
Flexiseguridad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España¹

Autores:
Óscar García Agustín y Lise Rolandsen Agustín
Universidad de Aalborg (Dinamarca)

¹ Este documento se presentó en las Jornadas “La corresponsabilidad en la negociación colectiva: un buen marco”, celebradas el 11 de marzo de 2010 y organizadas por CCOO-Sevilla. El estudio está basado en el informe *Flexicurity and Gender Equality: advancing flexicurity policies in Denmark and Spain*, realizado para la Fundación Alternativas en 2009.

1. Introducción: un modelo de distribución de la responsabilidad

La integración de la mujer en el mercado laboral dista todavía mucho de ser satisfactoria. En la Unión Europea se discute, por un lado, cómo fortalecer la mano de obra femenina para aumentar la competitividad y el crecimiento económico y, por otro, cómo se puede alcanzar la independencia económica y social de la mujer en las esferas pública y privada. En este sentido, la igualdad de género es vista como un medio (para mejorar la competitividad de la sociedad del conocimiento) y como un fin (al conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar). Pero, ante todo, la igualdad de género debería ser un valor democrático en sí mismo, basado en la existencia de las mismas oportunidades reales de acceso (y mantenimiento) en el mercado laboral, así como en el reparto equitativo de responsabilidades y obligaciones entre hombres y mujeres.

Es obvio hacer notar que, aunque comparten objetivos similares, los Estados miembros de la Unión Europea difieren, en ocasiones sustancialmente, en las políticas de género aplicadas y en los resultados derivados de las mismas. Hay que tener en cuenta, además, que dichas políticas se desarrollan en contextos económicos y políticos bien diferentes. En España, se han producido recientemente un conjunto de iniciativas destinadas a mejorar la igualdad de género. Entre ellas, conviene destacar la introducción de cuotas de género en el ámbito de la representación política. Aparte de los efectos inmediatos (y los cambios derivados) en la política nacional, dicha medida provoca el debate en otros países europeos sobre los medios disponibles para avanzar en la igualdad de género. En relación con el mercado laboral, también se han llevado a cabo avances positivos que, sin embargo, están todavía por debajo de la media europea.

Los países nórdicos han mostrado, por su parte, una gran capacidad para integrar a la mujer en el mercado laboral y están bastante avanzados en la implementación de políticas de igualdad. En concreto, Dinamarca se ha convertido en un referente de participación femenina en el mercado laboral. Las políticas laborales forman parte del desarrollo y del asentamiento de un sólido Estado del bienestar. En los últimos años, el modelo danés no ha sido ajeno a los rápidos cambios del mercado y ha realizado un notable esfuerzo por adaptarse a las nuevas demandas de la economía. Esto se ha traducido en una creciente desregularización del mercado laboral y, al mismo tiempo, en el fortalecimiento de las políticas sociales. El resultado ha sido bautizado con el nombre de flexiseguridad, basándose en la alta flexibilidad del mercado, la elevada seguridad de los trabajadores y la inversión en programas de formación y activación.

Dentro del modelo de flexiseguridad, las mujeres se han visto favorecidas por la mayor flexibilidad (compatible con sus necesidades a la hora de trabajar), la seguridad (especialmente, los permisos de maternidad y el cuidado universal y prácticamente gratuito desde los 0 años) y la educación (convirtiéndose en capital humano cualificado). Si bien es cierto que la flexiseguridad representa una apertura mayor al mercado, la experiencia danesa nos enseña que es necesario contar con la intervención del Estado y con políticas sociales fuertes. Cualquier reducción de este modelo a la mera flexibilidad laboral estaría condenada al fracaso, especialmente con respecto al género, ya que las desigualdades continuarían reproduciéndose.

Pensamos, pues, que el modelo danés puede servir de inspiración para la consideración de políticas de igualdad de género destinadas a promover la mejor integración de la mujer en el mercado laboral español. Partiremos, en primer lugar, de la

presentación del modelo danés de flexiseguridad (como referente de las políticas laborales de la Unión Europea). Tras ello, compararemos el grado de participación de las mujeres en el mercado laboral en Dinamarca y España y destacaremos cómo la integración laboral danesa tiene lugar dentro del marco de la flexiseguridad. A continuación, realizaremos nuestra propuesta de un modelo de políticas sociales basado en la distribución de la responsabilidad en tres niveles:

- el nivel individual: la igualdad puede mejorarse en la esfera privada si las parejas (o madres solteras) disfrutan de permisos de maternidad y paternidad más prolongados;
- el nivel institucional (público): la existencia de guarderías y políticas de cuidado universales debe promoverse desde los ámbitos municipales y estatal;
- el nivel empresarial: la aplicación de la igualdad debe estar apoyada por prácticas empresariales destinadas a apoyar el desarrollo profesional y familiar de los empleados y empleadas.

Siguiendo este modelo tridimensional (bajo la premisa de la mayor participación de la mujer en el mercado laboral), sugeriremos una serie de recomendaciones específicas para la implementación de políticas sociales de género en España, basadas en el modelo de flexiseguridad danés. De esta manera, creemos que es posible pensar conjuntamente en la protección social, la igualdad de género y el crecimiento económico.

2. El modelo de flexiseguridad

Tomamos como punto de partida y marco general el modelo de flexiseguridad, tanto por ser un modelo desarrollado exitosamente en el contexto danés como por ser considerado como un objetivo alcanzable para los países miembros de la Unión Europea.

La renovada Estrategia de Lisboa en 2005 tiene como objetivo desarrollar una economía dinámica y competitiva, basada en el conocimiento. Para alcanzar las dos dimensiones inherentes a este objetivo, la Comisión (2005) recurre a la noción de flexiseguridad: debe favorecerse el crecimiento económico y la productividad (la competitividad del mercado) y debe hacerse de forma compatible con una mayor adaptación de los trabajadores a los cambios (la orientación social). La flexiseguridad, como síntesis de la flexibilidad y la seguridad, se define como “una política que, al mismo tiempo y de forma deliberada, promueve, por un lado, la flexibilidad de los mercados laborales, las organizaciones y las relaciones laborales y, por otro, la seguridad (la seguridad laboral y social)” (Grupo Europeo de Expertos sobre Flexiseguridad, 2007: 11). La flexibilidad, además, no sólo se presenta como una ventaja para los empleadores (que adaptan la necesidad de fuerza laboral a los cambios del mercado), sino también para los empleados, quienes cuentan con más libertad para organizar sus propias vidas.

La principal novedad del modelo de flexiseguridad consiste en un cambio de la concepción de la seguridad de los trabajadores: ya no se trata de cuánto tiempo una persona permanece en el mismo lugar de trabajo (seguridad del empleo), sino de la continuidad en el mismo o en otros lugares de trabajo (seguridad laboral). La seguridad deja de vincularse al mantenimiento del mismo empleo y se relaciona con la capacidad de los trabajadores de cambiar de trabajo. La Comisión Europea (2007) propone una serie de principios comunes para desarrollar la reflexión sobre la flexiseguridad como guía para el debate y su posible implementación en los Estados miembros. Queremos destacar, en este sentido, que la flexiseguridad no se limita a una concepción estrecha del mercado laboral y conlleva la inclusión de políticas sociales. Así lo confirmamos si atendemos al siguiente principio, que afecta directamente a la igualdad (y, por ende, al tema que estamos abordando): el acceso a empleos de calidad para ambos géneros y la posibilidad de reconciliar la vida laboral y familiar.

La crisis financiera y económica ha llevado a la Unión Europea a reformular su estrategia laboral. La confianza en la flexiseguridad como un modelo viable y necesario en el futuro, lejos de perderse, se ha fortalecido. La Estrategia Europa 2020, cuya aplicación comienza con el semestre de la Presidencia Española de la Unión Europea, resalta el tercer pilar de la flexiseguridad: en el ámbito educativo, la formación de personas cualificadas y aptas para los continuos cambios sociolaborales; y en el ámbito laboral, los mecanismos para combatir el paro e incrementar la actividad laboral (Comisión Europea, 2010).

Siguiendo el modelo danés, conocido como el “triángulo de oro”, la flexiseguridad se compone de tres pilares (aunque uno de ellos se puede desglosar en dos). Reproducimos a continuación una figura en la que se puede observar el funcionamiento de la flexiseguridad. Debería quedar claro (y no está de más volver a insistir en ello) que la flexiseguridad no se puede reducir a la flexibilidad ni tampoco

sólo a la suma de flexibilidad y seguridad (es necesario considerar la inversión en formación continua y la aplicación de políticas de activación).

