



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
(ICADE)

**EL RETO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y
FAMILIAR:
UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL MODELO
NÓRDICO Y ESPAÑA**

Autora: Irene Rodríguez Ausucua

Directora: Laura Gismera Tierno

MADRID | Abril 2019

EL RETO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL MODELO NÓRDICO Y ESPAÑA

RESUMEN

La conciliación entre los ámbitos trabajo y familia constituye un campo de estudio relevante para la gran mayoría de sociedades desarrolladas. La incorporación de la mujer a la esfera laboral ha puesto de manifiesto la inminente necesidad de desarrollo de políticas empresariales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, sin tener que renunciar a ninguna de las dos dimensiones. Hoy en día, el conflicto trabajo-familia es objeto de debates y tensiones sociales en los diferentes estados europeos, quienes tratan de dar respuesta a esta problemática siguiendo caminos diversos. Los países nórdicos, pioneros en medidas sociales, han priorizado siempre el equilibrio familiar y la calidad de vida e implementan desde hace décadas un sistema de bienestar que ofrece respuestas brillantes. Por el contrario, los países del sur de Europa, como es el caso de España, presentan un modelo de bienestar que se caracteriza por una reducida intervención pública y escasas políticas familiares, lo que explica sus últimos puestos en las listas europeas.

El objetivo de este trabajo consiste en conocer, analizar y comparar las principales políticas de conciliación laboral y familiar y su grado de aplicación en dos áreas: España y la región nórdica (de la que se han seleccionado tres países; Suecia, Noruega y Dinamarca). Así mismo, se pretende identificar los efectos de la aplicación de estas medidas en la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, demostrando así la inminente necesidad de desarrollo de políticas empresariales eficaces y soluciones organizativas adaptadas a los nuevos retos sociales.

Palabras clave: Conflicto trabajo-familia, Medidas de conciliación familiar y laboral, Pareja de doble ingreso, Política familiar, Igualdad de género, Regímenes de bienestar, Regímenes de bienestar nórdicos

**THE CHALLENGE OF RECONCILING WORK AND FAMILY:
A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE NORDIC MOEL AND SPAIN**

ABSTRACT

Reconciliation between work and family is a relevant field of study for the vast majority of developed societies. The incorporation of women into the labour sphere has highlighted the imminent need for the development of business policies that favour balance between work and family life. Nowadays, the work-family conflict is the subject of debates and social tensions in the different European states, which try to respond to this phenomenon by following different paths. The Nordic countries, pioneers in social measures, have always prioritised family balance and have been implementing a welfare system that offers brilliant answers for decades. On the contrary, the countries of southern Europe, as it is the case of Spain, present a welfare model characterised by reduced public intervention and scarce family policies, which explains their lowest positions on European lists.

This study aims to analyse and compare the main work-family reconciliation policies and their degree of development in two different areas: Spain and the Nordic region -from which three countries have been selected; Sweden, Norway and Denmark-. It also aims to identify the effects of these measures on gender equality in the labour market, thus demonstrating the imminent need of the development of effective business policies and organizational solutions able to face the current social challenges.

Key words: Family-work conflict, Work-family policies, Dual earner career model, Gender equality, Family-friendly policies, Welfare Regimes, Nordic welfare state

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 OBJETIVOS	7
1.2 ESTRUCTURA DEL TRABAJO	7
1.3 METODOLOGÍA	8
2. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO: LA NECESIDAD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	10
3. MARCO TEÓRICO	13
3.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	13
3.2 LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL Y LA PAREJA DE DOBLE INGRESO	14
3.3 EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN	15
4. REGÍMENES DE BIENESTAR EN LA REGIÓN NÓRDICA Y EN ESPAÑA	19
4.1 EL MODELO NÓRDICO, UN MODELO DE DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES	20
4.2 ESPAÑA, A LA COLA DE EUROPA EN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	22
5. EJEMPLO DE CASO: ESPAÑA VS DINAMARCA, SUECIA Y NORUEGA	26
5.1 MEDIDAS DIRECTAS DE CONCILIACIÓN	27
5.1.1 <i>Permisos parentales</i>	27
5.1.2 <i>Servicios públicos de cuidado infantil de 0 a 3 años</i>	30
5.1.3 <i>Asignación económica por hijo a cargo</i>	32
5.2 MEDIDAS INDIRECTAS DE CONCILIACIÓN	34
5.2.2 <i>Flexibilidad laboral</i>	34
6. CONCLUSIÓN	37
7. ANEXOS	40
8. BIBLIOGRAFÍA	43

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Figura 1. Impacto de la maternidad en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.....	11
Figura 2. Diferencia entre el equilibrio basado en la especialización de roles y el equilibrio basado en la igualdad de género	12
Figura 3. Presiones y factores que causan la incompatibilidad de roles.....	14
Figura 4. Triángulo de la conciliación	17
Figura 5. Brecha de género en el uso de las medidas de conciliación tras la reincorporación al trabajo	24
Figura 6. Concepción de padres y madres sobre su propia penalización profesional tras el nacimiento del primer hijo.....	25
Figura 7. Distribución (%) de patrones de empleo en parejas con hijos entre 0-14 años.....	34
Figura 8. Porcentaje de Mujeres que pasó a trabajar a tiempo parcial o redujo su jornada laboral tras el nacimiento del primer hijo	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de fertilidad, Tasa de Actividad femenina y Gasto Social en familia	26
Tabla 2. Evolución histórica de los permisos parentales en los cuatro países	28
Tabla 3. Resumen de los sistemas de permisos de maternidad, paternidad y parentales.....	28
Tabla 4. Servicios y políticas familiares destinadas al cuidado infantil	31
Tabla 5. Ayuda económica (€) mensual por hijo a las familias.....	32

1. INTRODUCCIÓN

Trabajo y familia constituyen dos de las más importantes dimensiones de la vida de cualquier individuo, a las que éste destina a lo largo de toda su vida gran esfuerzo, tiempo y dedicación. En la mayoría de sociedades modernas existe un conflicto importante entre ambas esferas; las responsabilidades y exigencias laborales son muchas veces incompatibles con tener una familia, lo que termina traducándose en elevados niveles de estrés e incluso en la renuncia de una de las dos opciones. Tradicionalmente, trabajo y familia han sido considerados mundos independientes entre los que no existía relación alguna; una concepción muy diferente a la que viene imponiéndose durante los últimos años, a lo largo de los cuales el fenómeno conflicto-familia se ha convertido en un tema de investigación primordial en la literatura del bienestar.

El aumento de la participación laboral femenina en el último medio siglo en las economías desarrolladas constituye para muchos una de las grandes transformaciones sociales (Greenhaus, S, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989). Junto con la evolución del sistema educativo o la proliferación entre la sociedad de los valores post-industriales (Orizo, 1991), la incorporación de las mujeres a la esfera laboral ha provocado la progresiva desaparición del modelo de familia tradicional basada en la especialización de roles por género. Este tradicional modelo ha sido sustituido por la estructura familiar de parejas de doble ingreso, predominante hoy en día en la mayor parte de sociedades desarrolladas, en la cual los dos miembros de la pareja trabajan y por tanto deben hacer frente a responsabilidades familiares y profesionales (Greenhaus & Powell, 2006). Es precisamente aquí donde surge la aparición del conflicto trabajo-familia que ocupa el tema central de este trabajo y que está provocando importantes tensiones sociales (Esping-Andersen, 2009). Diferentes estudios han aportado evidencia de que aquellas sociedades con políticas familiares potentes y servicios universales de conciliación obtienen mejores resultados en igualdad de género, tanto en la esfera laboral como a la hora de repartir las tareas de cuidado de los hijos (Fundación Mujeres, 2010) (Ray, Gornick, & Schmitt, 2008).

Las medidas de conciliación representan un factor clave no solo para la igualdad, el bienestar social y la calidad de vida, sino también para la estabilidad demográfica y económica. De hecho, en las sociedades modernas los efectos de su ausencia no han tardado en aparecer,

tales como el retraso en la edad de tener hijos y una evidente disminución de las tasas de fecundidad (que en en la gran mayoría de estados no cumple con la tasa de reemplazo generacional). Este panorama, común a gran parte del continente europeo, se agrava si se tiene en cuenta el progresivo envejecimiento demográfico y la escasez de población potencialmente activa que ponen en duda la viabilidad del actual estado del bienestar (Esping-Andersen, 2002).

En España, la ausencia de medidas de conciliación representa un problema social importante cada vez más presente en las propuestas y planes de partidos políticos y administraciones públicas, así como en convenios colectivos y acciones en el marco empresarial. En comparación con otros países, la incorporación de las mujeres al mercado laboral en España se produjo de manera tardía y, a pesar los avances significativos de los últimos años, a día de hoy aún cuenta con un Estado del bienestar poco desarrollado en materia de conciliación y es uno de los países de la Unión Europea que menor gasto público destina a políticas y servicios familiares (OECD, 2015). Muchas madres se enfrentan a la situación de tener que apartarse de la esfera profesional durante el período de crianza de los hijos debido a la ausencia de este tipo de medidas y, en caso de reincorporarse al trabajo una vez finalizado el permiso de maternidad, tener que optar por puestos de menor responsabilidad y oportunidades a cambio de poder compatibilizarlo con la vida familiar.

Los países nórdicos, por el contrario, mantienen desde hace décadas una fuerte apuesta por las medidas de conciliación y fortalecimiento del papel de la mujer en el mercado laboral; medidas que cuentan con el respaldo de los distintos partidos políticos, empresas y familias. Para estos países, la participación en la esfera laboral es considerada indispensable para la autorrealización y la independencia económica de cualquier individuo, a la que no se debe renunciar ante la llegada de los hijos (Duvander, Lappegard, & Andersson, 2010). El rol del Estado es crucial; medidas como las bajas de paternidad intransferibles, los permisos compartidos, los servicios de cuidado de la infancia -universales y de calidad-, la flexibilidad de horarios laborales compatibles con los de las guarderías y escuelas o las significativas transferencias monetarias por hijo son algunos ejemplos que muestran los esfuerzos de estas sociedades por conseguir que trabajo y familia sean compatibles para hombres y mujeres, logrando así que estas últimas disfruten de igualdad de condiciones laborales. Además, su larga trayectoria aplicando estas medidas ha permitido demostrar no solo que se trata de un modelo posible y realista (y no una utopía) sino además deseable, tras comprobar su

eficiencia y resultados económicos, su capacidad para mejorar la satisfacción de familias y empresas, y de revertir las preocupantes tasas de natalidad y mejorar la pirámide demográfica (Stinus, 2014).

1.1 Objetivos

El presente trabajo pretende mejorar el conocimiento acerca de cuáles son las mejores prácticas de conciliación familiar y laboral y recoger las enseñanzas de la experiencia internacional. El objetivo principal de este trabajo consiste en aportar y comparar información sobre las medidas de conciliación y políticas familiares vigentes en dos áreas bien distintas: la región nórdica y España, verificando así la hipótesis de la supremacía del modelo de bienestar nórdico. Para ello, se analizan tres medidas: los permisos parentales (tanto de maternidad como de paternidad, los servicios de cuidado infantil de primer ciclo, las prestaciones sociales a las familias con hijos y la flexibilidad laboral. Además, se pretende identificar el impacto de este tipo de medidas en la igualdad de género en el mercado laboral.

