6: Relación entre tasa de actividad femenina y la duración del permiso por maternidad



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS (2013) e International Review of Leave Policies and Research, 2013

Gráfico 7: Relación entre tasa de empleo femenino y la duración del permiso por maternidad.



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS (2013) e International Review of Leave Policies and Research, 2013.

Se aprecia una leve relación negativa en la muestra, ya que a medida que las semanas de baja maternal aumentan, la tasa de empleo y de actividad femeninas disminuyen, especialmente en el primer cuadrante (<25 semanas). Igual que en el caso anterior, se observa por el Coeficiente de Determinación cercano a cero que la variable dependiente es explicada en cierta manera por la variable independiente, mayor en el caso de la tasa de actividad que en la tasa de empleo.

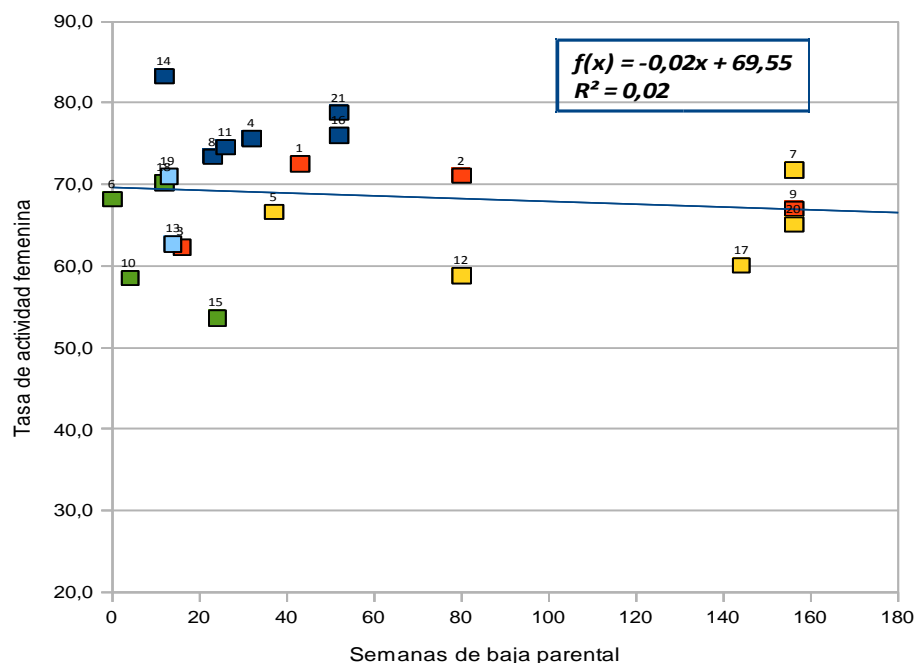
Respecto a la probabilidad del estadístico “t” de Student”, se observa en el anexo (Modelos 5 y 6 de MCO), en ambos casos el valor de “p” indica que la duración del permiso de maternidad no es una variable significativa en la estimación por cuadrados ordinarios, tanto en la tasa de actividad femenina como como en la tasa de empleo femenina. En el caso de la tasa de empleo femenina es de 0,30554 y en la tasa de actividad femenina de 0,15905

Destacan los dos países del modelo anglo-sajón tanto por alcanzar los mayores valores en duración en semanas de permiso de maternidad, que no corresponden sin embargo con las mejores tasas de empleo ni de actividad femeninas, que corresponden al modelo continental.