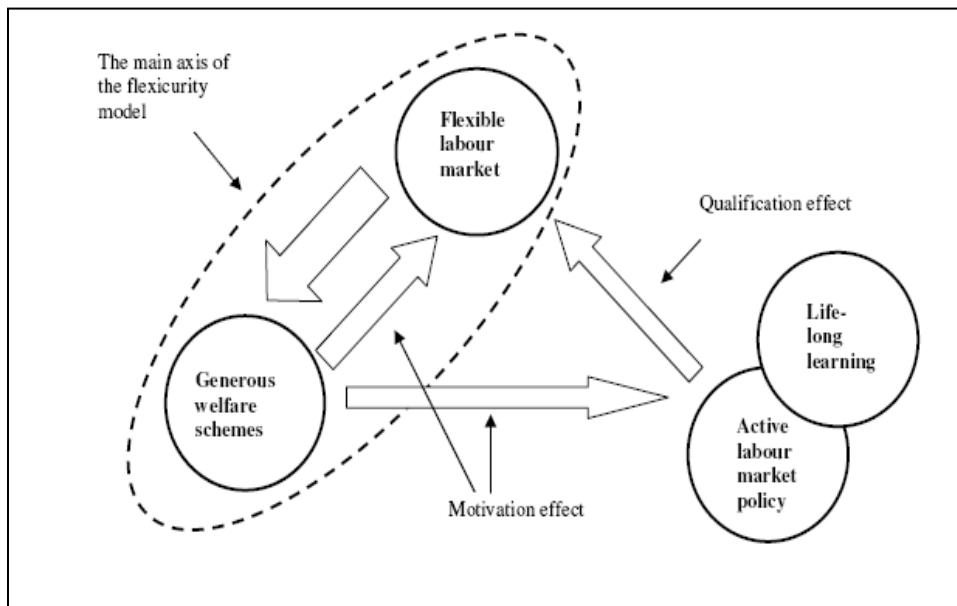


Figura 1: El modelo danés de flexiseguridad

Fuente: Kongshøj Madsen, 2006

- 1) *El mercado laboral flexible*, que afecta a empleados y empleadores. Estos últimos disponen de facilidades para contratar y despedir y, por tanto, pueden adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado. Los empleados se encuentran con menos obstáculos para cambiar de trabajo y las transiciones entre desempleo y empleo son más breves. Se evitan así los riesgos del desempleo prolongado y las dificultades de reincorporarse al mercado laboral.
- 2) *El Estado de bienestar con generosas prestaciones*, que proporciona seguridad a los trabajadores. Los daneses se muestran despreocupados por la facilidad de ser despedidos, ya que asumen que no será difícil encontrar otro trabajo (o que disfrutarán de amplias subvenciones económicas durante el desempleo). La incertidumbre derivada de la flexibilidad es compensada por los altos niveles de protección social.
- 3) *La activación laboral y la formación continua*, que son la prueba de que el Estado no juega sólo un papel de protección ante los riesgos de la flexibilidad, sino que invierte en el capital humano y en la lucha contra el desempleo. Los cambios en la economía del conocimiento demandan, cada vez más, trabajadores cualificados. Por este motivo, la formación permanente se ha convertido en un elemento esencial de la flexiseguridad. La movilidad, interna o externa, es posible cuando el trabajador adquiere las capacidades requeridas por el mercado laboral. Por otra parte, los desempleados mejoran sus posibilidades de lograr un trabajo correspondiente a su formación. Para ello, las políticas de activación intentan evitar los largos períodos de desempleo y aseguran la reincorporación al mercado laboral. De no ser así, sería muy costoso para el Estado mantener económicamente el desempleo de larga duración y los desempleados se encontrarían con mayores dificultades para encontrar un trabajo.

Debemos tener en cuenta que el modelo danés debe ser contextualizado, puesto que es el resultado de un proceso histórico. El Estado de bienestar se caracteriza por la universalidad, la equidad y la solidaridad. Mediante el carácter universal, se garantiza la protección social a todos los ciudadanos (Hansen, 2007: 90), lo cual es perceptible en los permisos de paternidad y maternidad, en las políticas de cuidado; y, por otra parte, los salarios mínimos son elevados. Además de promover la seguridad, el Estado contribuye al mantenimiento de la estabilidad macroeconómica por medio de políticas laborales flexibles combinadas con una elevada protección para los desempleados. El Estado financia la flexibilidad del mercado laboral y requiere una política fiscal elevada para costear el bajo desempleo y los programas de formación. De este modo, la aceptación de la flexiseguridad es alta entre los empleados y empleadores (Andersen y Etherington, 2005: 22).

Al ser un modelo desarrollado en el contexto danés, es lógico que surjan dudas sobre su implementación en otros países. La desregularización podría no ir acompañada por el aumento de las prestaciones sociales necesarias y la destrucción de empleos estables se traduciría en la multiplicación de empleos precarios. De ahí que algunos autores hablen de la necesidad de fortalecer la seguridad (como Tangian mediante la *flexinsurance*) y los sindicatos de los países mediterráneos ven este proyecto con desconfianza. No en vano, la flexibilidad del mercado laboral se ha conseguido en España aumentando la precariedad en detrimento de la seguridad social (Navarro, 2002: 113).

Nosotros vamos a centrarnos en otra dimensión que, a veces, no está suficientemente desarrollada en el modelo de flexiseguridad. Nos referimos a la igualdad de género.

3. La participación de la mujer en el mercado laboral

Aunque la Unión Europea considera la conciliación de la vida laboral y familiar como uno de los principios básicos de la flexiseguridad, la integración de la mujer en el mercado laboral no siempre cuenta con la atención que se merece. Para alcanzar la igualdad de oportunidades y de salarios, el modelo de flexiseguridad debe combinar la creación de trabajos con un sistema de cuidado (que incluya tanto las bajas de maternidad y paternidad como un servicio de guarderías y cuidado gratuito). El reto principal es superar la desigualdad estructural, que dificulta a las mujeres desarrollar una vida profesional y termina por convertir la vida familiar en un obstáculo (Nectoux y van der Maesen, 2003: 14). La dificultad es mayor cuando si pensamos que son las mujeres quienes suelen asumir las labores de cuidado. Es, por tanto, complicado alterar la distribución del cuidado (Warren, 2001: 564) sin modificar la situación del mercado laboral.

A continuación, vamos a comparar la participación de la mujer en el mercado laboral en España y en Dinamarca y mostraremos algunos de los efectos de la aplicación de la flexiseguridad a las políticas de género. Para una comprensión global de la participación en el mercado laboral, creemos necesario desarrollar los siguientes aspectos:

- el empleo y el desempleo femeninos,
- el trabajo a tiempo parcial y completo,
- la natalidad

Con el análisis de estos tres elementos, introduciremos algunas de las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de acceder y mantenerse en el mercado laboral (pensando en la compatibilidad con la vida familiar) y algunas de las ventajas del modelo danés para combatir la desigualdad.

El empleo y el desempleo femeninos

Si partimos de la situación actual, constatamos que Dinamarca y España representan dos extremos opuestos en lo referente a las tasas de desempleo. Frente a las tasas relativamente bajas de desempleo en el mercado laboral danés, España tiene unos índices de desempleo que se encuentran entre los más altos de Europa. Ambos países han experimentado recientemente una subida del desempleo como consecuencia de la crisis económica y financiera, aunque el impacto ha sido mucho más fuerte en España. Así pues, el desempleo a finales de 2009 es del 7,3% en Dinamarca y del 18,8% en España (Eurostat).

Tanto en Dinamarca como en España, las tasas de desempleo han sido mayores entre mujeres que entre hombres. En el caso español, resulta especialmente preocupante el elevado número de desempleo femenino. La tendencia descendente entre 2005 y 2007 es interrumpida bruscamente en 2008 y se puede apreciar como el desempleo (aunque no solamente el femenino) sube vertiginosamente en 2009 hasta alcanzar el 19,3%. En Dinamarca, la tendencia descendente se prolonga hasta 2008 (situándose por debajo del 4%) pero sube hasta el 6,9% en 2009. En comparación con la media europea, el aumento del desempleo es perceptible en 2009 con un 9,3%, pero el porcentaje está muy lejos del presentado por España.