Una buena manera de encontrar un modelo de conciliación eficiente para países como España es tomar como referencia aquellas sociedades más avanzadas y exitosas. La región nórdica ha enfrentado exitosamente la incorporación de la mujer al mercado laboral y ha implantado un modelo que fomenta activamente la igualdad real entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en el hogar, razón por la cual expertos en políticas sociales han intentado explicar qué factores marcan la diferencia en este modelo (Kuhnle & Hort, 2004). Su larga trayectoria y las evidencias de mejora y de éxito (ocupan siempre las primeras posiciones de las clasificaciones europeas e incluso mundiales (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2018) (PwC, 2018)) demuestran que se trata de un modelo que funciona y los convierte en el mejor ejemplo para demostrar que el éxito profesional es perfectamente compatible con la maternidad y paternidad (Brandth & Kvande, Enabling or promoting gender equality through parental leave policies, 2018).

1.2 Estructura del Trabajo

Para la elaboración de este trabajo se ha seguido la siguiente estructura. En primer lugar, el capítulo “*Contextualización y Justificación del tema: la necesidad de medidas de conciliación*” presenta la relevancia del tema esogido y una breve introducción acerca de las

transformaciones sociales que viven las sociedades desarrolladas. Así mismo, recoge los problemas sociales, económicos y demográficos derivados de este fenómeno y expone la creciente necesidad de medidas de conciliación.

En el siguiente capítulo, denominado “*Marco teórico*”, se lleva a cabo una revisión de la literatura sobre los antecedentes y evolución del conflicto trabajo-familia; desde la tradicional división de roles por género, pasando por la incorporación de la mujer al mercado laboral, hasta la consolidación de la pareja de doble ingreso como principal modelo de familia y su impacto en el conflicto laboral-familiar. Además, se recogen los diferentes efectos que la llegada de los hijos tiene en la trayectoria profesional de hombres y de mujeres -factor que a día de hoy representa el principal causante de la desigualdad laboral entre ambos grupos-, así como el concepto de conciliación propiamente.

Seguidamente, el capítulo “*Regímenes de bienestar en la región nórdica y España*” recoge una breve descripción sobre los países comparados y sus respectivos niveles de desarrollo del estado de bienestar. A continuación, el capítulo “*Ejemplo de caso: España VS Noruega, Dinamarca, Suevia*” recoge información sobre tres de las principales y más importantes medidas de conciliación en dichos países -permisos parentales, servicios de cuidado infantil de primer ciclo (entre 0 y 3 años) y flexibilidad laboral- para llevar a cabo una comparativa cualitativa entre ambos modelos. El apartado “*Conclusión*” sintetiza e identifica cinco diferencias principales en el desarrollo, implementación y alcance de las políticas familiares medidas de conciliación entre los dos modelos. Por último, se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

1.3 Metodología

Con el fin de alcanzar los objetivos planteados, este trabajo ha seguido un enfoque deductivo que pretende confirmar la hipótesis sobre la supremacía del estado de bienestar de los países del norte de Europa, el éxito de sus medidas de conciliación y el impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Dicha hipótesis se basa en la literatura anterior y es resultado de numerosas teorías generales y estudios específicos. Se ha seguido una metodología cualitativa; esta metodología parece la más adecuada en tanto que permite explicar el fenómeno de la conciliación en diferentes áreas y modelos teniendo en cuenta distintas variables al mismo tiempo. Se ha seguido

La investigación se ha estructurado en dos fases. En primer lugar, una revisión de la literatura relativa al conflicto trabajo-familia (su origen y su evolución a lo largo de los últimos años), así como sobre las medidas de conciliación y sus efectos sociales; en particular sobre su impacto en la igualdad laboral y las tasas de fecundidad. Además, en esta primera parte se ha incluido una revisión de la literatura acerca de los regímenes de bienestar existentes en la región nórdica y en España (especialmente de las aportaciones de Poelmans, Greenhaus y Beutell), así como de la particular situación del conflicto trabajo-familia en cada uno de estos países. Para ello se ha recurrido a revistas especializadas, libros y monografías, informes, artículos y estudios científicos; entre los que destacan las publicaciones de IESE Business School, PWC y Nordic Council of Ministers. La información obtenida ha sido analizada y contrastada y ha permitido obtener una visión crítica sobre el tema en la actualidad.

En la segunda parte se ha desarrollado una comparación entre las principales medidas de conciliación y políticas familiares de España y de los países nórdicos. Con el objetivo de facilitar la comparación se han seleccionado tres países nórdicos; Noruega, Dinamarca y Suecia, por ser los estados de la región que más ayudas estatales reciben y por contar con una política familiar muy parecida. De esta forma se ha buscado simplificar la búsqueda y lograr una mayor uniformidad de resultados. Para obtener esta información se ha recurrido a bases de datos de carácter internacional (OECD, Eurostat), a revistas y agencias especializadas en el tema y a documentos oficiales de dichos países.

Los indicadores seleccionados para analizar la situación laboral de las mujeres tras ser madres son, entre otros, la tasa de actividad femenina, *la brecha* de género en el uso de las medidas de conciliación tras la reincorporación al trabajo, la incidencia del empleo a tiempo parcial en el grupo de las mujeres o el impacto de la maternidad en el empleo. Para estudiar el desarrollo de las medidas de conciliación algunas de las variables utilizadas son el gasto social dedicado a la Familia, la duración y la remuneración de los permisos de paternidad, maternidad y parentales; la tasa de cobertura de los servicios de cuidado infantil de primer ciclo y el gasto público por niño entre 0 y 3 años o las prestaciones económicas directas por hijo a cargo. Esta parte ha permitido identificar las diferencias de política familiar, analizar la información recogida y comprobar la hipótesis planteada inicialmente.

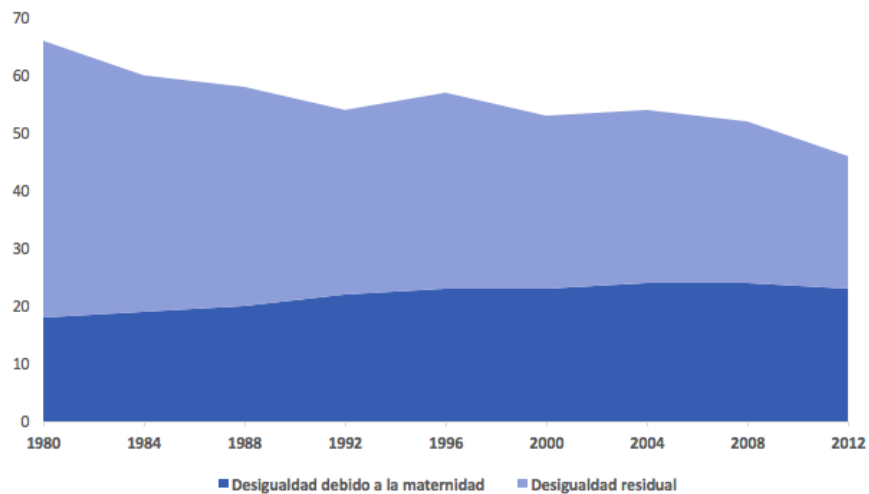
2. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO: LA NECESIDAD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El binomio trabajo-familia genera preocupación en gran parte de la población activa, pues todavía no existe una solución definitiva, universal y única que permita garantizar el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Este fenómeno ha ido aumentando su presencia paulatinamente y ha adquirido en los últimos años una gran relevancia en el ámbito social, empresarial y político, ocupando una importante posición en la agenda política, en los medios de comunicación, en la gerencia de compañías y en el día a día de las familias. Siempre sujeto a debate y en el centro de la polémica, las medidas de conciliación están hoy en día más que nunca en el centro de la investigación académica y es un tema prioritario tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Estudios recientes confirman que el conflicto trabajo-familia se incrementa a partir del nacimiento del primer hijo, debido al aumento de las responsabilidades familiares y del tiempo dedicado a la familia. Sin embargo, la llegada de los hijos no afecta de la misma manera a hombres y a mujeres, sino que tiene un impacto muy distinto en el desarrollo profesional de cada grupo. Mientras que resulta beneficioso para los varones, los cuales se benefician de una *fatherhood premium* (“prima de paternidad”) que se ve reflejada en un mayor compromiso organizacional y un crecimiento del salario profesional (Killewald, 2012), en las mujeres ocurre al contrario y resultan penalizadas profesionalmente (“*motherhood penalty*”) (Budig & England, 2001) (Fernández-Cornejo, y otros, 2018). Algunos efectos de esta penalización son la interrupción de la trayectoria profesional y la consecuente menor acumulación de experiencia, o la adaptación a puestos de menor responsabilidad (con un descenso significativo del salario) para poder atender las responsabilidades familiares (Correll, Benard, & Paik, 2007).

Mientras que hace dos décadas la penalización por tener hijos explicaba solo el 40% de la desigualdad laboral, hoy en día supone el 80%, convirtiéndose la maternidad en el principal factor que explica las diferencias en la trayectoria profesional de hombres y mujeres. Como puede apreciarse, mientras que el resto de factores han disminuido, éste se ha mantenido igual suponiendo una mayor proporción.

Figura 1. Impacto de la maternidad en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres

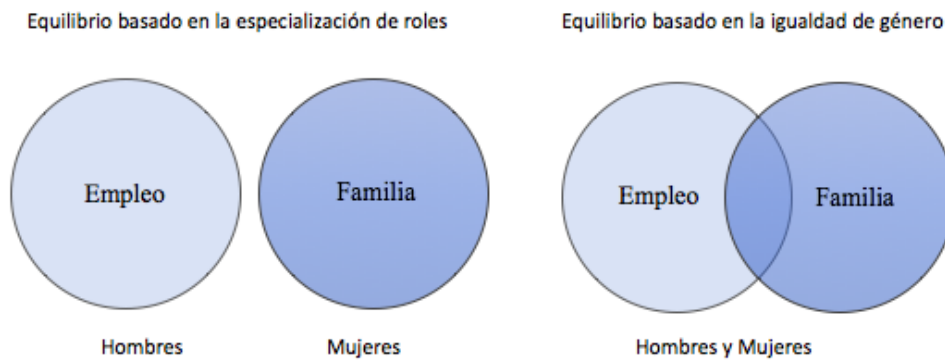


Fuente: Elaboración propia a partir de Jacobsen, Landais, & Sogaard (2018)

Budig & England (2001) desarrollaron una investigación empírica para tratar de identificar las causas de estas diferencias y obtuvieron cuatro razones principales. Después de ser madres, (1) las mujeres permanecen alejadas durante tanto tiempo del mercado laboral que cuando vuelven han perdido experiencia y confianza en sí mismas para apostar por puestos más altos y con mayores oportunidades; (2) son menos productivas en el trabajo debido al estrés que se genera al combinarlo con las responsabilidades familiares como resultado de la ausencia de medidas de conciliación; (3) se ven obligadas a aceptar puestos de salarios más bajos pero que permiten atender las responsabilidades familiares; (4) son percibidas por el resto de empleados y jefes como un capital de riesgo, es decir, como trabajadoras con mayor riesgo de absentismo y menor disponibilidad y predisposición (Fundación Más Familia, 2017).

Esta situación provoca que muchas mujeres se encuentren en una situación de inferioridad y se vean, directa o indirectamente, obligadas a elegir entre la maternidad o el desarrollo profesional, renunciando por tanto a una de las dos dimensiones. Esta elección (o renuncia) es común en numerosas mujeres, incluso en las más jóvenes; numerosos estudios han presentado evidencia sobre la predisposición de las estudiantes universitarias a autolimitarse su futuro profesional por motivos de conciliación en un porcentaje mucho mayor que los estudiantes varones (López-Ibor, Escot, & Fernández-Cornejo, 2010). Son muchas las mujeres que consideran ralentizar su trayectoria laboral y hacer ese “sacrificio” para poder formar una familia. pues consideran que tarde o temprano tendrán que elegir.