Podría resultar interesante por tanto, llevar a cabo la regresión sin esos dos países. Mediante el método cuadrático y excluyendo de la muestra a Reino Unido e Irlanda, se convierte así en una variable significativa entre el 1 y el 5% (“p”= 0,02072) la duración del permiso de maternidad para la tasa de empleo femenina (Modelo 6.1 MCO)

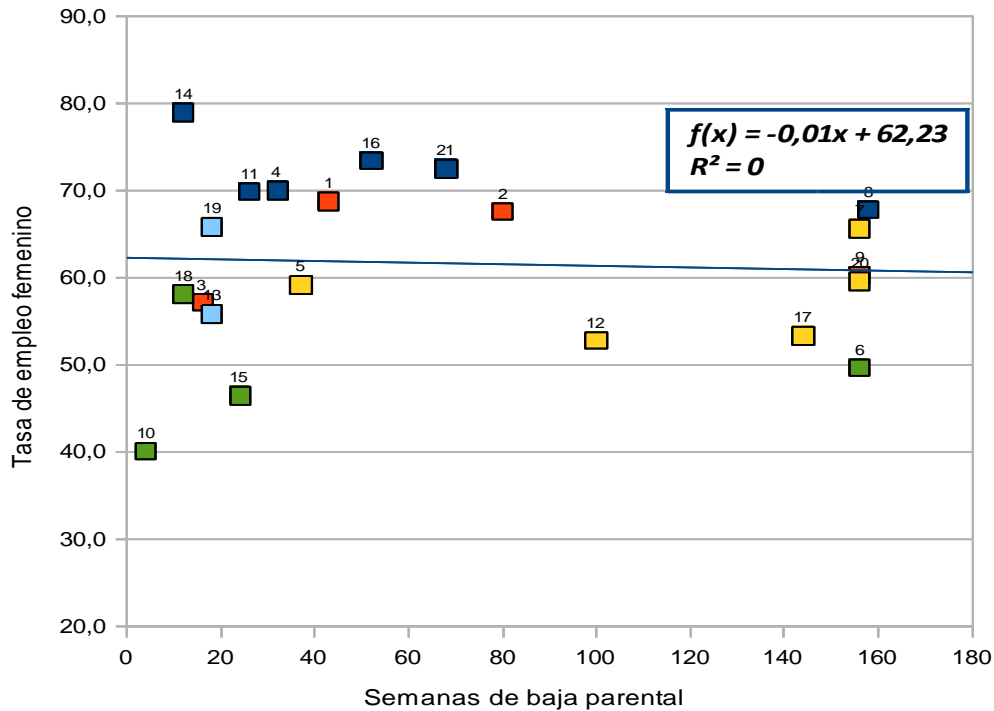
Permiso parental

Gráfico 8: Relación entre tasa de actividad femenina y la duración del permiso parental.



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS (2013) e International Review of Leave Policies and Research, 2013.

Gráfico 9: Relación entre tasa de empleo femenino y la duración del permiso parental.



Fuente: Elaboración propia con datos de LFS (2013) e International Review of Leave Policies and Research, 2013.

Se aprecia una relación negativa muy débil, es decir, a mayor duración de la baja por paternidad, menor tasa de empleo femenino y actividad femenina en los países analizados. Se aprecia especialmente en los datos del primer cuadrante (<50 días). Esa debilidad se aprecia además en el Coeficiente de Determinación, que es cercano a cero en el caso de la tasa de actividad femenina, y cero en el caso del empleo femenino, lo cual quiere decir que la variable de la duración de la baja de los padres (varones) no explica las tasas de actividad femeninas y de empleo femeninas.

La significatividad de las variables que se aprecia en los anexos 7 y 8 (Modelos 7 y 8 de MCO) indica que la variable de duración de los permisos parentales no es significativa ni para la tasa de empleo femenina (valor de “p” 0,81453) ni para la tasa de actividad femenina (valor de “p” 0,592389)

Los países que son más generosos en la duración del permiso parental corresponden al modelo en formación CEE y al modelo mediterráneo, pero sin embargo, no se corresponden tampoco en este caso con las mejores tasas de actividad ni de empleo femeninas.