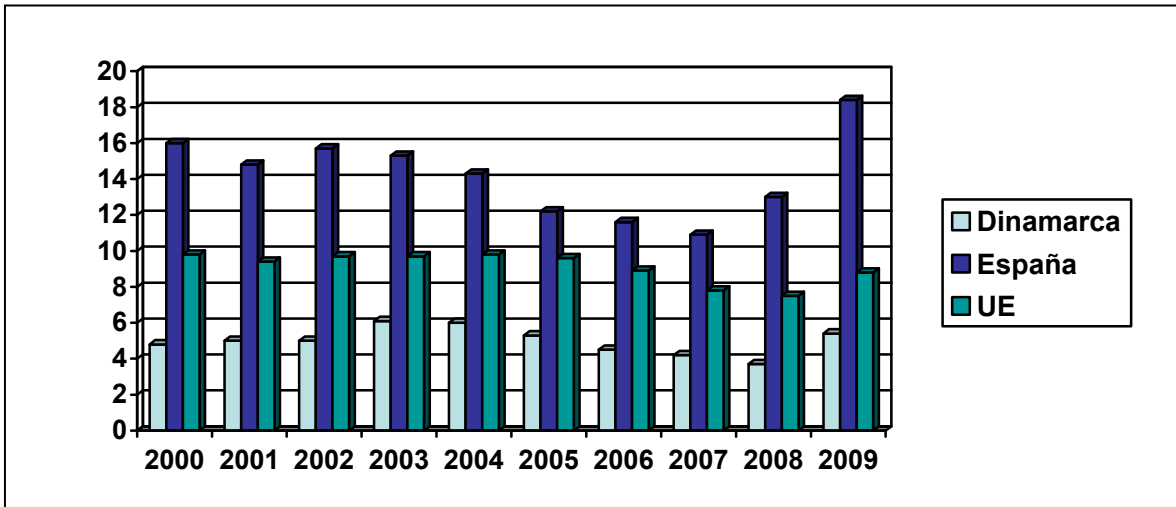


Figura 2: Tasas de desempleo femenino (%)

Fuente: EUROSTAT

Si tenemos en cuenta los objetivos comunes de la Unión Europea sobre el empleo y la participación en el mercado laboral, Dinamarca cumple satisfactoriamente dichos criterios, mientras que España está todavía lejos de hacerlo. En 2005 no se alcanzó el 57% de empleo femenino (la tasa española fue del 51%) y parece bastante más improbable que España (al igual que la media europea, sensiblemente superior a la española) se aproxime al 70% estimado para 2010. La siguiente figura muestra las tasas de empleo femenino, incluyendo a las mujeres entre 15 y 64 años de edad que están empleadas, en comparación con la población femenina total en estos mismos grupos de edad:

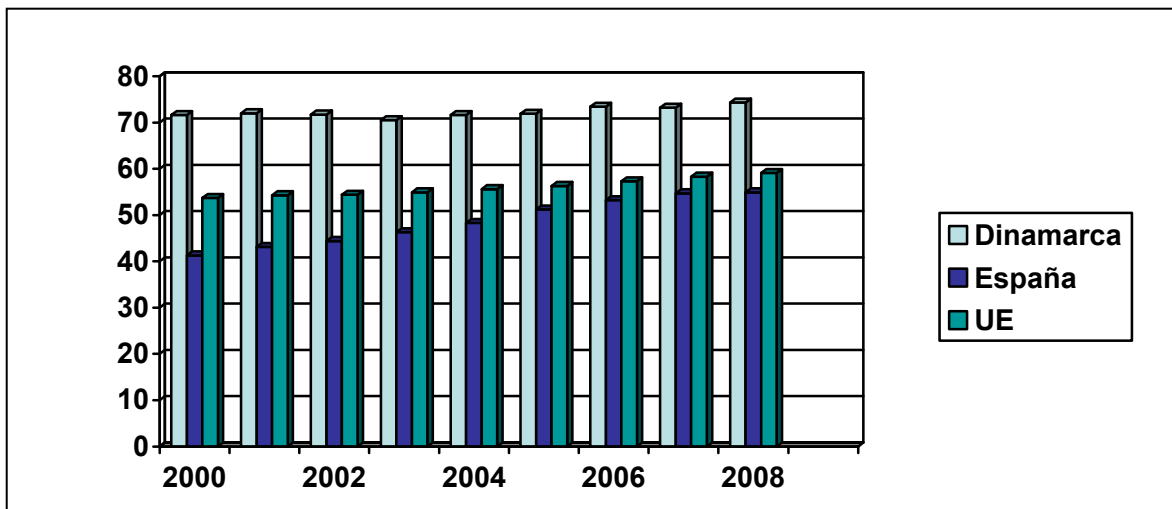


Figura 3: Tasas de empleo femenino (%)

Fuente: EUROSTAT

El crecimiento del empleo femenino en España es positivo durante los últimos 8 años (del 41.3% al 54,9%), aunque se aprecia cierto estancamiento a partir de 2006. No

obstante, las tasas de empleo son bastante menores que en Dinamarca (74,3% en 2008). Además, hay que tomar en consideración que gran parte del empleo femenino en España es a tiempo parcial.

Estas diferencias se reflejan en las brechas de empleo y desempleo, atendiendo al género, en ambos países. En 2003, la brecha de género de empleo era de 9,1% en Dinamarca y en España era del 27,2% (la media de la Unión Europea era 15,7%), mientras que la brecha de género de desempleo era del 0,6% en Dinamarca y del 7,7% en España (con una media en la Unión Europea de 1,7%). Sin embargo, el impacto negativo que la crisis económica y financiera ha tenido en el empleo masculino ha hecho que la brecha se reduzca de manera sustancial en España (siendo de un 0,2%) y que en Dinamarca sea incluso de un 0,8% favorable a las mujeres (es decir, el desempleo femenino es del 6,9% frente al 7,7% masculino). Aun así, conviene señalar que el desempleo femenino en España ha continuado aumentando considerablemente, sólo que a un ritmo menor que el masculino.

El trabajo a tiempo parcial y completo

Resulta evidente que la combinación de la flexibilidad en el mercado laboral con un sistema de protección social es beneficiosa para las mujeres. La creación continuada de empleo femenino en Dinamarca (hasta superar el 70%) no se ha basado en la participación en trabajos a tiempo parcial, que limitan las posibilidades de independencia económica. A diferencia de otros países (el caso paradigmático es Holanda), las tasas de empleo a tiempo parcial femenino son bastante bajas.

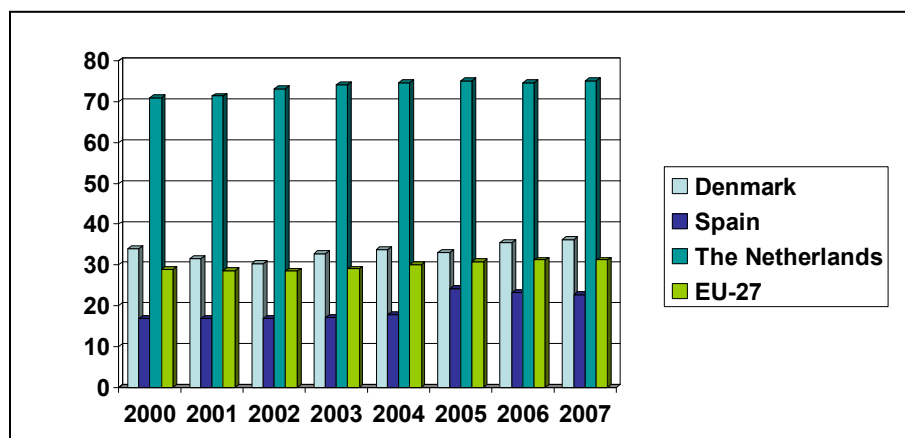


Figura 4: Tasas de trabajo femenino a tiempo parcial (% del total del empleo)

Fuente: EUROSTAT

Los índices de trabajo a tiempo parcial en España son muy bajos en esta figura. Esto se debe a que el empleo femenino a tiempo parcial es calculado en relación con el empleo total. Si se calculara sobre el porcentaje del total de empleo femenino, los índices de tiempo parcial serían mucho más altos. De hecho, gran parte del empleo femenino en España es empleo a tiempo parcial. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto de la Mujer, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial es de aproximadamente el 60%. El descenso del número de mujeres trabajando a tiempo parcial entre 1992 y 2002 es una excepción si lo comparamos con la media de los países de la Unión Europea (con un aumento del 28,8% al 33,5%), mientras que España pasa

del 13,8% al 17,0% (EUROSTAT Labour Force Survey, 2002).² En Dinamarca, sin embargo, la tasa desciende del 37,1% al 31,4% (EUROSTAT Labour Force Survey, 2002).

Frente a Holanda, cuyo modelo de flexiseguridad consiste en la menor protección social y un alto nivel de trabajos a tiempo parcial, el modelo danés combina trabajo a tiempo completo con un sistema fuerte de protección social. En contra de lo que se pudiera pensar, el caso danés muestra que la reconciliación de la vida laboral y familiar se puede conseguir mediante la creación de trabajos a tiempo completo. La cuestión no es tanto reducir la jornada de trabajo como crear las condiciones sociales (por medio de las bajas de paternidad y maternidad y los sistemas de cuidado) que permitan el desarrollo continuado de la trayectoria profesional. Sería, de nuevo, un error considerar la flexiseguridad como sinónimo de flexibilidad y menos tiempo de trabajo en lugar de contemplar las ventajas que la protección social y la formación permanente ofrecen para un desarrollo más satisfactorio del capital humano.

La elección de políticas de trabajo a tiempo parcial para reducir el desempleo conlleva el riesgo de mantener la desigualdad de género. Sin lugar a dudas, el crecimiento de empleo femenino es un avance pero, si se produce sólo a tiempo parcial, termina por convertirse en una barrera, ya que es insuficiente para una persona o una madre sola (Nectoux y van der Maesen, 2003: 14) y crea una desigualdad salarial entre las mujeres y los hombres.