Figura 2. Diferencia entre el equilibrio basado en la especialización de roles y el equilibrio basado en la igualdad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de Stinus (2014)

Hoy en día vivimos en una sociedad en la que se anhela por igual crecer a nivel profesional y formar una familia, por lo que se hace evidente la necesidad de desarrollar prácticas que permitan armonizar ambas aspiraciones. Sin embargo, la estructura de la sociedad, una cultura basada en la división de roles reacia al cambio y la ausencia de medidas convierten la conciliación en uno de los mayores retos actuales.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes y evolución del conflicto trabajo-familia

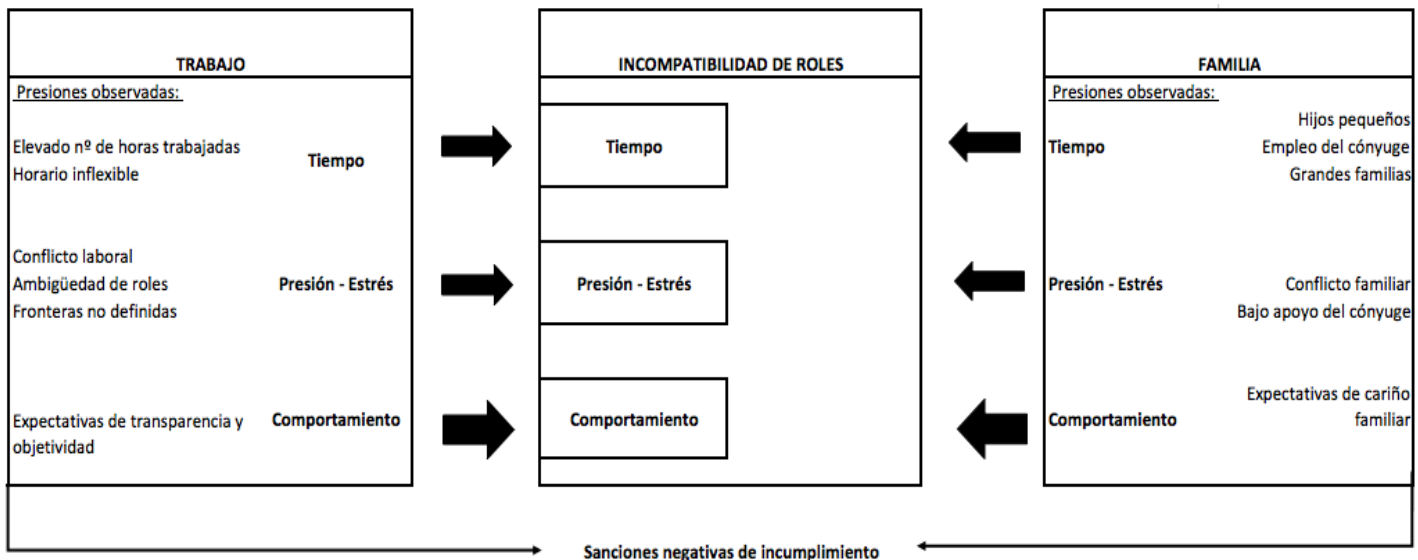
Trabajo y familia representan dos dimensiones básicas y fundamentales a lo largo de la vida del individuo (Rapoport & Rapoport, 1969). La relación entre estas dos esferas constituye un campo de estudio reciente, ya que tradicionalmente ha existido una clara división de roles por género a la hora de desempeñar las responsabilidades familiares y laborales y han sido consideradas independientes. Hasta mediados del siglo XX, existía una clara división de responsabilidades entre los dos progenitores de la familia: por un lado el hombre, sustentador y principal fuente de ingreso económico para el mantenimiento de la unidad familiar (concepto de *man breadwinner*) y por otro lado la mujer, encargada del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos. Como resultado, el conflicto trabajo-familia no tenía cabida y las medidas y políticas empresariales eran tomadas únicamente en función de las necesidades organizacionales y sin tener en cuenta las necesidades familiares de los varones trabajadores, pues éstas no existían.

La teoría económica de la ventaja comparativa de David Ricardo aplicada a este campo determinaría que hombres y mujeres deben desempeñar aquellas labores para las cuales están más predispuestos, lo que los lleva a adoptar roles específicos en el trabajo o la familia que se entienden como complementarios. El economista Gary Becker, en su Tratado sobre la familia (1991) propone un equilibrio según el cual la familia es una unidad carente de conflicto interno debido a que cada miembro de la pareja tiene asignado un rol específico en función de la ventaja comparativa innata de su género, dando por hecho que la de las mujeres está en el ámbito privado del cuidado de la familia y la de los hombres fuera de este, en el ámbito público. Así, cada miembro se especializa bien en el mercado o bien en el hogar y no es posible la aparición de conflicto, pues se produce un equilibrio automático en la distribución del tiempo, las responsabilidades y los beneficios. Este autor defiende que aquellos hogares en los que se da esta división de tareas trabajo-hogar son más eficientes que aquellos en los que ambos compaginan distintas responsabilidades o se dedican a la misma tarea (Becker, 1991).

3.2 La incorporación de la mujer al mercado laboral y la pareja de doble ingreso

A partir de los años 60 y 70 se produce un aumento masivo de la participación femenina en el mercado de trabajo, con lo que aumenta el número de personas que necesitan compatibilizar las responsabilidades familiares con las del empleo, dando lugar a un cambio significativo en la vida familiar. En este momento comienzan a llevarse a cabo las primeras investigaciones sobre las parejas de doble ingreso y aparecen las primeras aportaciones de la literatura sobre el fenómeno trabajo-familia. Khan et. Al (1964) definen el concepto de conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de la Teoría del Rol, según la cual el individuo, que actúa bajo una variedad de roles al mismo tiempo, se ve sometido a una serie de exigencias incompatibles entre sí que provocan en éste fricción y una gran tensión psicológica. Greenhaus y Beutell (1985) definen el conflicto trabajo-familia como las presiones familiares y laborales a las que se ve sometido simultáneamente un individuo en su día a día como resultado de la incompatibilidad de ambas dimensiones. Estos dos autores estudiaron, a partir de diversas investigaciones realizadas años anteriores, la interacción entre ambas y aquellos factores determinantes en la generación del conflicto. Sus resultados quedan reflejados en el siguiente cuadro:

Figura 3. Presiones y factores que causan la incompatibilidad de roles



Fuente: Elaboración propia a partir de Greenhaus & Beutell (1985)

Greenhaus & Beutell identifican tres tipos de conflicto: el conflicto basado en el tiempo, el basado en la tensión y el basado en el comportamiento. El primero de ellos se refiere a aquellas situaciones en las que las responsabilidades de uno de los roles consume tanto tiempo que hace imposible la participación del individuo en cualquier otro ámbito; por ejemplo, sería el caso de las horas extras en el trabajo o la inflexibilidad de horarios. En el caso, el individuo no puede satisfacer las demandas de uno de los roles debido a las presiones y altas exigencias que le genera su otro papel (ejemplo de ello sería la tensión y el miedo que genera la maternidad en muchas mujeres por la posibilidad que esto pueda frenar su carrera profesional). El tercer tipo de conflicto es el basado en el comportamiento, según el cual las características de uno de los roles impiden el desarrollo del otro; como sería el caso de aquellos puestos que exigen desarrollar una jornada laboral nocturna. (Greenhaus & Beutell, 1985).

El *sistema de actividades* propuesto por (Curie & Hajjar, 1987) identifica tres esferas que representan los pilares fundamentales y dan sentido a la vida de cualquier individuo: trabajo, familia y sociedad; según estos dos autores, cada esfera proporciona a las demás recursos y restricciones, en las cuales se localiza el origen del conflicto. Evans y Bartolomé (1984) destacan el cambio sin precedentes en la percepción de la relación trabajo-familia y defienden que el origen del conflicto se debe a la falta de flexibilidad y adaptabilidad de los entornos. Aunque en un primer momento se pensó que el origen de este conflicto estaba en el trabajo y que era trasladado posteriormente a la familia, investigaciones posteriores confirmaron que se trataba de un fenómeno bidireccional (O'Driscoll, y otros, 2003); las responsabilidades familiares pueden interferir en la esfera laboral, y viceversa.

3.3 El conflicto trabajo-familia y el concepto de conciliación

Actualmente la pareja de doble ingreso (*dual-earner couple*) constituye el modelo de familia más común en las sociedades occidentales desarrolladas. En este modelo, los dos individuos adultos combinan una dimensión familiar (con o sin hijos) con una esfera profesional que exige un cierto grado de responsabilidad y compromiso así como posibilidades de promoción y ascenso. El Profesor Juan Antonio Pérez López (Centro Internacional de Trabajo y Familia, 2018) define el fenómeno del conflicto trabajo-familia como “*aquellas situaciones en las que las demandas del trabajo o la sobrecarga del mismo dificultan o imposibilitan tener una*

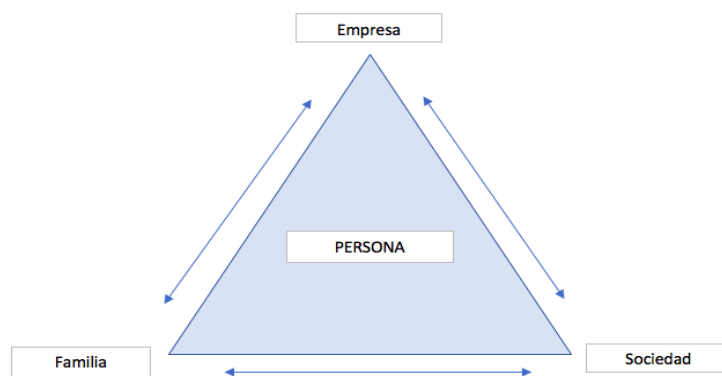
relación satisfactoria con el cónyuge, los hijos u otros familiares dependientes, así como dedicar tiempo a desarrollar otros aspectos relevantes de la vida personal”.

En este sentido Hall & Hall (1980) desarrollaron un modelo según el cual existen cuatro tipos de pareja, en función del peso que cada uno de los integrantes otorga a la dimensión laboral y familiar. De esta forma, es posible distinguir entre: parejas acomodaticias, en las que uno de los dos miembros está altamente implicado en sus responsabilidades profesionales y apenas muestra interés por la dimensión familiar, mientras que el otro integrante presenta el comportamiento opuesto; parejas adversarias, donde ambos integrantes muestran una elevada dedicación a su carrera profesional y muy baja a la familiar; parejas aliadas, llamadas así porque ambos tienen las mismas prioridades; es decir, los dos tienen grandes aspiraciones en el ámbito profesional y bajas en el familiar (o viceversa) y el otro ámbito queda más desatendido. Por último, las parejas acróbatas, en las que los dos miembros están muy implicados en su trabajo y familia, lo que les genera elevados niveles de estrés ante la imposibilidad de llegar a todo. Este último tipo refleja precisamente las aspiraciones de la mayor parte de parejas de las sociedades desarrolladas actualmente.

Otra clasificación similar de los modelos de familia la encontramos en la desarrollada por Pfau-Effinger (2004), quien explica que en las sociedades modernas existirían cinco tipos de familia en función de la forma de combinar trabajo y familia. En primer lugar, el modelo “de economía familiar” característico de las familias agrarias, . El modelo “*de ama de casa y varón proveedor*” en el cual se da la división de roles por género; el modelo “*de mujer trabajadora a tiempo parcial en la familia de varón proveedor*”, en el que la mujer, además de encargarse del cuidado de la familia, tiene responsabilidades a tiempo parcial en el mercado laboral. El modelo “*de dos sustentadores y cuidado externo*”, asume la igualdad entre hombres y mujeres y recurre a instituciones fuera de la familia para cumplir con las responsabilidades familiares (el Estado o el mercado). El modelo “*de dos sustentadores, dos cuidadores*”, en el que al igual que en el anterior se asume la igualdad entre hombres mujeres, tanto a nivel familiar como a nivel laboral y se da un reparto de responsabilidades en ambas esferas. Este último sería el deseable por cualquier pareja; sin embargo, la falta de medidas de conciliación provoca que muchas familias se vean obligadas a optar por el segundo, tercer o cuarto modelo.