5. Conclusiones del estudio

La finalidad de este TFG es determinar si las políticas sociales de conciliación están asociadas a mejores condiciones de empleo femenino y otras circunstancias de las mujeres en el mercado laboral. Una vez realizado el estudio para un conjunto definido de países europeos representativos de diferentes regímenes de “Estado del Bienestar”, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

En primer lugar, la duración mayor de los permisos no está demasiado relacionada con las tasas de empleo y de actividad femenina, y esto puede deberse a varias razones. Puede darse el caso de que la tasa parental se tome como una prolongación del permiso baja maternal, y así sigue siendo la mujer quien se ocupa del cuidado del hogar y de la familia. De ser así, el cuidado de la casa seguiría siendo una laboral mayoritariamente femenina, lo que supone una dificultad a la hora de conciliar la vida laboral y profesional.

Únicamente en el caso de la duración del permiso de paternidad se observa cierta significatividad con la tasa de actividad femenina y con la tasa de empleo femenina, por lo que parece una vía para la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que de esta significatividad junto con la relación lineal positiva se deduce que la mayor duración del permiso de paternidad, influye en una mayor tasa de actividad femenina.

Por otro lado, mientras que en la duración y reparto de los permisos no se establece una relación demasiado fuerte, se observa que el gasto social en políticas familiares sí constituye una variable asociada a mayores niveles de actividad y de empleo femeninas, ya que cuanto mayor es el gasto, se dan mayores tasas de actividad y mayores tasas de empleo, siendo una variable significativa como se ve en el estudio.

Sin embargo, pese a darse esta relación, no es algo apreciable en la división por modelos de Bienestar. Mientras el análisis de Modelos de Bienestar de la introducción parece definir los modelos continental y nórdico como los más generosos, no se observa en el estudio posterior, que señala el modelo anglo-sajón como el más generoso en cuanto al Gasto Social en políticas familiares. Esto puede deberse a que en el trabajo se analiza el gasto destinado en las políticas familiares, mientras que la división por modelos de Bienestar analiza otras muchas variables como se aclara en la introducción.

6. Anexos

Cálculos con Gretl

Gasto Social en Políticas familiares

(1) Modelo 1: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Actividad femenina

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
Const	55,5436	5,26875	10,5421	<0,00001	***
Gasto_Publico	3,97901	1,70962	2,3274	0,03115	**

(2) Modelo 2: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Empleo femenino				
	Coeficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
const	48,0363	5,60644	8,568	5,96e-08 ***
Gasto_Publico	4,70410	1,81920	2,586	0,0181 **

Permiso Paternal

(3) Modelo 3: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Actividad Femenina				
	<i>Coeficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>
Const	66,42	1,90745	34,8213	<0,00001 ***
Duracion_Hombre	0,113954	0,0590329	1,9304	0,06863 *

(4) Modelo 4: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Empleo femenino				
	<i>Coeficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>
Const	59,0136	2,55261	23,1189	<0,00001 ***
Duracion_Hombre	0,133694	0,0789996	1,6923	0,10692

Permiso Maternal

(5) Modelo 5: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Actividad Femenina				
	<i>Coeficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>
Const	73,221	3,5098	20,8619	<0,00001 ***
Duracion_mujere	-0,23072	0,157398	-1,4658	0,15905

(6) Modelo 6: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Empleo femenino					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	66,0457	4,72457	13,9792	<0,00001	***
Duracion_mujere	-0,223107	0,211875	-1,0530	0,30554	

(5.1) Modelo 5.1: MCO, usando las observaciones 1-19

Variable dependiente: Actividad Femenina					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	73,221	3,5098	20,8619	<0,00001	***
Duracion_mujere	-0,23072	0,157398	-1,4658	0,15905	

(6.1) Modelo 6.1: MCO, usando las observaciones 1-19

Variable dependiente: Empleo femenino					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	79,9558	7,45361	10,7271	<0,00001	***
Duracion_mujere	-1,07179	0,42035	-2,5498	0,02072	**