		15-29 años	30-54 años	55-66 años	Total
Hombres	Tiempo completo	71,6	96,0	88,7	88,8
	Tiempo parcial	28,4	3,9	11,2	11,1
Mujeres	Tiempo completo	53,4	73,7	65,9	67,6
	Tiempo parcial	46,5	26,2	33,8	32,3

Figura 5: El trabajo a tiempo completo y parcial
Atendiendo al género y la edad
Fuente: Andersen, Pedersen & Skov, 2004

En esta figura, observamos cómo los trabajos a tiempo parcial no dependen sólo del género sino también de la edad. Por eso, los índices de trabajo a tiempo parcial son mayores tanto para hombres como para mujeres entre 15 y 29 años. Por otra parte, algunos grupos (como las mujeres jóvenes) tienen más dificultades para ser contratadas o para pasar de una situación de desempleo a empleo (Westergaard, 2001:18).

Las mujeres eligen el trabajo a tiempo parcial debido a razones personales o relacionadas con el cuidado de los niños u otros miembros de la familia (Andersen, Pedersen & Skov, 2004: 17). De esta manera, el trabajo a tiempo parcial se combina con actividades de cuidado en el ámbito privado y las mujeres terminan por trabajar más

² En general, es difícil obtener datos precisos y comparables sobre el trabajo a tiempo parcial. Las horas trabajadas como parte de un contrato a tiempo completo o parcial varían de país en país e incluso entre sectores. En España, se suele trabajar más horas y, por tanto, una definición del tiempo parcial que sitúa el número de horas trabajadas muy bajo resulta en tasa bajas de trabajo a tiempo parcial y vice versa en el caso danés.

horas en total (Stadelmann-Steffen, 2008: 393). El trabajo a tiempo parcial, pues, no implica una mayor reconciliación de la vida laboral y familiar. Más bien, son las políticas de cuidado (y no el trabajo a tiempo parcial) las que aseguran la conciliación.

La natalidad

Con respecto al desarrollo demográfico, resultan alarmantes las bajas tasas de natalidad en los países de la Unión Europea y la temida falta de relevo generacional ante el creciente envejecimiento de la población. La situación es asimismo preocupante cuando se piensa en el mantenimiento de las pensiones y los costes mayores para el Estado de Bienestar en servicios de dependencia. La cuestión de la natalidad no puede disociarse de la participación de la mujer en el mercado laboral ni del común dilema consistente en elegir entre tener hijos o asegurarse el empleo. Partimos de la comparación de las tasas de natalidad en Dinamarca y España.

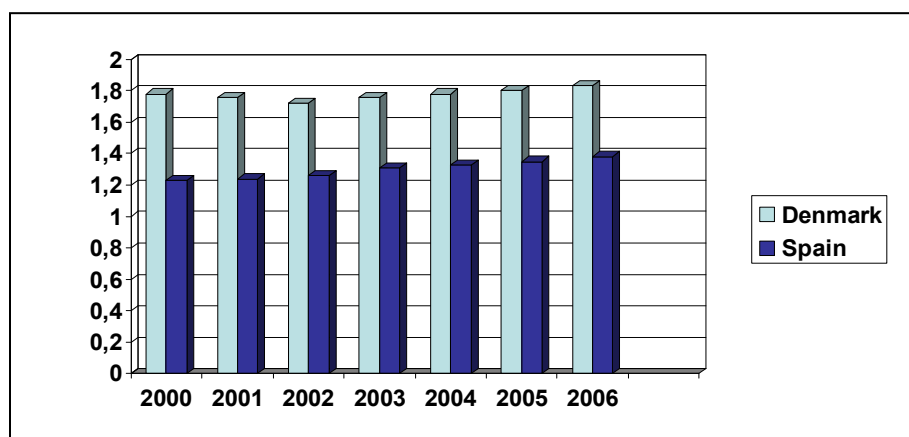


Figura 6: Tasas de natalidad (hijos por mujer)

Fuente: EUROSTAT

Mientras que Dinamarca se encuentra por encima de la media europea, España está por debajo. El caso danés muestra que la alta participación de las mujeres en el mercado laboral no impide el mantenimiento de la tasa de natalidad (todavía baja pero mayor que la de España). Es más, la alta participación en el mercado laboral es compatible (y no un obstáculo) con tener niños. En este sentido, podemos afirmar que la conciliación entre la vida laboral y familiar tiene un efecto positivo que es fácil de constatar.

La maternidad afecta directamente al empleo: la cantidad de tiempo trabajado por individuos entre 20 y 49 años está relacionada con el número de hijos, especialmente en el caso de las mujeres. Cuanto mayor es el número de hijos (y de menor edad), menor es la integración de las madres en el mercado laboral. Lo mismo se puede decir del número de horas trabajadas: los índices de trabajo a tiempo parcial se incrementan con el número de hijos. Sin embargo, los índices de mujeres trabajadoras con niños en Dinamarca están entre las más altas de Europa. La existencia de bajas de maternidad y paternidad más prolongadas, la universalización de las guarderías y de las políticas de cuidado ayudan, entre otros factores, a explicar el porqué.

El modelo de flexiseguridad danés presenta un alto grado de participación de la mujer en el mercado laboral y muestra algunas directrices sobre cómo mejorar la integración de la mujer y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Las estrategias laborales que apuestan por la creación de trabajo a tiempo parcial para las mujeres en nombre de la flexibilidad pueden ser contraproducentes a la hora de promover la igualdad (las mujeres terminan por trabajar y ocuparse del cuidado familiar y no se soluciona su dependencia económica).
- La apuesta por el trabajo a tiempo completo debe promoverse y no desecharse. El trabajo a tiempo parcial no es la única opción.
- Tanto si se apuesta por el trabajo a tiempo parcial como por el trabajo a tiempo completo, debe fortalecerse una política activa de cuidado que permita conciliar la vida laboral y familiar.
- La natalidad debe ser compatible con el trabajo. La existencia de un sistema eficaz de cuidado muestra que se pueden combinar las tasas de natalidad más altas con la mayor participación en el mercado laboral.
- Las campañas de sensibilización son un buen instrumento para concienciar sobre la importancia de compartir el cuidado de los niños.

4. Los permisos de maternidad y paternidad

En Dinamarca, los padres optan a un total de 52 semanas de permiso compartido, con un subsidio del 100% del salario habitual en una parte de la baja y la máxima subvención de desempleo (proporcional al sueldo) durante el resto. La madre cuenta con un permiso previo y posterior al nacimiento del bebé. Antes del parto, la madre disfruta de 4 semanas y después, cuenta con 14 semanas. El padre dispone de 14 días de disfrute inmediatamente tras el nacimiento del bebé, lo cual supone una reducción de 2 semanas con respecto a las 4 semanas de permiso de paternidad vigentes en el período comprendido entre 1997 y 2001 (2 inmediatamente tras el parto + 2 a elegir, ambas intransferibles). Además, la madre y el padre pueden compartir las siguientes 32 semanas según decidan.

Estos derechos son universales y la duración mínima de la baja no depende de la situación laboral de la madre o del padre. Los acuerdos específicos de permisos de maternidad y paternidad son regulados por las leyes estatales, los convenios entre los agentes sociales y los acuerdos locales de las propias empresas (Olsen, 2005). Las subvenciones de las bajas de maternidad y paternidad se pagan a los trabajadores y a los autónomos. En ambos casos, se requiere un mínimo de 13 semanas trabajadas antes de la baja. Dependiendo del convenio, las subvenciones pueden igualar al sueldo completo del trabajador o de la trabajadora.

Del sueldo total, la empresa recibe un reembolso equivalente a la subvención pública del permiso de maternidad y paternidad (el pago se gestiona en el nivel municipal). Al inicio de la baja, cuando el empleado o empleada recibe una cantidad equivalente a su salario, el Estado compensa parcialmente a las empresas. La parte restante (la parte que no está cubierta por el Estado) se financia, en la mayoría de los casos, por medio de un fondo colectivo. Las empresas contribuyen a uno de los fondos colectivos de permisos de maternidad o paternidad con una cantidad por año y por empleado o empleada. De esta manera, los costes de los permisos se comparten entre las empresas pertenecientes al fondo. Las empresas que cuentan con muchas trabajadoras no tienen por qué representar gastos de baja sustancialmente mayores ni la contratación de mujeres en edad fértil supone un motivo de discriminación. En la última parte de la baja, el subsidio se distribuye directamente al empleado o empleada, sin intervención de la empresa.

Los desempleados que tienen derecho a subvenciones de desempleo, de cualquier tipo, reciben esta misma subvención durante la baja de maternidad y paternidad. A los estudiantes que cogen baja por maternidad o paternidad se les otorga 12 y 6 meses adicionales, respectivamente, a las subvenciones de estudio que se cobran en Dinamarca.

Cuando observamos el reparto de los permisos de maternidad y paternidad, sorprende el poco tiempo usado por los hombres. Si atendemos a las 2 semanas con las que el hombre cuenta tras el nacimiento del bebé, éstas sólo son empleadas por el 60% de los hombres, lo cual quiere decir que el 40% restante no recurre a la baja a pesar de recibir el 100% de su salario y de tratarse de un permiso intransferible. No extraña, pues, que en las semanas posteriores los hombres apenas soliciten la baja de paternidad. De una media de 290 días de permiso en 2004, los hombres emplearon solamente 18 días (2,6 semanas) y las mujeres 272 (38,9 semanas). En otros términos, los hombres

sólo recurren a un 6% de la baja común, frente al 94% de las mujeres. En 2007, la media de días de permiso paternal subió a 32 días.