Para Tobío & Fernández (2005) el objetivo de las medidas de conciliación consiste en hacer compatibles las responsabilidades relacionadas con la familia y el hogar, con el crecimiento y dedicación profesional, tanto para hombres como para mujeres. Shaffer *et al.*(2005) las definen como medidas que hacen del entorno laboral un lugar más atractivo para aquellos hombres y mujeres con responsabilidades familiares. Chinchilla, Jiménez y Grau presentan en el Índice I Will (2018) un esquema-resumen de cómo deben ser concebidas las medidas de conciliación, que queda reflejado en la siguiente figura:

Figura 4. Triángulo de la conciliación



Fuente: Elaboración propia a partir de Chinchilla, Jiménez, & Grau (2018)

Como puede apreciarse, se trata de un triángulo cuyos vértices representan las dimensiones de familia, empresa y sociedad y que sitúa a la persona en el centro. Esta localización no es arbitraria, sino que pretende resaltar el hecho de que debe ser la persona quien debe tener la capacidad de mantener una dimensión profesional y familiar, sin tener que renunciar a ninguna de ellas. Sin embargo, estas decisiones personales se ven motivadas o limitadas por el entorno familiar, empresarial y social que rodea al individuo, en tanto que estas tres dimensiones determinan la legislación vigente, y la concienciación, apoyo y respaldo a la combinación de las aspiraciones vitales de la persona.

Los objetivos de las medidas de conciliación son diversos. Por un lado, pretenden conseguir un aumento de la natalidad, con el consiguiente aumento de la población activa y de la mano de obra del mercado de trabajo, pues ya ha sido demostrado en numerosas ocasiones el impacto de estas medidas en las tasas de fertilidad de las sociedades desarrolladas (Thévenon, 2011). Además, se plantean como una necesidad de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, asegurando el reparto igualitario del trabajo remunerado y del trabajo no

remunerado de cuidados. Las mujeres se encuentran en la mayoría de ocasiones en una situación de inferioridad como resultado de una dificultad de compaginar trabajo y familia, que les lleva a tomar la decisión de ser madres o crecer a nivel profesional. Es preciso, por tanto, llevar a cabo una reforma de la política familiar y el desarrollo de un nuevo sistema del bienestar para adaptarse a los nuevos retos sociales y poder así alcanzar un equilibrio entre las diferentes esferas (Esping-Andersen, 2003); un modelo de sociedad en el que todos los empleos tengan en cuenta que los trabajadores de ambos sexos tienen responsabilidades de cuidado (Tobío, 2002).

En el apartado siguiente, con el objetivo de tomar como referencia la experiencia internacional en la aplicación de las medidas de conciliación, se presentan algunas diferencias entre España y la región nórdica en cuanto a la tipología de estado del bienestar y el consecuente papel del Estado, del mercado y de las familias en el desarrollo de política familiar. Se analiza brevemente el contexto de cada una de las dos regiones, su evolución y su situación actual, para en el siguiente apartado comparar algunas de las medidas vigentes en sus respectivas legislaciones.

4. REGÍMENES DE BIENESTAR EN LA REGIÓN NÓRDICA Y EN ESPAÑA

Los gobiernos de todas las sociedades desarrolladas han desarrollado políticas para apoyar a padres y madres en sus esfuerzos por cuidar a los recién nacidos, políticas que reflejan el interés nacional en promover la salud y bienestar de los recién nacidos, así como el reconocimiento de que los primeros meses y años de vida de un niño requieren una atención sustancial y sostenida de los padres.

Existen diferencias muy significativas a la hora de aplicar las políticas de conciliación entre los Estados europeos, que han sido estudiadas por diversos autores (Daly & Lewis, 2000) (Cordero, 2009). Las diferencias entre unos y otros se debe a la combinación de una serie de factores tales como la coyuntura económica y la legislación del país, el entramado empresarial o las negociaciones entre sindicatos y organizaciones sobre las condiciones de empleo (Ugarteburu, Cerrato, & Ibarretxe, 2008). Hay tres actores que proporcionan bienestar y que, por tanto, pueden responder ante el problema de la conciliación familiar: Estado, mercado y familia. Numerosos estudios constatan la relación entre las políticas implementadas en un país y su régimen de estado de bienestar, por lo que cabe identificar a qué tipo de régimen pertenece cada uno de los países de este trabajo. La primera clasificación de modelos del bienestar aparece en la Tipología de Estados del Bienestar llevada a cabo por Richard Titmuss en 1981. Desde entonces, muchos autores se han basado en ella para construir tipologías similares, siendo la más relevante y conocida la del sociólogo danés Esping-Andersen, cuyo trabajo ha sido y es un clásico en el campo de estudio de los estados de bienestar de Europa. En su libro *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (1990), presenta los tres fundamentales tipos de estado del bienestar en los que se clasifican las sociedades modernas en base a su nivel de desmercantilización (grado de subsistencia sin dependencia del mercado) y nivel de desfamiliarización (nivel de dependencia del individuo con respecto a la familia o al cónyuge). Según este autor, es posible distinguir entre: el régimen liberal, el conservador o corporatista y el socialdemócrata o escandinavo, caracterizándose cada uno de ellos por una determinada relación entre Estado, mercado y familia.

El régimen socialdemócrata o escandinavo, propio de países nórdicos como Suecia, Dinamarca o Noruega, constituye el tipo más valorado por el autor, que califica de de

solidario y universalista. Se encuentra en el extremo más desmercantilizador -el individuo alcanza la máxima independencia con respecto al mercado-; y se trata además del modelo más desfamiliarizador (Campillo, 2010). En este modelo la compatibilidad familia-empleo constituye desde hace décadas un objetivo primordial (Tobío & Fernández, 2005) por el que toda la sociedad -no solo familias, sino también empresas y Estado- muestra una gran preocupación. En concreto, el Estado tiene un papel muy importante en el desarrollo de leyes, políticas y servicios universales que favorecen la igualdad y la calidad de vida, lo que ha dado lugar a su exitoso modelo de medidas de conciliación.

El régimen conservador (también conocido como continental o corporativista) al que pertenecen países como España, estaría situado en el extremo más familiarista de la clasificación. El Estado tiene un papel muy limitado en la redistribución y provisión de servicios sociales y tan solo interviene en aquellas situaciones a las que la esfera familiar no llega y, como resultado, este tipo de Estados han desarrollado un fuerte sistema de bienestar privado. Cabe esperar por tanto que el Estado apenas intervenga en el desarrollo e implementación de políticas familiares, que quedan en manos de las familias. Por lo tanto, las dificultades de conciliación para las familias de este tipo de regímenes son especialmente acusadas, como será explicado en los siguientes apartados.

4.1 El modelo nórdico, un modelo de distribución de responsabilidades

La región nórdica está compuesta por siete Estados de Europa Septentrional: Noruega, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia, así como por las regiones autónomas de Groenlandia, las Islas Feroe y las Islas Aland. Se trata de países con estrechos vínculos históricos y muchas similitudes en cuanto a forma de vida y estructura social pues pertenecen al mismo modelo de estado de bienestar - modelo socialdemócrata (Esping-Andersen, 1990). Son siempre los primeros en una gran cantidad de indicadores a nivel mundial, destacando en calidad de vida, derechos humanos o educación (PwC, 2018) (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2018). Una característica a destacar de este tipo de países es su baja población, algo relevante y muy beneficioso a nivel económico y social que ha determinado desde su origen su modelo de bienestar. Debido a su posición geográfica en la periferia de Europa, se han mantenido al margen de guerras y otros conflictos bélicos internacionales.

Se caracterizan por tener una alta tasa de participación laboral femenina (ver Tabla 1) y por elevadas tasas de fertilidad. Para numerosos autores esta positiva combinación es el resultado del impacto de las políticas sociales y familiares que fomentan la conciliación entre la vida familiar y laboral para hombres y mujeres (Daly & Lewis, 2000) (Esping-Andersen, 2002). Un estudio llevado a cabo en Noruega y en Suecia a partir de datos históricos en ambos países demuestra que existe una relación positiva entre las bajas parentales y la decisión de seguir teniendo hijos (Duvander, Lappegard, & Andersson, 2010). Este modelo de bienestar se financia a través de unas elevadas tasas impositivas que se compensan con generosas prestaciones y altos niveles de protección social, que puede verse reflejado en el elevado porcentaje del gasto público que se dedica a la política familiar, dando lugar a un círculo que se retroalimenta (Hakovirta & Rantalaaho, 2011). La elevada predisposición a pagar impuestos sin acogerse a deducciones fiscales, una gran confianza en las instituciones y un gran sentido de la moralidad son características muy afianzadas en la sociedad nórdica.

El éxito del modelo escandinavo ha servido tradicionalmente como modelo de contraste y como punto de referencia con respecto al cual se ha tratado de mejorar el resto de sistemas de protección social, con el objetivo de identificar sus logros y carencias (Moreno L. , 2010). La protección del equilibrio entre la vida familiar y la profesional tiene una larga trayectoria en la legislación de los países nórdicos (ver Tabla 2), para los cuales el modelo de familia de doble ingreso es una característica fundamental. La regulación de las leyes de maternidad comenzó hace más de cien años, como resultado de una masiva incorporación femenina al mercado laboral unida a una fuerte demanda por parte de toda la sociedad de crear servicios de apoyo a la familia. Desde entonces, estos países han desarrollado eficaces medidas y políticas familiares que forman parte de un sólido y sostenible estado del bienestar.

El modelo escandinavo de la universalidad, como lo denomina Esping-Andersen, se basa, por un lado, en la premisa de que hombres y mujeres deben disfrutar no solo de los mismos derechos, sino también mismas oportunidades y, por otro lado, cuenta con el consenso y participación de todos los niveles de la sociedad por apoyar la familia de doble ingreso (Esping-Andersen, 2002) (Korpi, 2000). Una evaluación sobre las medidas de conciliación aplicadas en 21 países del mundo de renta alta llevado a cabo en Estados Unidos, identificó a los países nórdicos como los líderes en igualdad de género y generosidad en lo que a políticas familiares se refiere. En estos sistemas de alto rendimiento destacan cinco prácticas como las más importantes: (1) los permisos parentales, de larga duración y muy generosos; (2) las

partes de estos permisos intransferibles para cada progenitor o cuotas parentales; (3) una cobertura universal de este tipo de servicios combinada con modestas restricciones; (4) una estructuras de financiación de sus medidas de conciliación que reducen o eliminan el riesgo de pérdidas de la empresa y del empleador, trasladando este al estado; y (5) la flexibilidad laboral (Ray, Gornick, & Schmitt, 2008).

4.2 España, a la cola de Europa en medidas de conciliación

Como se ha mencionado, España forma parte del grupo de regímenes de bienestar mediterráneos, en los que la familia ha tenido tradicionalmente un rol central en la provisión del bienestar, al mismo tiempo que el sistema de políticas públicas familiares ha sido muy débil (Moreno A. , 2005). España, al igual que el resto de Estados de esta categoría, el apoyo del Estado a las familias con hijos es algo reciente en comparación con el resto de países europeos y cuenta con un débil marco institucional de políticas familiares. En España el gasto social se destina en gran medida a las pensiones y al paro y las medidas conciliación y políticas familiares quedan desatendidas, de forma que la provisión de servicios recae mayoritariamente en las familias. Este excesivo familiarismo provoca un conflicto de intereses y una sobrecarga familiar que afecta a las nuevas generaciones, especialmente de mujeres.