Permiso Parental

(7) Modelo 7: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Actividad Femenina					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	69,5547	2,37395	29,2991	<0,00001	***
Permiso_Parenta	-0,0171812	0,0315494	-0,5446	0,59238	

(8) Modelo 8: MCO, usando las observaciones 1-21

Variable dependiente: Empleo femenino					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	62,231	3,42318	18,1793	<0,00001	***
Permiso_Parenta	-0,00895916	0,0376636	-0,2379	0,81453	

Glosario

Permiso de maternidad (Maternity leave): Es un permiso que pueden tomar las madres, generalmente al dar a luz, aunque puede tomarse antes, para recuperarse del parto, o del embarazo en su caso, y cuidar de la criatura. La remuneración y la duración dependen del país. El promedio europeo es de alrededor de un 85% del salario durante veinte semanas (media europea). En algunos casos, puede ser un permiso transferible.

Permiso de paternidad (Paternity leave): Se trata de un permiso que pueden únicamente tomar los padres y, por tanto, no es transferible. Se puede disfrutar de él durante una media de dos semanas posteriores al parto, con una remuneración similar a la que reciben las madres en el permiso por maternidad. Ambas variables (duración y remuneración) son variables en cada país. Su implantación es más reciente que el permiso para las madres y sirve para ayudar en la recuperación de la madre tras el parto y en el cuidado de la criatura.

Permiso parental (Parental leave): Pueden pedirlo ambos progenitores y es, generalmente, transferible (aunque en algunos países, existen cuotas intransferibles, donde parte de ese permiso tiene que ser necesariamente para los padres y/o para las madres). Se puede tomar a partir del permiso de maternidad, con una duración de entre tres meses y dos años y medio para el cuidado de la criatura, sin embargo, es un permiso que a diferencia de los anteriores no están bien remunerados, a excepción de algunos países nórdicos.

Permisos transferibles (transferable leave): En el caso de algunos permisos, como es el parental, existe la posibilidad de transferir parte del permiso al otro progenitor. En algunos países se configura como un permiso familiar, perteneciente a ambos cónyuges, y, en otros, como parte del permiso por maternidad que se cede al padre, en caso de que éste quiera admitirlo. Esto constituye una excepción en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Se puede disfrutar a continuación del permiso de maternidad. Sin embargo, estudios han demostrado que el ejercicio de esa supuesta 'libre elección' suele tener como resultado que cuando un permiso es transferible lo usan las mujeres y, por tanto, funciona como una ampliación del permiso de maternidad.

Permisos intransferibles (non-transferable): son por el contrario los permisos que no pueden cederse de un progenitor a otro, como el de paternidad.

Permisos remunerados (paid leave): Son los permisos y las bajas durante las cuales se cobra un porcentaje del salario y en la que por tanto no se pierde todo el poder económico.

Excendencia voluntaria (Career break): Son permisos no remunerados reconocidos en la regulación laboral. La protección que ofrecen es la posibilidad de volver a un puesto de trabajo equivalente cuando se dé una vacante.

Horario flexible (Flexible work time): es una práctica que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar.

Remuneración de montante fijo (flat-rate benefit): La remuneración es fija una vez se establezca la cantidad que le corresponde a los progenitores.

Contingencias comunes (common contingencies): El Régimen de Seguridad Social en algunos países incluye y cubre lo que denomina “contingencias comunes”, como son las pensiones, bajas por enfermedad y permisos.

Población activa: Cantidad de personas que se han integrado al mercado de trabajo. El concepto integra tanto a las personas que efectivamente poseen un empleo remunerado (población ocupada), como a las que se hallan en la búsqueda de un empleo (población desempleada). No se considera población activa a los estudiantes ni a los que realizan un empleo sin remunerar.

Población en edad de trabajar: la población que según la legislación del país tiene capacidad para incorporarse al mercado de trabajo (por ejemplo, entre los 16 y los 65 años, variando según la legislación en cada época y lugar -mayores de 14 o 18 en algunos casos)

Tasa de actividad: es el resultado del cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar, habitualmente expresado en porcentaje.