En el breve período, desde 1997 a 2001, en que los padres contaban con un permiso intransferible de 4 semanas (2 semanas adicionales, aparte de las 2 semanas inmediatamente posteriores al parto), el porcentaje de padres de baja subió del 7% al 24%. La cifra volvió a caer cuando se retiró la medida.

Las razones más comunes por las cuales los hombres no usan su permiso de paternidad son las desigualdades en los salarios de la pareja (el hombre suele cobrar más que la mujer y no se quiere renunciar a los ingresos familiares más altos), la cultura empresarial (predominantemente masculina) y el desacuerdo dentro de las propias familias (en los casos en los que la madre quiere disfrutar de todo el período de baja ofertado).

El escaso porcentaje de elección del permiso de paternidad puede evolucionar en dos direcciones: la primera sería aceptar que la mujer debe asumir la mayor parte de la baja, como hasta ahora, y el hombre debe ocuparse de tareas complementarias de cuidado y cooperación en las labores del hogar; la segunda consiste en fortalecer el permiso de paternidad intransferible. Comparado con otros países nórdicos, el tiempo de permiso de paternidad intransferible es más reducido (en Noruega es 1 mes y en Suecia consta de 2 meses). Además, Islandia ha mostrado la efectividad de complementar la mayor duración del permiso de paternidad intransferible. En 2000, se introduce el modelo 3+3+3 (3 meses para la madre, 3 para el padre y 3 para compartir) y en la actualidad más de un 75% de los islandeses toman su baja de paternidad. En este sentido, se demuestra que es importante que exista un permiso de paternidad (no sólo un permiso compartido) y la consideración de su carácter intransferible.

En nuestra opinión, el camino que debe seguirse es el segundo y debería implementarse (y ampliarse) el permiso de paternidad intransferible como ocurre en el modelo islandés. De esta manera, la ausencia de la mujer del mercado laboral sería menos prolongada (y se facilitaría consecuentemente su reintegración y el aprovechamiento de su capital educativo y laboral) y el hombre se implicaría en mayor medida en el cuidado de los niños y en la realización de las labores domésticas (y se asegura que la mujer no termine por encargarse del trabajo y del cuidado cuando se reincorpore a su puesto).

Madre	4	14	32
Padre		2	32

Figura 7: Permisos de maternidad y paternidad en Dinamarca

Madre		6	10
Padre		2	10

Figura 8: Permisos de maternidad y paternidad en España

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece una serie de cambios sobre los permisos de maternidad y paternidad. Las mujeres disponen de un total de 16 semanas de permiso a partir del nacimiento del bebé. Las 6 primeras semanas le corresponden a la madre obligatoriamente y son inmediatamente posteriores al parto, mientras que las otras 10 pueden compartirse con el padre en el modo en que se considere oportuno. Si la madre quiere coger la baja antes del parto, estos días o semanas se descuentan de las 10 semanas que tiene disponibles para compartir con el padre después de las 6 semanas obligatorias. Previo acuerdo entre la empresa y la trabajadora, el permiso puede disfrutarse a tiempo parcial en los términos en que se determinen. Se cobra el 100% de la base reguladora correspondiente al salario pero hay que tener una cantidad de días cotizados, que varían según la edad: no se exige ninguna cotización si se es menor de 21; entre 21 y 26 se exigen 90 días cotizados en los últimos 7 años o 180 días durante toda la vida laboral; y para las mayores de 26, se requieren 180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 días en la vida laboral.

El permiso de paternidad consta de 15 días (los 2 días, a los que ya se tenían derecho, del día del parto y el día siguiente y 13 días de baja que deben disfrutarse durante los nueve meses posteriores al nacimiento del bebé). Si se acuerda con la empresa, el permiso se puede disfrutar a jornada parcial a un mínimo del 50% (un total de 26 días). El trabajador recibe el 100% de la base reguladora correspondiente del salario. La prestación económica es financiada por la Seguridad Social. El derecho a la prestación se adquiere si se tiene 180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 durante la vida laboral. Se espera que el permiso de paternidad se prolongue y alcance las 4 semanas en 2013. El Senado ha aprobado ya que dicha ampliación se adelante a 2011.

Exceptuando a las mujeres menores de 21 años, los permisos de maternidad y paternidad dependen de la inclusión y participación en el mercado laboral. Para evitar que las mujeres que no trabajen o no coticen lo suficiente queden excluidas, la nueva ley introduce una prestación de maternidad por parto de una duración de 42 días para los casos que no cuenten con las cotizaciones requeridas.

Tras la comparación de los permisos de maternidad y paternidad en España y en Dinamarca (y de manera más general, en los países nórdicos), obtenemos las siguientes recomendaciones que sería conveniente considerar y discutir para avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar en España:

- El período de permiso de maternidad debe aumentarse hasta alcanzar, como mínimo, los 6 meses³. Se evitarían así las mayores dificultades de las mujeres para reincorporarse al trabajo (y el riesgo de tener que elegir entre la vida familiar y la laboral);
- El permiso de paternidad debe también ampliarse y debe ser intransferible. La ampliación a 4 semanas es positiva y sería conveniente ir aumentando el período

³ Éste es el período recomendado por la Organización Mundial de la Salud para la lactancia. Con independencia de las valoraciones que suscita dicha recomendación (a la cual no le faltan críticas), lo cierto es que puede emplearse como argumento para aumentar la duración del permiso de maternidad. La experiencia danesa ha demostrado que los largos permisos de maternidad favorecen la carrera profesional de las mujeres y evitan su marginación del mercado laboral.

a, por ejemplo, 6 semanas. Se lograría así la mayor implicación del hombre en el cuidado de los niños y en las labores del hogar. Esta medida también contribuye a conseguir el objetivo, mencionado arriba, de reintegrar a la mujer en el mercado laboral. La implementación del permiso de paternidad ampliado no sería excesivamente costosa, ya que, como está demostrado por la experiencia, no todos los padres se acogerían a esta medida ni tampoco emplearían la totalidad del tiempo ofertado.

- La corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los niños y en las labores domésticas podrían promoverse mediante campañas de concienciación. El hecho de que la implementación de la baja de paternidad sea reciente en España debe servir de aliciente para mostrar sus beneficios para el conjunto de la familia;
- A pesar de sus costes, la universalidad de los permisos de maternidad y paternidad debe ser un objetivo, ya que es de suponer que las familias con rentas más bajas (en las que las mujeres tienen mayores dificultades para incorporarse o mantenerse en el mercado laboral) resulten más perjudicadas por la baja en base a la cotización;
- La financiación de los permisos de maternidad y paternidad debería compartirse entre los empleadores y el Estado con el establecimiento de fondos comunes.

5. Las políticas de cuidado

La importancia de incluir la dimensión de género ha llevado a algunos autores (Hansen, 2007) a hablar de “cuidado flexible” (*flexicarity*) para exigir que, junto a las relaciones entre la seguridad proporcionada por el Estado y el mercado, se añadan las instituciones de cuidado público. El sistema de cuidado de niños facilita la integración de las mujeres en el mercado laboral: facilita la corresponsabilidad (al ser las instituciones de cuidado las que se encargan de esta función) y evitan que el cuidado se convierta en un asunto destinado sólo al género femenino (asumiendo que la mujer debe o retrasar su reincorporación al mercado laboral o usar su tiempo libre).

La Unión Europea considera que la falta de servicios de cuidado de menores es un desincentivo para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por eso, se establecieron unas metas que los Estados miembros tenían que cumplir para 2010. Las metas consisten en una cobertura mínima de cuidado del 90% de los niños y niñas mayores de 3 años y del 33% para los niños y niñas menores de 3 años. La primera meta ya se ha conseguido tanto en Dinamarca (94%) como en España (99%). El tipo de cuidado varía, sin embargo, ya que en España la cobertura se basa en colegios públicos y privados donde los niños y las niñas se inscriben con 3 años de edad. En el caso danés, existe una mayor variedad de ofertas públicas de cuidado, como por ejemplo guarderías, debido a que los niños y niñas no empiezan el colegio hasta que tienen 6 años.

Los retos surgen cuando atendemos al grupo de entre 0 y 3 años. Dinamarca tenía, en el año 2002, una cobertura del 68% mientras que la cifra en España se encontraba en el 12%. Un estudio más reciente (Balaguer & Arderiu, 2007) muestra que la cobertura en 2005, según las propias autoridades locales, llegaba al 27%. De todos modos, hay que subrayar que detrás de estas cifras se esconden diferencias regionales importantes así como diferencias entre los grupos de edad específicos. La cobertura para niños y niñas de entre 2 y 3 años es del 55%; para niños y niñas de 1 a 2 años de edad es del 27%; y sólo llega al 12% para los niños y niñas menores de 1 año.