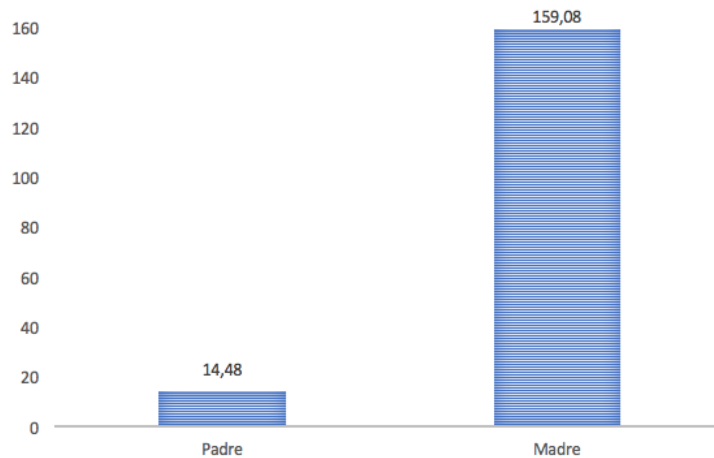
Las bajas tasas de participación laboral femenina en comparación con otros Estados europeos se explican debido a la combinación de diversos factores. En primer lugar, a la trayectoria histórica del país que ha contribuido a la permanencia de estructuras familiares tradicionales y a la dependencia familiar; el régimen franquista apoyaba el modelo de familia tradicional y el concepto de varón sustentador con la consecuente división de roles por género (por ejemplo, se eliminó el derecho de divorcio y las mujeres necesitaban el permiso de sus maridos para poder tener un empleo fuera del hogar). Esta situación provocó una tardía (pero intensa) incorporación de las mujeres a la esfera laboral en comparación con el resto de países europeos, lo que supuso un aumento del número de personas con necesidad de compaginar su vida familiar y laboral. Es en este momento cuando empiezan a surgir en la esfera pública los debates sobre las bajas tasas de natalidad, el envejecimiento de la población o la viabilidad del sistema de pensiones.

A ello se suma la rigidez del mercado laboral español, que ofrece muy limitadas posibilidades de trabajar a tiempo parcial o de nuevos modelos de trabajo, así como una cultura laboral muy marcada por la importancia del presencialismo en el lugar de trabajo y un enfoque puesto más en el proceso que en el resultado (Moreno A. , 2005).

Tradicionalmente, las medidas de conciliación en España se han caracterizado por su *“dispersión, un predominio del enfoque programático frente al compromiso presupuestario, así como por un desequilibrio entre el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes”* (Castellanos, Gil, & Serrano, 2004).

A día de hoy, diversos estudios confirman que sigue existiendo un elevado porcentaje de mujeres en España que de una forma u otra se ven obligadas a renunciar a una de las dos dimensiones (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017) algo que también queda reflejado en la brecha entre el número de hijos deseados y el número real de hijos. Según la última Encuesta de Fertilidad elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, tres de cada cuatro mujeres en España desearían tener al menos dos hijos y considera que uno de las principales limitaciones para conseguirlo es la ausencia de medidas de conciliación familiar y laboral; y la mayor parte de las mujeres encuestadas considera que el principal incentivo es el aumento de la duración del permiso de maternidad y de paternidad (Instituto Nacional de Estadística, 2018). El porcentaje hombres que utilizan las semanas transferibles del permiso de maternidad es prácticamente nulo y casi en la totalidad de los casos son las mujeres quienes se acogen a la excedencia de larga duración no retribuida o a la reducción de jornada, lo que indica de nuevo las ya mencionadas diferencias sustanciales entre hombres y mujeres a la hora de acogerse a las medidas de conciliación existentes (Fernández-Cornejo, y otros, 2018) (Instituto de Política Familiar, 2019).

Figura 5. Brecha de género en el uso de las medidas de conciliación tras la reincorporación al trabajo

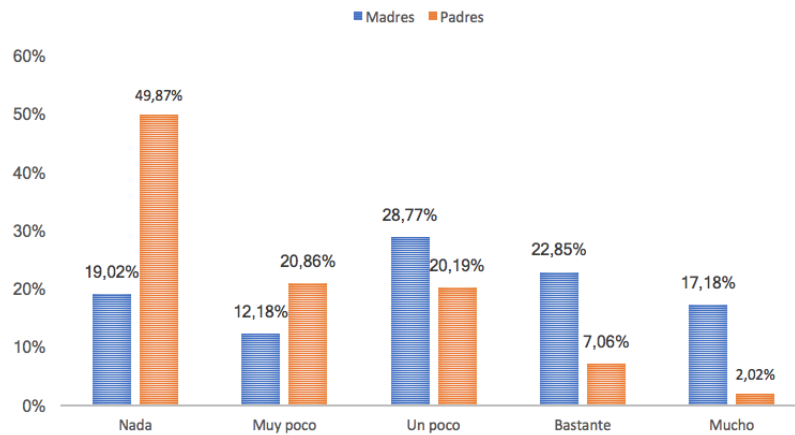


Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad Complutense de Madrid (2016)

La Universidad Complutense de Madrid llevó a cabo un estudio sobre la conciliación laboral y familiar en las parejas con hijos y el impacto de la paternidad en la trayectoria profesional. Para determinar el nivel de penalización en cada grupo, se utilizaron cuatro indicadores sobre la penalización profesional: (1) la consideración sobre si el hecho de ser madre o padre había perjudicado las posibilidades de promoción profesional; (2) la consideración sobre quién de los dos miembros de la pareja había sacrificado más oportunidades de crecimiento profesional por motivos familiares; (3) los ingresos netos mensuales individuales; y (4) la variación en su nivel de ingresos netos mensuales individuales con respecto a antes de ser padre/madre.

Los resultados, como puede apreciarse en la Figura 6, revelaron que en todos los casos el grupo de madres se sentía más penalizado (con una gran diferencia) que el de los padres, y tanto padres como madres tienen la percepción de que ella ha sacrificado más oportunidades que él, lo que muestra una vez más el diferente impacto que el nacimiento de los hijos tiene en la trayectoria profesional de hombres y mujeres.

Figura 6. Concepción de padres y madres sobre su propia penalización profesional tras el nacimiento del primer hijo



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de Universidad Complutense de Madrid (2016)

El atraso de España en medidas de conciliación con respecto al resto Europa es conocido por los españoles. Una encuesta llevada a cabo por la Fundación Pfizer en 2014 sobre la concepción que tiene la población española acerca de sus permisos parentales, los servicios de cuidado infantil o las ayudas económicas por hijo a cargo en comparación con el resto de países de la Unión Europea, reveló que un 62% de los españoles consideraba que sus medidas de conciliación eran peores que las de sus vecinos europeos (Fundación Pfizer, 2014).

5. EJEMPLO DE CASO: ESPAÑA VS DINAMARCA, SUECIA Y NORUEGA

Tal y como se ha explicado al principio, el objetivo de este trabajo consiste en estudiar las principales diferencias entre España y los países nórdicos en cuanto al alcance de medidas de conciliación. Para simplificar el estudio, se han seleccionado únicamente tres países nórdicos: Suecia, Dinamarca y Noruega, por ser los tres Estados de la región que se benefician de un mayor abanico de ayudas y por contar con políticas familiares muy similares.

En este apartado se realiza un análisis comparativo de las tres medidas consideradas de mayor relevancia para conseguir la igualdad de género: permisos parentales, servicios de cuidado infantil de primer ciclo (entre 0 y 3 años) y flexibilidad laboral. Cabe mencionar la falta de homogeneidad existente entre las legislaciones de los diferentes países, así como el limitado acceso a datos y estadísticas públicas (Castro & Pazos, 2008). A modo de introducción, se presenta una tabla que recoge las tasas de natalidad, de actividad laboral femenina y el porcentaje del gasto social dedicado a las familias en los países de estudio.

Tabla 1. Tasa de fertilidad, Tasa de Actividad femenina y Gasto Social en familia

	Tasa de fertilidad (nº hijos por mujer en edad fértil)	Tasa de participación laboral femenina 25-54 años (%)	Gasto social en familia, como % del gasto social total
Suecia	1,9	82	3,7
Noruega	1,7	83	3,5
Dinamarca	1,8	81	3,8
España	1,3	63	1,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto de Política Familiar (2019), OECD (2016) y OECD, (2014)

En todos los países de la OECD, los niveles de participación laboral femenina son menores que en el caso de los hombres; aún así, se aprecian diferencias significativas entre unos casos y otros. Sueca, Dinamarca y Noruega cuentan con datos muy positivos y cercanos a los valores de participación masculina (Suecia y Noruega, concretamente, los mejores de la Unión Europea), mientras que en España, los datos muestran una participación mucho menor y una diferencia mucho más acusada.

Con respecto a las tasas de natalidad, aunque es cierto que ninguno de los cuatro países cumple con el 2,1 hijos por mujer necesario para el reemplazo generacional, Suecia

Dinamarca y Noruega están muy cerca de este resultado y encabezan la lista de países europeos. En España, desde hace veinte años las bajas tasas de fecundidad han representado uno de los mayores problemas demográficos para España, llegando en 1998 a su mínimo histórico (1,16 hijos por mujer), que desde entonces ha mejorado levemente, siendo hoy en día de 1,3 – una cifra por debajo de la cual se habla de “lowest-low” fertility (Delgado, Zamora, & Barrios, 2006).

. En 2018, la Encuesta de Fecundidad elaborada por el Instituto Nacional de Estadística sobre los condicionantes de la maternidad, revelaba que casi tres de cada cuatro mujeres españolas de entre 18 y 55 años desearía tener más hijos pero no lo hace debido a la ausencia de medidas de conciliación. Las mujeres españolas mostraban su preocupación y la especial necesidad del aumento de los permisos parentales (tanto de maternidad como de paternidad) y la flexibilidad del horario laboral para poder adaptarse a los horarios infantiles (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

Si se compara el gasto social dedicado política familiar, España destina la mitad del PIB (1,3%) que la media de la Unión Europea y es, junto a Países Bajos, Lituania y Portugal el país que menos festina a la familia, muy alejado del destiado a esta partida en los países del norte de Europa.

5.1 Medidas directas de conciliación

5.1.1 Permisos parentales

Con respecto a la introducción y evolución de los permisos parentales, la región nórdica siempre ha destacado como revolucionaria y pionera y por evolucionar a un ritmo mucho más rápido que el resto de países de Europa. En los tres países nórdicos, la baja de maternidad fue introducida entre mediados de 1950 y comienzos de los 60, con la intención de brindar protección tanto a madres como a hijos. En 1974, Suecia fue el primer país en incorporar el permiso parental con el objetivo de conceder este derecho también a los hombres. Como puede apreciarse en la Tabla 1, en España este tipo de permisos no se introdujo hasta mucho tiempo después e incluso hoy en día algunos de ellos siguen sin ponerse en práctica, lo que muestra el evidente retraso en esta materia.