Tasa de empleo: tasa entre población ocupada y población total expresada en porcentaje. Permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo

Tasa de desempleo: se calcula como el cociente entre el número de desempleados y la población activa, y se expresa en forma de porcentaje.

Brecha de género (gender gap): Diferencia entre las tasas masculina y femenina en una variable. Se calcula con la resta entre la tasa femenina y masculina.

Brecha salarial (gender wage gap): es el caso anterior aplicado al salario. Es la diferencia existente entre los salarios masculinos y femeninos expresada como un porcentaje sobre salario masculino.

La Comisión Europea la calcula como la diferencia entre el salario de hombres y de mujeres de media por hora.

Segregación vertical en el mercado de trabajo: es la concentración que existe de mujeres y/o hombres cuando se dándose los mismos niveles educativos y de experiencia laboral, se prefiere a hombres para niveles de jefatura y dirección.

Segregación horizontal en el mercado de trabajo: Es la categorización de puestos de trabajo con la distribución de las mujeres y de los hombres entre los sectores económicos y las categorías profesionales.

Trabajo a tiempo parcial: es una forma de empleo que consiste en trabajar menos de 30 o 35 horas semanales (dependiendo de la legislación del país) que ocupa menos horas por semana que un trabajo a tiempo completo. Es una medida, que permite conciliar la vida familiar y laboral.

7. Bibliografía

- Sunkel, G. (2006), *Políticas Familiares y Regímenes de Bienestar en América Latina*. México: Reunión de Expertos, CEPAL.
- Heinz, J. y Lund, F. (2012), *Regímenes del bienestar y política social: revisando el papel del trabajo y el empleo*, Serie Avances de Investigación nº 81.
- Sapir, A. (2005), *Globalisation and the Reform of European Social Models*. Bruselas: Bruegel Policy Contribution
- Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Nueva Jersey
- Beveridge, W. (1942), *Social insurance and allied services*. Londres
- Leibfreid, S. (1992), *Towards a European welfare state*, en: Ferge Z, Kolberg JE, eds. *Social policy in a changing Europe*. Frankfurt: Campus-Verlag
- Bonoli J.(1997), Classifying welfare states: a two-dimension approach. *Journal Social Policy*, 26, pp. 351–372.
- Ferrera, M. (1996), The southern model of welfare in social Europe. *European Journal of Sociology*, 6, pp. 17–37.
- Datos de Eurostat (LFS 2013)
- Moss, P. (2012) *International review of leave policies and research, 2012*. Londres: Instituto de Educación de la Universidad de Londres.
- Castro García, C. y Pazos Morán, M (2012), *Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?* Madrid: Instituto de Estudios Fiscales P. T. n.o 9/2012.
- Thévenon, O (2011), Family Policies in OECD Countries. A comparative analysis. *Population and Development Review*, 37(1), pp. 57-87.
- Keune, M. (2006), *The European Social Model and Enlargement*, en Jepsen, M y Serrano, A (eds.) *Unwrapping the European social model*. Bristol: Policy Press.
- Horibayashi, T. (2006), *Central European Welfare System: the present Characteristics*. Obtenida el 24 de abril de 2014, de [http://project.iss.u-tokyo.ac.jp/nakagawa/members/papers/4\(4\)Horibayashi.final.pdf](http://project.iss.u-tokyo.ac.jp/nakagawa/members/papers/4(4)Horibayashi.final.pdf)
- A. (1961), The Welfare State in Historical Perspective. *European Journal of Sociology*, 2, pp 221-258.
- Olmos, C. y Silva, R. (2011) “El desarrollo del estado de bienestar en los países capitalistas avanzados: Un enfoque socio-histórico”. Universidad de Chile: Revista Sociedad & Equidad 0(1)