Según los datos disponibles, la parte pública de servicios de cuidado corresponde al 47% y la privada al 53% en el caso español. La cantidad de puestos de cuidado ha aumentado en los últimos años, sobre todo gracias al crecimiento de la oferta privada. Según el estudio de Balaguer & Arderiu, este aumento no ha sido suficiente para satisfacer la demanda y tendrá que multiplicarse por dos la oferta actual para poder cumplir con la demanda estimada. En otras palabras, actualmente sólo se cubre un 49% de la demanda estimada. Esta falta de servicios de cuidado muchas veces implica que son los familiares quienes se hacen cargo de los niños y niñas o que se contratan a cuidadores privados. Los gastos públicos en servicios de cuidado son el 1,7% del PNB en Dinamarca y el 0,1% del PNB en España.

En los años 70, cuando las mujeres se incorporaron masivamente al mercado laboral danés, se introdujo una ley universal de servicios de cuidado de menores. El número de guarderías y otros servicios aumentaron rápidamente. En 1997 una nueva ley prestó especial interés a las necesidades del niño o de la niña y su bienestar, sus competencias sociales y lingüísticas, así como su creatividad. La ley acentuó, pues, los beneficios para el niño o la niña de asistir a la guardería e interactuar con otros niños y niñas de su edad. Ya no se trataba solamente de que el sistema de cuidado fuera

exclusivamente una respuesta a las demandas de las mujeres en el mercado laboral.

En los años 90 se establecieron las políticas de garantía de cuidado, que se enmarcaron como un nuevo derecho de todos los ciudadanos (Wilmann, 2000). La garantía de cuidado significa que el municipio pasa a ser responsable del establecimiento del número necesario de plazas de guardería. El municipio tiene la obligación de ofrecer una plaza de cuidado a todos los niños y niñas a partir de las 26 semanas y hasta que comiencen su vida escolar. El tiempo máximo de espera permitido es de 4 semanas. Si el municipio no puede ofrecer una plaza, deberá financiar los costes empleados por los padres que quieran hacer uso de una oferta privada. Una nueva ley en 2003 dio a los padres la posibilidad de elegir libremente entre cuidado público y cuidado privado; en ambos casos con subvenciones municipales. En 2007, se reformuló nuevamente la ley de cuidado; esta vez distribuyendo el principal objetivo del sistema entre los niños y niñas (bienestar, salud, desarrollo y aprendizaje) y las familias (la necesidad de flexibilidad, las elecciones personales y la planificación de la vida privada y laboral).

Los tipos de servicios de cuidado ofrecidos en el sistema danés son tres: centros públicos de cuidado, cuidadores públicos o privados y guarderías públicas (véase la figura 9). Los horarios de los servicios varían pero se corresponden mayoritariamente con los horarios de un día laboral tradicional, esto es, 8 horas, entre 6.30 y 17.00. Son pocas las instituciones que abren fuera de este horario y durante fines de semana. Emerek (2008) subraya que el sistema universal de cuidado es una precondition para mantener la flexibilidad de la fuerza laboral, pero también destaca que se debe ir introduciendo la flexibilidad en el propio sistema de cuidado. El día laboral es cada vez menos tradicional y fijo y ello se debería traducir en una mayor flexibilización de los horarios de las guarderías, etc.

Centros de cuidado (públicos)	6 meses a 3 años	Centros con muchos niños y niñas
Cuidadoras (públicas o privadas)	6 meses a 3 años	Casa privada de los cuidadores (máximo 5 niños por cuidador)
Guarderías (públicas)	3 a 6 años	Centros con muchos niños y niñas

Figura 9: Instituciones de cuidado público en Dinamarca

El municipio se encarga de decidir cómo se combinan los diferentes servicios en la oferta total de su área. En algunos municipios prevalece el servicio de centros de cuidado, y en otros, la opción de los cuidadores.

Los costes de los servicios de cuidado se cubren parcialmente por el municipio y en parte por los padres. Los padres contribuyen al sistema de cuidado con una cantidad fija al mes dependiendo del tipo de institución a la que asiste su hijo o hija, la edad del niño o de la niña y el municipio en el que viven. Los padres pagan un máximo del 25% de los costes operacionales brutos del servicio de cuidado específico o de la media de

centros similares en el municipio. En Copenhague, por ejemplo, el precio de una plaza de cuidado en un centro público, equivalente a la jornada completa, se estima en un 8% de los ingresos netos de los padres. Si los padres eligen un servicio privado, reciben una subvención por parte del municipio. La contribución de los padres se puede reducir en función del nivel de ingresos de los padres. En algunos casos incluso se ofrecen plazas gratuitas para las familias con menos recursos. Asimismo, se reduce la contribución económica de los padres a partir del segundo hijo o hija.

Los municipios ofrecen también subvenciones para los servicios privados de cuidado. La subvención máxima es del 25% de los costes operacionales brutos. En cuanto a los servicios públicos, hay que destacar el hecho de que los centros de cuidado suelen ser más caros (por niño) que el servicio de los cuidadores, que se hacen cargo de un grupo reducido de niños (siendo 5 el máximo) en su propia casa. Estos cuidadores están contratados por el propio municipio. A modo de ejemplo podemos destacar que en el municipio de Aalborg, con 122.000 habitantes, se financian plazas de cuidado para 4.400 niños menores de 2 años. Esto supone un coste mínimo de 31 millones de euros por año.

El sistema español de cuidado depende, en gran medida, de las redes familiares, que se reparten el tiempo de cuidado de los niños y niñas (típicamente los abuelos), o se contratan a cuidadoras privadas (en situación regular o irregular). El sistema de cuidado español está integrado dentro del sistema escolar y educativo, que establece un período voluntario de 0 a 6 años. Sin embargo, no existen guarderías públicas gratuitas para los niños y niñas menores de 3 años. Para esta primera fase, se recurre principalmente a servicios de pago en el sector privado. Esto resulta muy costoso, especialmente para las familias con rentas más modestas, e influye en las posibilidades de la mujer de trabajar (y de no tener que dejar su trabajo para asumir las labores de cuidado).

En la actualidad, la cobertura pública de cuidado es insuficiente, las listas de espera son largas, no hay flexibilidad de horarios y los servicios privados se ocupan de la mayoría de las ofertas para los niños y niñas menores de 3 años. Estos últimos son más caros que las alternativas públicas. Más de la mitad de los padres que usan estos servicios de cuidado reciben subvenciones, dependiendo de sus ingresos, el tamaño de la familia y sus necesidades especiales. Las subvenciones cubren aproximadamente una tercera parte del precio total por plaza (Álvarez, 2007; APFN, 1999).

La falta de servicios públicos para los niños y niñas menores de 2 años se atribuye comúnmente a la falta de demanda, suponiendo que las madres están desempleadas o que las abuelas están fuera del mercado laboral. Sin embargo, ninguna de estas explicaciones es convincente: las madres pueden estar en el paro porque tienen que cuidar a sus hijos o hijas y las abuelas pueden estar fuera del mercado laboral porque han tenido siempre la responsabilidad del cuidado en su familia, trabajando en casa y cuidando primero de sus hijos o hijas y luego de los nietos y nietas. De esta manera, el sistema sigue reproduciendo la falta de oportunidades para las mujeres en cuanto a la reconciliación de la vida privada y la vida laboral.

Aunque el gobierno español ya ha invertido más dinero en plazas públicas de cuidado para los menores y se ha establecido como meta alcanzar un sistema educativo gratuito y universal para los niños y niñas de 0 a 3 años, la cobertura sigue siendo deficiente. Para llegar a una cobertura del 70%, por ejemplo, hace falta un total de

aproximadamente 1 millón de plazas. Sin contar las plazas existentes y las que ya están financiadas por los planes del gobierno, harían falta 500.000 plazas más.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, las propuestas para mejorar el sistema de cuidado en España serían las siguientes:

- Se debe ampliar la oferta pública de servicios de cuidado con el objetivo, a largo plazo, de conseguir un sistema universal con una cobertura por encima del 70%.
- Las autoridades públicas deben garantizar la oferta de una plaza de cuidado para los padres y las madres trabajadores. Asimismo, se deben reducir las listas (y establecer un período máximo) de espera. Las garantías tienen que ir ampliándose hasta que se ofrezcan de manera universal a empleados y desempleados por igual.
- Los municipios deben ofrecer una mayor gama de servicios para que los padres puedan elegir la opción que les permita reconciliar satisfactoriamente vida privada y vida laboral. Los propios municipios podrían combinar la oferta de la manera que consideren más oportuna, en función de las características de la población.
- Los horarios de los servicios deben ser flexibles para adaptarlos más a la realidad del mercado laboral actual. También debe considerarse la posibilidad de flexibilizar la oferta, introduciendo plazas flexibles o de media jornada para los padres que quieran combinar la oferta pública con el cuidado de los niños y niñas en familia. De esta manera, se evitaría una devaluación de los lazos familiares en este aspecto.
- Tomando el sistema danés como ejemplo, debe promoverse el sistema de cuidadores individuales, que trabajan en su propia casa ocupándose de un grupo de un máximo de 5 niños entre 0 y 3 años. Se trata de una opción de cuidado rentable que facilitaría además la integración de los niños y niñas en el sistema escolar de forma gradual, dado que aprenderían a interactuar con otros niños en grupos reducidos y se mantendría la familiaridad de una casa privada. Los cuidadores son contratados por el municipio, por lo que es posible mantener un mayor control público de la calidad del servicio, al mismo tiempo que se impide el fomento de los servicios de cuidado irregulares.
- Finalmente, convendría estudiar la introducción de medidas similares para el cuidado de ancianos, así como el impacto que esta dimensión del cuidado tiene para la reconciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

5. Las prácticas empresariales adaptadas a la familia

Para poder conseguir la reconciliación real entre la vida laboral y la vida personal, tanto para hombres como para mujeres, es fundamental que las prácticas sean compatibles con las necesidades de las familias, incluyendo el campo empresarial. Las políticas empresariales tienen que adaptar las condiciones laborales y contribuir a la consecución de un equilibrio entre vida familiar y vida laboral. Sólo así se puede asegurar un uso eficaz de otras medidas de reconciliación como las bajas de maternidad y paternidad y el sistema de cuidado.