Tabla 2. Evolución histórica de los permisos parentales en los cuatro países

	Dinamarca	Suecia	Noruega	España
Primera legislación sobre protección de la maternidad	1901	1900	1982	1900
Permiso maternidad	1960	1955	1956	1931
Permiso paternidad	1984	1980	1977	2007
Permiso parental (excedencia)	1984	1974	1978	1970
Cuota para el padre	1997	1995	1993	X
Permiso cuidado niños enfermos	1992	1980*	1978	2011

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de Rostgaard (2014) y Meil (2017)*

Actualmente existen grandes divergencias (además de falta de coherencia y homogenización) entre España y la región nórdica sobre la duración, el tipo de remuneración o la titularidad de los permisos (Castro & Pazos, 2008). La igualdad de género en las políticas de permiso parental depende de tres factores principales: la parte del permiso disponible para cada uno de los padres, la cantidad de prestación -como porcentaje del salario- que se concede durante el período de licencia y los incentivos que alientan a los hombres a tomar parte del permiso (Ray, Gornick, & Schmitt, 2008). Los países nórdicos son líderes europeos en los tres factores, mientras que España ocupa las últimas posiciones.

La tabla siguiente recoge, de manera sintetizada, las principales características de los sistemas de permisos parentales:

Tabla 3. Resumen de los sistemas de permisos de maternidad, paternidad y parentales

	Permiso de maternidad		Permiso de paternidad		Permiso Parental		Permiso/Excedencia no remunerado
	Duración (semanas)	% Prestación	Duración (semanas)	% Prestación	Duración (semanas)	% Prestación	
Suecia	22,5	80	10	80	51	80	-
Noruega	9	100	6	100	29	100	-
Dinamarca	18	100	2	100	32	100	-
España	16	100	2	100	-	-	Hasta 3 años edad

Fuente: *elaboración propia a partir de Meil (2017) y Castro & Pazos (2008)*

En el modelo nórdico, no existen los permisos de maternidad o paternidad tal y como son conocidos en España, sino un permiso por nacimiento que engloba: permiso obligatorio para la madre antes del parto + permiso obligatorio para la madre después del parto + permiso obligatorio para el padre + permiso a repartir entre ambos progenitores como ellos consideren

oportuno (Meil, 2017). Suecia, por ejemplo, cuenta con los permisos de maternidad y paternidad más largos del mundo, con 16 meses que se comparten entre el padre y la madre percibiendo el 80% del salario laboral, donde es obligatorio que cada uno de ellos cumplan un mínimo de 90 días de permiso cada uno (quedando el resto de tiempo libre para repartir como consideren oportuno).

Estos países han tratado siempre de incentivar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y han puesto en práctica medidas muy interesantes para conseguirlo. Hasta el momento, la medida más específica para lograr la igualdad de género es la cuota para el padre (*father's quota*), que apareció por primera vez en Noruega y en Suecia a mediados de los años noventa. Se trata de una parte del permiso parental reservada exclusivamente para el padre e intransferible a la madre, de forma que si no se usa, se pierde. El objetivo de esta medida es que el padre sea considerado un proveedor de cuidado de igual importancia que la madre, y por tanto merecedor de estos días de baja. Otra de las eficientes medidas de este modelo es el “*gender equality bonus*” o bonus de igualdad de género, que otorga una mayor cantidad de subvención cuanto más paritaria es la distribución del permiso entre el padre y la madre. La aplicación de ambas medidas un doble impacto estudiado en diversas investigaciones (Pazos, 2013) (Fernández-Cornejo, y otros, 2018) (Meil, 2017). Por un lado, fortalece el vínculo padre-hijo, incentiva una mayor implicación del padre en las tareas de cuidado desde el primer momento – representa uno de los principales mecanismos de la corresponsabilidad en el ámbito familiar; por otro lado, promueve la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, evitando así la discriminación hacia las mujeres que van a ser madres. De esta forma, el quedarse embarazada y el derecho a acogerse al permiso de maternidad ya no es un impedimento para las mujeres a favor de los hombres, pues este permiso también deberá ser utilizado por el padre (Brandth, y otros, 2012).

En España, durante muchos años, el sistema de permisos parentales ha estado formado por el permiso de maternidad, dos días para el padre tras el nacimiento del hijo y el permiso de lactancia, y se aprecian diferencias significativas con respecto al modelo nórdico. Con respecto al permiso de maternidad, los resultados muestran a España entre los países con el permiso de menor duración; 16 semanas después de dar a luz que incluye el cobro del 100%, 6 semanas obligatorias para la madre y 10 semanas a repartir así si se desea. Hasta 2017 no entró en vigor la ley de ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas ininterrumpidas (adicionales a los 2 días después del nacimiento). Se trata de un permiso intransferible y se

puede utilizar al mismo tiempo que el de maternidad o después; concluido este permiso, los padres, al igual que las madres, tienen derecho a la reducción de jornada o a la excedencia hasta que el menor tenga 3 años aunque son las mujeres quienes se acogen a este permiso en prácticamente la totalidad de los casos (Instituto de Política Familiar, 2019). Aunque es cierto que en los últimos años en España se han extendido los derechos de los padres a utilizar los distintos permisos parentales, no se promueve ni se incentiva de manera positiva su utilización, lo que ralentiza el cambio (Meil, 2017). Un generoso y equitativo sistema de permisos parentales aumenta el papel de los padres en el cuidado de los hijos y el apego de las madres al trabajo remunerado (Meil, Rogero-García, & Romero-Balsas, 2017), lo que explica la importancia que tiene su diseño en las políticas familiares de un país.

La importancia que estos países concede al bienestar y calidad de vida de los niños es única. En Suecia, existe un sistema de permiso parental llamado VAB -siglas que significan *cuidado de niños* en sueco- que permite a cualquiera de los padres quedarse al cuidado de los hijos en el caso de que estos estén enfermos y seguir percibiendo parte de su sueldo (cantidad que oscila entre la totalidad de la remuneración habitual y el 80%) pagado por el Estado, de forma que no perjudique a la empresa ni al empleador. Este permiso incluye también las visitas a cualquier tipo de médico o las sustituciones al cuidador habitual de los hijos en el caso de que alguno de los padres tenga que sustituirlo. Ofrece cobertura para padres con hijos de entre 8 meses y 12 años hasta un máximo de cuatro meses al año y se aplica, no solo en el caso de que los padres tengan trabajo y no puedan acudir, sino también a aquellos casos en los que alguno de los padres esté sin empleo y no pueda buscarlo por tener que cuidar de su hijo, en cuyo caso recibiría igualmente una prestación.

5.1.2 Servicios públicos de cuidado infantil de 0 a 3 años

El cuidado de los hijos durante los tres primeros años de vida es una de las situaciones que mayores dificultades suponen para padres y madres, por lo que la existencia de servicios como guarderías y otros recursos de cuidado infantil de primer ciclo representan grandes aliados e importantes recursos para hacer compatibilizar la vida laboral y familiar. El objetivo de la existencia de este tipo de servicios es evitar la interrupción de la carrera profesional de uno de los padres por tener que quedarse al cuidado de los hijos y otorgar a ambos la misma disponibilidad para permanecer en puestos de jornada completa. Se trata, por tanto, de otro factor fundamental para conseguir la igualdad de género en el mercado laboral.

Actualmente existe en los países europeos una gran ambigüedad, falta de homogeneidad y ausencia de información acerca de las políticas familiares y servicios de cuidado destinados a la etapa comprendida entre los 0 y los 3 años, lo que dificulta la comparación a nivel internacional. La mayor parte de indicadores disponibles se refieren a a la franja de edad comprendida entre 3-6 años, o bien el período de 0 a 6 años en su conjunto. Debido a esta falta de homogeneidad, los principales indicadores para su análisis son las tasas de cobertura y el gasto destinado a este servicio (Castellanos & Perondi, 2018).

Tabla 4. Servicios y políticas familiares destinadas al cuidado infantil

	Gasto público anual por niño entre 0 y 3 años	Tasas de inscripción en los servicios de guardería 0-3 años	% Gasto público destinado a servicios de cuidado infantil
Suecia	13.700	46,5%	2,2%
Noruega	9.600	55,3%	1,8%
Dinamarca	14.200	61,8%	2,2%
España	1.400	34,8%	0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de OECD online Family database (2017) e Instituto de Política Familiar (2019)

En España la regulación de estos servicios queda en manos de las Comunidades Autónomas (Jefatura de Estado, 2006) lo que ha dado lugar a una gran disparidad de planteamientos y objetivos y a servicios muy diferentes entre unas regiones y otras. Prácticamente la totalidad de los niños españoles a partir de los 3 años está inscrito en los servicios escolares; el problema se encuentra en el grupo comprendido entre los 0 y 3 años, debido a la débil e insuficiente cobertura de servicios. Apenas existen guarderías públicas, lo que provoca que en muchos casos el uso de este servicio quede limitado a aquellas familias que pueden permitírselo. Este problema puede verse reflejado en las diferencias considerables entre el nivel de inscripción real y el nivel de inscripción potencial -el nivel deseado por las familias- (Castellanos & Perondi, 2018).

Por el contrario, los países nórdicos proponen un sistema de cuidado para menores de tres años universal y gratuito para cualquier familia (al igual que el resto de etapas educativas), desde el momento en el que terminan los permisos de los progenitores, pues está pensado y diseñado para cubrir las necesidades de los menores de esta edad mientras sus padres trabajan

(Stinus, 2014). Existen incluso guarderías que ofrecen servicios 24 horas para aquellas familias en las que los padres tengan una jornada laboral nocturna; de hecho, en estos países en los que el trabajo es considerado como una forma de autorrealización a la que no se debe renunciar bajo ningún concepto, este servicio es considerado la pieza clave para apoyar el derecho de padres y madres a trabajar. Por ejemplo, en Dinamarca los municipios tienen la obligación de ofrecer plaza a todos los niños comprendidos entre los 9 meses y los 6 años; en caso de que no fuese así, los padres reciben una compensación económica que permita a la familia acceder a un servicio privado de guardería y que así el padre y la madre retomen su vida laboral.

Otro de los aspectos a destacar de este modelo de cuidado es su calidad. Las guarderías o *barnehage* suelen organizarse en casas con amplios jardines, en un ambiente tranquilo y con una media de 3 cuidadores por cada 15 niños -ratio muy lejana a la que presentan las guarderías españolas- además de personal auxiliar y pedagógico. Este sistema de cuidado infantil de primer ciclo es posible gracias al elevado gasto público que los países nórdicos destinan al año a cada niño de entre 0 y 3 años (ver Tabla 4), en comparación con el dedicado en España.

5.1.3 Asignación económica por hijo a cargo

Además de los programas de cuidado infantil, las ayudas económicas son también medidas muy importantes para ayudar a las familias tras la llegada de los hijos. Diversos estudios presentan evidencia de la contribución de este tipo de ayuda a reducir el coste de tener hijos (de media, un incremento del 20% del consumo de los hogares por hijo), razón por la cual esta medida ha sido calificada como beneficiosa para lograr un aumento de las tasas de fertilidad (Moreno & Del Pino, 2015).

Tabla 5. Ayuda económica (€) mensual por hijo a las familias

	Ayuda económica (€)/mes/ hijo
Suecia	100 €/mes hasta los 18 años o fin de estudios
Noruega	125 €/mes hasta los 18 años
Dinamarca	142 €/mes hasta los 18 años
España	24,25 €/mes hasta los 14 años * (solo si la renta familiar no llega a los 12.313 € al año)

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto de Política Familiar (2019)

En lo que se refiere a las asignaciones económicas por hijo a cargo, de nuevo los países del norte de Europa tienen las mejores posiciones y sus familias son las que reciben mayores prestaciones por hijo. Los países nórdicos consideran esta medida como fundamental en sus planes de conciliación (Rostgaard, 2014). En los tres países del norte la ayuda está libre de impuestos y es igual para todas las familias, independientemente del nivel de renta de los padres; sin embargo, mientras que en Suecia las ayudas aumentan a medida que aumenta el número de hijos, en Noruega y Dinamarca ocurre a la inversa.