Estas medidas deben facilitar la integración al mercado laboral (y el mantenimiento en el mismo) de personas que tienen responsabilidades familiares de cuidado (de niños y / o de ancianos). Los empleados con responsabilidades de cuidado no pueden, en múltiples ocasiones, rendir al máximo en el ámbito laboral ni dedicarse plenamente al ámbito familiar, ya que les falta energía para asumir ambas tareas satisfactoriamente. Esto deriva, en ocasiones, en una reducción de la jornada laboral y conlleva unos ingresos menores y otras consecuencias relacionadas con la falta de independencia económica (Rostgaard, 1999).

Holt (2003, 2008) identifica tres conflictos potenciales entre la vida laboral y la vida familiar. El primero es el tiempo: el problema reside en que algunas empresas tienen un horario fijo y no existe la posibilidad de horarios flexibles. En segundo lugar, los conflictos del exceso de uso de energía surgen cuando el trabajo físico demandado por el empleo afecta a la implicación del hombre o la mujer en la vida familiar. El tercer conflicto de la reconciliación es el género: no se ha asumido que se están modificando los papeles de la madre y del padre. Ambos necesitan la reconciliación entre la vida laboral y la familiar y las empresas deben ofrecer posibilidades específicas no restringidas únicamente a la mujer.

Las medidas empresariales de reconciliación y de políticas adaptadas a las familias giran en torno a una idea central: la flexibilidad. La flexibilidad es relevante tanto en relación con el lugar de trabajo como con la organización de las actividades laborales. La flexibilidad se puede fomentar en lo referente al horario de trabajo, permitiendo al trabajador o la trabajadora elegir individualmente la hora de entrar y salir del trabajo de manera más flexible (siempre que se cumplan los requisitos temporales de la semana o del mes). Así pues, sería factible compatibilizar el trabajo con el hecho de tener que dejar a los niños en la guardería o en la escuela, por ejemplo. La flexibilidad aumentada también permitiría coger la baja de maternidad y paternidad, según hemos explicado anteriormente, o disfrutar de temporadas en las que se disminuiría la cantidad de viajes laborales (en los casos en los que formen parte de la rutina laboral) por motivos familiares y de responsabilidades de cuidado.

Otro tipo de flexibilidad es el trabajo a distancia, en los casos en los que el empleado o la empleada tengan la posibilidad de realizar parte de su trabajo desde casa. Esta medida puede fomentarse gracias a la realización de servicios por medio de Internet. De este modo, sería más fácil trabajar (al menos, parte de la jornada) en el hogar y no en el lugar de trabajo.

Con respecto a las responsabilidades concretas de cuidado por parte de las madres y los padres, es importante también tener políticas empresariales en las que se

permita tomar días libres en relación con enfermedad (de los hijos) o simplemente con el fin de estar más tiempo con la familia en el caso de situaciones de estrés. Las empresas también pueden plantearse financiar guarderías anexas al lugar de trabajo o lugares para que se puedan llevar a los niños al trabajo en ocasiones excepcionales en las que no queden otras opciones de cuidado.

Un ejemplo de medidas concretas por parte de las empresas para facilitar la reconciliación entre vida privada y vida familiar mediante políticas empresariales adaptadas a las familias lo encontramos en el caso de la compañía telefónica danesa TDC (Drews & Sjørup, 2006). Esta empresa ofrece a los padres 10 semanas de baja con sueldo completo. Sin embargo, ante la falta de uso de esta oferta por parte de los padres empleados en la empresa, se inició una campaña titulada “El abrazo de papá”. La campaña consistía en promocionar la oferta de 10 semanas de baja por medio de la distribución entre los padres, tras el nacimiento de su bebé, de un “catálogo de instrumentos” con consejos sobre cómo ser padre y una carta en la que se anima explícitamente a los padres a hacer uso de la baja ofertada.

Con este caso, queremos subrayar la importancia de cambiar la cultura laboral en el lugar de trabajo para asegurar que se apliquen las medidas de reconciliación y se evite que no se queden en el nivel retórico o de las buenas intenciones. Asimismo, es importante que se dirijan medidas tanto para las mujeres como para los hombres con el fin de evitar que se reproduzca la imagen de la mujer como principal persona responsable del cuidado (Rostgaard, 1999). Los directivos deben reconocer explícitamente la necesidad de los padres de dar prioridad a su vida familiar. Como beneficio para la empresa, todas estas medidas podrían formar parte de una estrategia más amplia destinada a atraer y mantener a empleados cualificados y, potencialmente, aumentar la competitividad de la empresa.

En 2005, el gobierno danés estableció una comisión sobre trabajo familiar y laboral. Dos años más tarde la comisión publicó sus recomendaciones sobre la reconciliación. Las recomendaciones se enfocaron en aspectos tales como las competencias de los jefes y las jefas para la reconciliación y la flexibilidad en la organización laboral. Los jefes y las jefas deben implementar políticas empresariales sobre la reconciliación y estar atentos a estos aspectos en el día a día, especialmente a la hora de fijar prioridades y establecer los plazos en las tareas diarias. Se podría así evitar el estrés y la sobrecarga de trabajo. Sin embargo, también se subrayó la importancia de que los propios directivos fueran un ejemplo para los demás empleados, en el sentido de que deben priorizar la vida familiar y legitimar que sus empleados lo hagan también.

Por otra parte, el lugar de trabajo reconciliador debe contar con marcos flexibles en lo referido a horarios, la participación de los empleados en la planificación de las tareas laborales y la posibilidad de estar en contacto con los hijos a lo largo del día (o poder realizar los recados prácticos necesarios para evitar una presión excesiva sobre el tiempo libre). Finalmente, la comisión recomendó fortalecer el trabajo de reconciliación de los representantes sindicales para fomentar la centralidad de las necesidades de los propios empleados en el desarrollo de políticas adaptadas a las familias.

En base a las propuestas y prácticas presentadas con anterioridad, proponemos las

siguientes recomendaciones para sus adaptación en las empresas españolas:

- Para facilitar un mayor equilibrio entre vida laboral y vida familiar, debería implementarse la flexibilidad en las prácticas cotidianas de las empresas, atendándose, por ejemplo, a aspectos como horarios flexibles, temporadas de bajas o de jornada reducida y la posibilidad de trabajar desde casa (uno o dos días por semana).
- Las buenas prácticas para conciliar la vida familiar y laboral deberían formar parte de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de las empresas y ser valoradas como parte de su cultura empresarial.
- La flexibilidad también debería ser mayor en relación con el cuidado de los niños y niñas. Podrían ofrecerse días de cuidado, sin pérdidas económicas para el trabajador o la trabajadora, en el caso de que los niños cayeran enfermos.
- Las empresas deben motivar a los padres para que cojan los permisos de paternidad. Es importante destinar medidas de reconciliación directamente a los trabajadores varones para evitar que sean sólo las mujeres las que hacen uso de ellas. De no ser así, se corre el riesgo de que se sigan reproduciendo estereotipos y prácticas que fomentan la desigualdad de género. Se requiere, en muchas ocasiones, un cambio en la cultura laboral y empresarial para conseguir que los padres utilicen las ofertas de las que disponen.
- A los directivos les corresponde una parte importante de la responsabilidad de la aplicación satisfactoria de las medidas de reconciliación en el lugar del trabajo. Ellos tienen que ser conscientes de su papel como modelos para los empleados y promover las medidas ofertadas con su propio ejemplo, dando prioridad a la vida familiar. Asimismo, las instituciones públicas deben de servir como ejemplo para las empresas privadas.
- Los empleados deben ser incluidos en la elaboración de las políticas empresariales de reconciliación y en la propia organización del trabajo para garantizar que éstas se adapten a sus necesidades reales. De esta manera, es central el papel desempeñado por los representantes sindicales, como portavoces del conjunto de los empleados, en el desarrollo de las medidas.
- Se deben implementar deducciones fiscales para las empresas que implementen medidas de reconciliación.