España, por el contrario, presenta los peores datos de la Unión Europea en cuanto a prestaciones económicas se refiere. Según los datos de 2019 del Instituto de Política Familiar, del 1,3% del PIB destinado la Familia (ver Tabla 1), la mayoría de las prestaciones son en especie, siendo las ayudas monetarias apenas inexistentes. En concreto, destina tan solo el 0,5% del producto interior bruto a esta partida, colocándose a años luz de los países del Norte de Europa como Suecia, Noruega o Dinamarca (Instituto de Política Familiar, 2019).

La asignación monetaria por hijo en España es de 25 euros (independientemente del número de hijos) y tan solo en el caso de que la renta familiar no llegue a los 12.313€ al año. Cabe destacar además que, además de su baja cuantía, esta ayuda lleva manteniéndose constante y sin actualizarse con IPC desde el año 2000, lo que ha hecho que haya perdido un 33% de su valor. Por ejemplo, en el 2017, una familia con dos hijos a cargo en Dinamarca recibirá una ayuda económica estatal de 284€ mensuales, mientras que en España tan solo recibiría 48€ siempre y cuando su renta no supere el umbral de los 12.313€ al año entre los dos cónyuges. Aunque es cierto que existe una ayuda de 100 euros para la madre trabajadora, que consiste en una paga a aquellas madres con trabajo remunerado y con hijos menores, ésta también lleva congelada desde 2003 (perdiendo un 26% de su valor) y tan solo acceden el 7% de las familias con hijos (Instituto de Política Familiar, 2019).

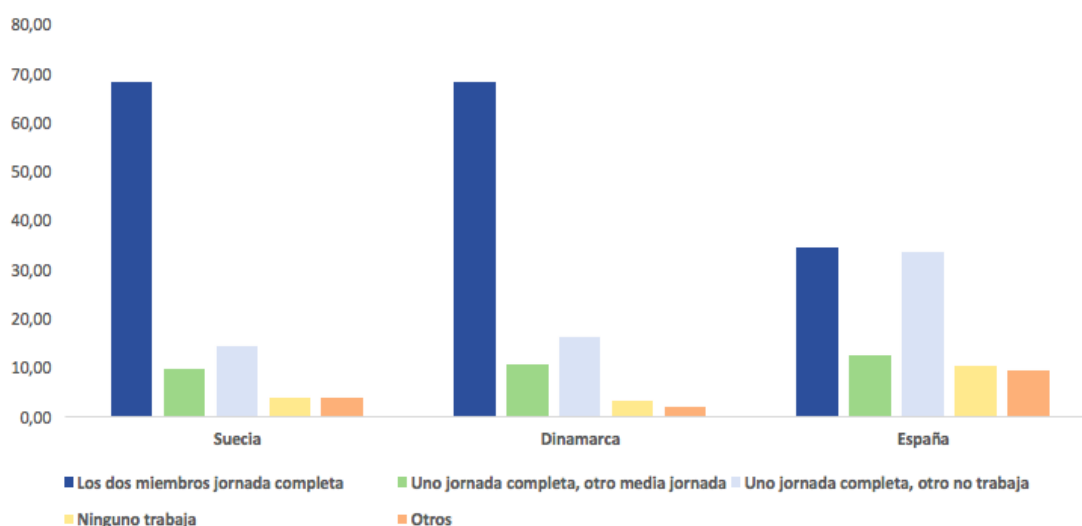
5.2 Medidas indirectas de conciliación

5.2.2 Flexibilidad laboral

La falta de compatibilización de horarios escolares y laborales (tanto a la entrada como a la salida de escuelas y trabajos) es otra de las grandes dificultades que deben afrontar padres y madres, tal y como afirman diferentes estudios (Tobío & Fernández, 2018).

La Figura 7 muestra las diferencias en la distribución de patrones de empleo en las familias con hijos de los países de estudio.

Figura 7. Distribución (%) de patrones de empleo en parejas con hijos entre 0-14 años



Nota: No se ha añadido Noruega debido a la ausencia de datos actualizados

Nota: Los datos de Dinamarca pertenecen al año 2012

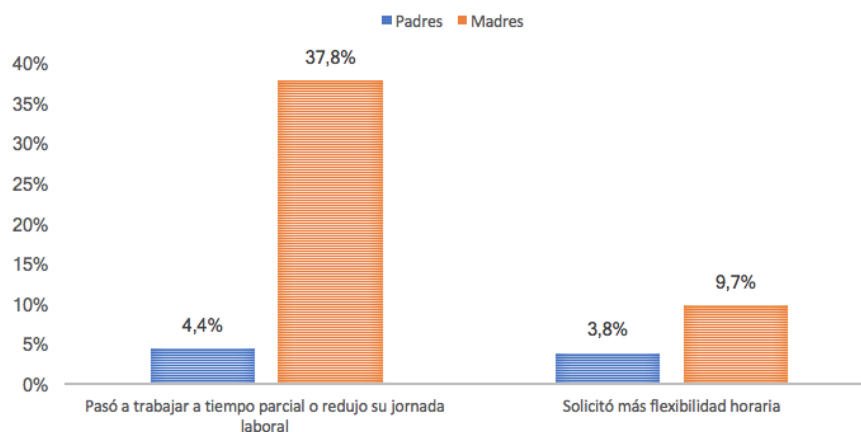
Fuente: Elaboración propia partir de OECD (2014)

Tanto en Suecia como en Dinamarca predominan las familias en las que los dos miembros tienen un empleo a tiempo completo -es decir, no han tenido que renunciar a su puesto original tras tener hijos-. Los países nórdicos son grandes defensores de la flexibilidad laboral y, más que por una reducción de jornada, apuestan por flexibilizar e individualizar el puesto de cada trabajador; ejemplo de ello es que su legislación determina el derecho de los trabajadores con hijos a disfrutar de condiciones especiales. Existe la posibilidad de trabajar media jornada en el lugar de trabajo (presencialmente) y la otra media hora desde casa, o de teletrabajar ciertos días a la semana predeterminados. Además, es común que muchas veces los padres trabajadores lleven a sus hijos con ellos al trabajo algún día a la semana,

especialmente los viernes. Esto es posible gracias a una cultura empresarial basada en la autonomía, la libertad y la confianza donde se premian los objetivos, los resultados y la responsabilidad personal del trabajador. Aunque es cierto que no en todos los sectores se puede disfrutar de tanta flexibilidad, siempre se promueven distintos tipos de medidas de conciliación; por ejemplo, en los hospitales se ofrecen días libres de forma planificada como forma de compensación. Diversos estudios han comprobado los efectos de esta flexibilización laboral en los hogares de las familias del norte de Europa, donde se aprecia un cambio de los hombres hacia una mayor participación en el trabajo doméstico (Bjørnholt & Stefansen, 2018).

Por el contrario, en España el panorama es bien distinto y vemos que es significativo el porcentaje de familias con hijos en las que uno de los dos miembros no trabaja o lo hace a media jornada. En España la estructura empresarial se muestra aún indiferente a la transición hacia el modelo de familia de doble ingreso y a la necesidad de flexibilizar horarios y ofrecer nuevas prácticas laborales (Tobío & Fernández, 2018). Predomina una cultura basada en el presencialismo, la falta de flexibilidad y las jornadas interminables de trabajo, donde se valora en exceso el proceso y no tanto los resultados.

Figura 8. Porcentaje de Mujeres que pasó a trabajar a tiempo parcial o redujo su jornada laboral tras el nacimiento del primer hijo



Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad Complutense de Madrid (2016)

Esta falta de flexibilidad laboral provoca que, ante la imposibilidad de compatibilizar una jornada laboral completa con la vida familiar, se tenga que optar muchas veces por una

jornada parcial o incluso la renuncia completa durante el período de crianza de los hijos acogiéndose a una excedencia, decisiones escogidas mayoritariamente por las madres (Instituto de Política Familiar, 2019). De hecho, España se encuentra entre los países de la OCDE con el mayor porcentaje de mujeres con hijos con trabajo parcial involuntario (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2018).

6. CONCLUSIÓN

Tal y como se planteó al principio, el objetivo principal de este trabajo consistía en analizar las medidas de conciliación y políticas familiares aplicadas en dos regiones muy diferentes; la región nórdica -de la que se han seleccionado Suecia, Dinamarca y Noruega-, y España, para identificar las principales diferencias entre los dos modelos. Tras llevar a cabo una revisión de la legislación actual y de las medidas aplicadas en los cuatro países, se han obtenido una serie de conclusiones, las cuales han sido clasificadas en seis categorías: el papel del Estado en la provisión de servicios, permisos de parentales, flexibilidad laboral, oferta y calidad de servicios de cuidado, prestaciones económicas a las familias y contribución hacia un modelo igualitario.

En cuanto a los actores sobre los que recae el desarrollo de medidas de bienestar y por tanto de políticas familiares, observamos diferencias significativas entre las dos regiones. En la región nórdica destaca el importante papel del Estado; el fuerte intervencionismo público “obliga” a la sociedad a ser igualitaria, por ejemplo, a través de permisos parentales muy similares para padres y madres, o mediante las cuotas de paternidad intransferibles para el padre, que sitúan a ambos en una situación prácticamente igual ante la llegada de los hijos de cara a las empresas. En cambio, en España el Estado establece únicamente unos mínimos legislativos muy superficiales en materia de conciliación, y esta tarea queda relegada al ámbito privado, dejando en manos de las familias y empresas la búsqueda de soluciones. Como se ha podido observar, esto termina traduciéndose en un escaso desarrollo de derechos, servicios y propuestas efectivas.

Los permisos parentales en los países nórdicos son envidiados por el resto de países europeos. Estos permisos destacan por su larga duración y por poner en práctica medidas muy interesantes que incentivan la igualdad en el mercado laboral y contribuyen a que la maternidad no sea un impedimento para las mujeres a la hora de crecer profesionalmente. En España el sistema de permisos parentales está muy alejado todavía, lo que indica la necesidad de reforma y equiparación al modelo nórdico. Otro de los grandes problemas de España a la hora de conciliar se encuentra en la resistencia de las organizaciones a la flexibilidad laboral. Esta resistencia está enraizada en la marcada cultura laboral de presencialismo que caracteriza al país - las jornadas laborales españolas se encuentran entre las más largas de Europa. Los españoles se caracterizan por pasar muchas horas en el lugar de trabajo y llegan

a casa mucho más tarde que la media europea, cansados después de un largo día y sobrecargados para cumplir con el resto de responsabilidades, lo que genera conflicto e impide disfrutar de la vida familiar. Esta situación pone de manifiesto la inminente necesidad de adoptar unos horarios adaptados a las horas de salida y de entrada de colegios y guarderías, además de un cambio de mentalidad hacia el modelo nórdico. Se trata de encontrar un modelo basado en la libertad y la confianza en el trabajador, a quien se otorga la autonomía suficiente para autogestionar su trabajo y sus responsabilidades laborales; de forma que todas las familias puedan encontrar un acuerdo que se ajuste a sus necesidades y mantener así sus responsabilidades laborales tras el nacimiento de los hijos.

Con respecto a la oferta de servicios de cuidado infantil, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de implantar en España un sistema de educación infantil de primer ciclo financiado públicamente, accesible a cualquier familia, de calidad y compatible con los horarios de trabajo de padres y madres, tal y como ocurre en el modelo nórdico. La creación de una oferta de servicios de cuidado infantil de calidad y universales para niños de entre 0 y 3 años facilita que las mujeres puedan volver al trabajo y no se vean obligadas a interrumpir, por un largo período de tiempo o incluso de manera indefinida, su trayectoria profesional. Son precisamente estos tres primeros años los que marcan la diferencia, razón por la cual este tipo de políticas son consideradas como las que más contribuyen al modelo de familia igualitario deseado por la mayoría de la población.