6. Conclusiones: hacia la integración laboral de la mujer

Aunque en España se están haciendo esfuerzos considerables por aumentar la presencia de la mujer en la política y entre los altos directivos de las empresas, así como por reducir la discriminación en el trabajo, todavía queda un largo camino por recorrer para lograr la mayor integración laboral. En nuestra opinión, puede ser de gran utilidad tomar como referencia el modelo danés, que combina altas tasas de ocupación laboral con un sistema generoso de cuidado. Hemos enmarcado la experiencia danesa dentro del debate de la flexiseguridad (propuesta por la Unión Europea para crear empleos de calidad y promover la competitividad del mercado), que no debe descuidar la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar. Partimos, pues, de la necesidad de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral.

La participación de la mujer en el mercado laboral

Tal y como se desprende del caso danés, las tasas de empleo pronosticadas por la Unión Europea como parte de la Estrategia de Lisboa (en torno al 70%) se pueden alcanzar siguiendo los siguientes principios (con el objetivo de disminuir la desigualdad estructural):

- Priorizar la creación de trabajo a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial (para asegurar la independencia económica de las mujeres y para que la mujer no termine por ocuparse de las labores de cuidado).
- Mantener tasas de natalidad más altas mediante la existencia de un sistema de protección suficiente que no obligue a las mujeres a elegir entre su vida laboral y familiar.

Para que sea posible la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, proponemos un modelo basado en la distribución de la responsabilidad (de manera que no se trate de una elección dependiente únicamente de la mujer, relegada al ámbito privado) en tres niveles: el individual, el institucional y el empresarial. Debemos aclarar que cada uno de estos tres niveles depende de la intervención activa del Estado. El Estado (imprescindible para garantizar la mayor equidad y solidaridad) no debe percibirse como una interferencia en la economía o como un mero corrector de las desigualdades socioeconómicas, sino como un medio para favorecer la flexibilidad en el mercado laboral y asegurar un sistema fuerte de protección social.

Nivel individual: *Los permisos de maternidad y de paternidad*

Con este nivel, nos referimos a la capacidad de las madres y de los padres de decidir cómo afectará el nacimiento de sus hijos a su vida personal y laboral. Las bajas de maternidad son imprescindibles para que las mujeres puedan cuidar de sus niños y asegurarse su reincorporación al mercado laboral, pero también lo son los permisos de paternidad para incrementar la mayor implicación de los hombres y un reparto más

equitativo del cuidado de los niños y las tareas del hogar.

Nivel institucional (público): *El sistema de cuidado*

La integración de las mujeres en el mercado laboral es solamente posible si este nivel se desarrolla eficazmente (teniendo la universalidad y la gratuidad de los servicios de cuidado y guarderías como objetivo último).

Nivel empresarial: Las prácticas orientadas a la familia

Las mujeres siguen prefiriendo trabajar en el sector público (a pesar de que los salarios sean menores) porque valoran la seguridad y las facilidades para disfrutar de la baja de maternidad y conciliar la vida laboral y familiar. Dado que no se pueden imponer políticas obligatorias en el mismo sentido, es conveniente que las empresas vayan asumiendo mayor responsabilidad social y sensibilidad hacia las políticas favorables a la reconciliación.

La consideración de estos tres niveles, y las medidas concretas requeridas para su implementación, debería contribuir a la mejor integración de la mujer en el mercado laboral y a una mayor igualdad. Los efectos positivos de una mayor ocupación laboral femenina (promovidos mediante las políticas sociales apuntadas) se notarían en el crecimiento económico, mientras que la mayor implicación de los hombres ayudaría a que el cuidado de los niños deje de ser percibido como una cuestión que concierne únicamente a las mujeres. En tiempos en los que la crisis económica y financiera hace pensar en reformas del mercado laboral o nuevos modelos laborales, sería erróneo pensar que la flexibilidad es la mejor salida y obviar las ventajas ofrecidas por un sistema que complemente la flexibilidad con mayor seguridad y que esté orientado a corregir las desigualdades de género existentes.

Bibliografía

Álvarez, Pilar (2007): “Las plazas privadas de guardería aumentan en cuatro años el doble que las públicas”, en *El País*, 19.03.2007.

Andersen, Monica, Steen Bielefeldt Pedersen & Vesla Skov (2004): *Køn og arbejdsliv*. Copenhagen: Statistics Denmark.

Andersen, John & David Etherington (2005): *Flexicurity, workfare or inclusion? The Politics of Welfare and Activation in the UK and Denmark*. Aalborg: CARMA.

Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (1999): *Informe comparativo sobre las políticas familiares en la Unión Europea*.
<http://www.apfn.com.pt/Cadernos/Caderno2/caderno2.htm>

Balaguer, Irene & Eduard Arderiu (coords.) (2007): *Calidad de los servicios para la primera infancia y estimación de la demanda*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Comisión Europea (2005): *Communication to the Spring European Council. Working together for growth and jobs. A New Start for the Lisbon Strategy*.

Comisión Europea (2007): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*.

Comisión Europea (2010): *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*.

Drews, Lea & Karen Sjørup (2006): *Men Equal, Men Different: Balancen mellem faderskab og arbejde – danske resultater*. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning.

Emerek, Ruth (2008): *Highly developed flexicurity – less developed gender mainstreaming. A report from the Danish labour market*. Luxemburgo: Comisión Europea.

Grupo Europeo de Expertos sobre Flexiguridad (2007): *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*.

Hansen, Lise Lotte (2007): “From Flexicurity to Flexicarity? Gendered Perspectives on the Danish model”, en *Journal of Social Sciences*, vol. 3(2), pp. 88-93.

Holt, Helle (2003): “Indflydelse på egen arbejdstid som løsningen på tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv”, en *Tidsskrift for Arbejdsliv*, núm. 3, pp. 23-40.

Holt, Helle (2008): “Ligestilling mellem kønnene? Ikke i Danmark”, en *Danmarksbilleder. SFI's forskning gennem 50 år* (eds. Ulla Haarh & Ove Karlsson). Copenhagen: Socialforskningsinstituttet.

Kongshøj Madsen, Per (2006): *European Employment Observatory. Contribution to the EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity'*.

Navarro, Vicenç (2002): *Bienestar insuficiente, democracia incompleta. Sobre lo que no se habla en nuestro país*. Madrid: Anagrama.

Nectoux, François & Laurent van der Maesen (2003): "From Unemployment to Flexicurity - Opportunities and Issues for Social Quality in the World of Work in Europe", en *European Journal of Social Quality*, vol. 4, núm. 1-2, pp. 1-27.

Olsen, Bente Marianne (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder*, 05:19. Copenhagen: SFI.

Rostgaard, Tine (1999): "Kan vi ikke gøre det lidt bedre? Familievenlige arbejdsmarkedsstrategier for medarbejdere med familieforpligtelser", en *Tidsskrift for arbejdsliv*, núm. 2, pp. 55-72.

Stadelmann-Steffen, Isabelle (2008): "Women, Labour, and Public Policy: Female Labour Market Integration in OECD Countries. A comparative Perspective", en *Journal of Social Politics*, núm. 37(3), pp. 383-408.

Warren, Tracey (2001): "Divergent Female Part-Time Employment in Britain and in Denmark and the Implications of Gender Equity", en *The Sociological Review*, núm. 49(4), pp. 548-567.

Westergaard-Nielsen, Niels (2001): "Danish Labour Market Policy: Is it worth it?", *Working Paper 01-10*. Center for Labour Market and Social Research, 1-20.

Wilmann, Klaus (2000): *Fra forebyggende børneforsorg til social service*. <http://www.frie.dk/fraforebyggendeborne.html>

Índice

	Página
1. Introducción: un modelo de distribución de la responsabilidad	4
2. Flexiseguridad e igualdad de género	12
3. La participación de la mujer en el mercado laboral	7
4. Los permisos de maternidad y paternidad	
5. Las políticas de cuidado	26 26
6. Las practices empresariales adaptadas a la familia	28
7. Conclusiones: hacia la integración laboral de la mujer	
Bibliografía	34 37

Figuras

	Título	Página
1	El modelo danés de flexiseguridad (Kongshøj Madsen, 2006)	7
2	Tasas de desempleo femenino (%) (EUROSTAT)	8
3	Tasas de empleo femenino (%) (EUROSTAT)	8
4	Tasas de trabajo femenino a tiempo parcial (% del total del empleo) (EUROSTAT)	14
5	El trabajo a tiempo completo y parcial (Andersen, Pedersen & Skov, 2004)	18
6	Tasas de natalidad (hijos por mujer) (EUROSTAT)	18
7	Permisos de maternidad y paternidad en Dinamarca	22
8	Permisos de maternidad y paternidad en España	23
9	Instituciones de cuidado público en Dinamarca	23