España presenta los peores datos de la Unión Europea en ayudas económicas directas a las familias con hijos (destina tan solo un 0,5% del PIB); unas ayudas que son, además de escasas, restringidas únicamente a una renta familiar muy baja y a las que no puede acceder la totalidad de las familias con hijos. España es el país que menos ayuda concede por hijo a cargo (24,25€), cifra escasa, insuficiente, congelada en el tiempo y solo hasta la mayoría de edad. Suecia, Dinamarca y Noruega conceden ayudas económicas directas universales y sin límite de renta, de forma que todas las familias pueden beneficiarse.

Los países nórdicos han desarrollado políticas que buscan la transformación, no el mantenimiento de la especificidad de roles. La clave consiste en desarrollar políticas dirigidas a las *familias*; es decir, dirigidas tanto a hombres como a mujeres, para incentivar este equilibrio familiar. Se busca que las mujeres tengan igualdad de acceso y de condiciones en el mercado laboral, pero también que los hombres puedan ser igualmente responsables del nacimiento de los hijos haciéndoles partícipes de las responsabilidades de cuidado. Este

sistema permite a las madres reducir su carga de trabajo doméstico y de responsabilidades familiares y permite su vinculación permanente al mercado laboral, lo que contribuye a la revolución del rol de la mujer. La participación en la esfera laboral es considerada indispensable para la autorrealización y la independencia económica de cualquier individuo, a la que no se debe renunciar ante la llegada de los hijos; por ello, más allá de ofrecer medidas paliativas, han puesto en práctica soluciones que transformadoras del conflicto desde el origen del mismo.

Para España la conciliación laboral y familiar sigue siendo todavía una asignatura pendiente. Se encuentra a día de hoy muy alejada de los países nórdicos en cuanto a leyes, dotaciones presupuestarias, organismos y planes de apoyo a las Familias, así como en el desarrollo de medidas específicas de conciliación. La experiencia de países como Noruega, Suecia o Dinamarca debe ser tomada como referencia para alcanzar un sistema de conciliación que, al tiempo que fomenta la igualdad y la calidad de vida, sea eficiente; para de esta forma alcanzar una sociedad de parejas igualitarias que no tengan la necesidad de escoger entre trabajo y familia.

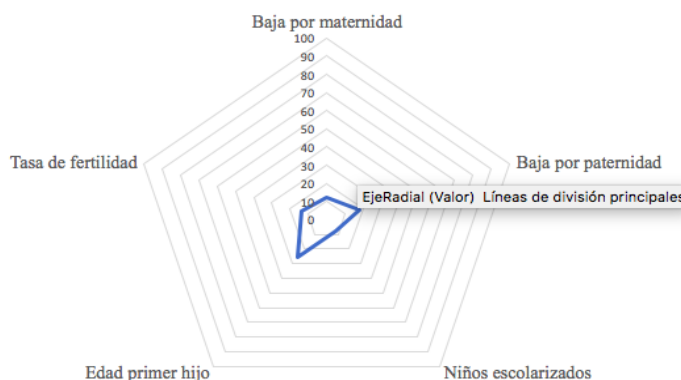
7. ANEXOS

Se ha considerado interesante incluir como anexo los perfiles de los países han sido elaborados a partir de los datos obtenidos del *Índice I Wil* elaborado por IESE Business School en 2018. Dicho Índice elabora una clasificación de los países de la OECD en función de cuatro dimensiones (Liderazgo Personal, Liderazgo Social, Liderazgo Político y Liderazgo Empresarial).

En este anexo se recoge únicamente la clasificación de los cuatro países de esta investigación sobre la dimensión “Liderazgo Social” de los cuatro países del estudio, y se aportan los resultados obtenidos en cinco de las variables utilizadas para determinarlos (las más interesantes en relación al trabajo realizado en esta investigación): permiso de maternidad, permiso de paternidad, niños escolarizados, media de edad a la que se tiene el primer hijo y tasa de fertilidad. Los resultados de la clasificación quedan reflejados en los siguientes cuadros y gráficos:

7.1 Anexo I: Perfil Liderazgo Social Dinamarca

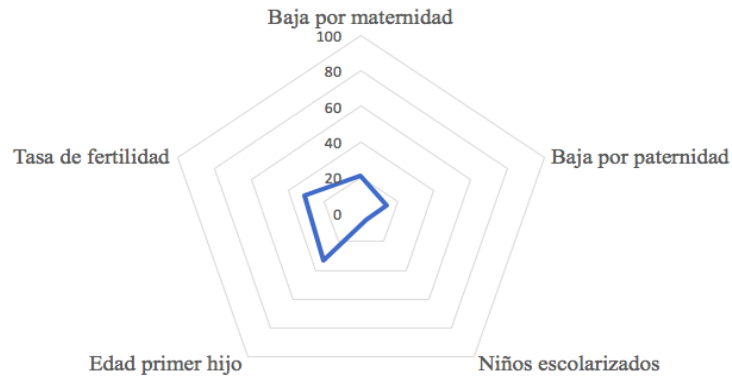
DINAMARCA	POSICIÓN N°18
Baja por maternidad	12
Baja por paternidad	18
Niños escolarizados	8
Edad primer hijo	26
Tasa de fertilidad	14



Fuente: Elaboración propia a partir de Chinchilla, Jiménez, & Grau (2018)

7.2 Anexo II: Perfil Liderazgo Social España

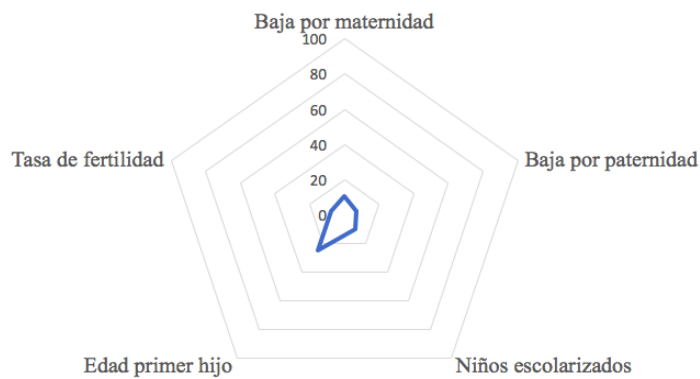
ESPAÑA	POSICIÓN Nº29
Baja por maternidad	21
Baja por paternidad	14
Niños escolarizados	5
Edad primer hijo	33
Tasa de fertilidad	31



Fuente: Elaboración propia a partir de Chinchilla, Jiménez, & Grau (2018)

7.3 Anexo III: Perfil Liderazgo Social Suecia

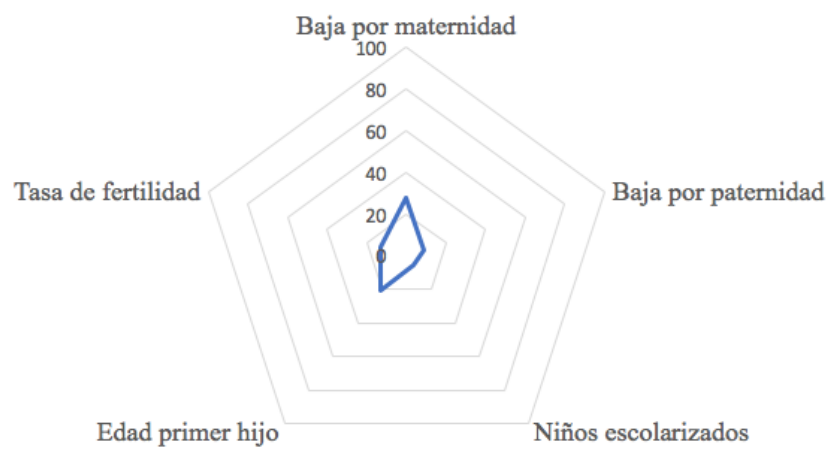
SUECIA	POSICIÓN Nº 7
Baja por maternidad	11
Baja por paternidad	7
Niños escolarizados	10
Edad primer hijo	25
Tasa de fertilidad	8



Fuente: Elaboración propia a partir de Chinchilla, Jiménez, & Grau (2018)

7.4 Perfil Liderazgo Social Noruega

NORUEGA	POSICIÓN Nº13
Baja por maternidad	28
Baja por paternidad	9
Niños escolarizados	6
Edad primer hijo	21
Tasa de fertilidad	13



Fuente: Elaboración propia a partir de Chinchilla, Jiménez, & Grau (2018)

8. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra. (2014). *Estudio y análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Europa. Estrategia 2020. Medidas y buenas prácticas para la conciliación y mantenimiento del empleo.*
- Becker, G. (1991). *Tratado sobre la Familia.* Cambridge: Harvard University Press.
- Bjørnholt, M., & Stefansen, K. (2018). Same but different: Polish and Norwegian parents' work-family adaptations in Norway. *Journal of European Social Policy*, 1-13.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Enabling or promoting gender equality through parental leave policies. *Revista Española de Sociología*(27).
- Brandth, B., Duvander, A.-Z., Eyda, G., Gíslason, I., Lammi-Taskula, J., & Rostgaard, T. (2012). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries.* Nordic Council of Ministers. Copenhagen: TemaNord.
- Budig, M., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 62(2), 2014-225.
- Burke, R., Weir, T., & Duwors, R. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de España e Italia. (U. C. Madrid, Ed.) *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.
- Castellanos, C., & Perondi, A. C. (2018). *Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos.* Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Hacienda.
- Castellanos, D., Gil, A., & Serrano, P. (2004). *Mujeres. El análisis.* Universitat Jaume I. Fondo Social Europeo.
- Castro, C., & Pazos, M. (2008). Permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. En M. Pazos, *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI.* Instituto de Estudios Fiscales.

- Centro Internacional de Trabajo y Familia. (2018). *Informe "S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España"*. IESE Business School.
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2017). *Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*. IESE Business School.
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2018). *I-Will Index 2018 (IESE Women in Leadership)*. IESE Business School.
- Cordero, P. (2009). El estado de bienestar español en el contexto europeo. *Humanismo y Trabajo Social*, 8, 131-154.
- Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (Marzo de 2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé. En C. Levy-Leboyer, & J. Sperandio, *Traité de Psychologie du Travail* (págs. 37-55).
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51(2), 281-298.
- Delgado, M., Meil, G., & López, F. Z. (2008). Spain: Short on children and short on family policies. 1059-1104.
- Delgado, M., Zamora, F., & Barrios, L. (2006). Déficit de fecundidad en España: factores demográficos que operan sobre una tasa muy inferior al nivel de reemplazo . *Reis*, 115, 197-222.
- Duvander, A.-Z., Lappegard, T., & Andersson, G. (2010). Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20(1), 45-57.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity.
- Esping-Andersen, G. (2002). Towards the Good Society, Once again? En G. Esping-Andersen, D. Gallie, J. Myles, & A. Hemerijck, *Why We Need a New Welfare State*. Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2003). A New Gender Contract. En G. Esping-Andersen, D. Gallie, J. Myles, & A. Hemerijck, *Why we need a new welfare state*. Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Polity.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (Enero de 1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.

- Fernández-Cornejo, J., Escot, L., del Pozo, E., Nguema, S., Castellanos, C., Martínez, M., . . . Cáceres, J. (2018). Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres. *Cuaderno de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos (UCM)*. Ministerio de Economía y Competitividad.
- Fundación Más Familia. (2017). *El Barómetro de la Conciliación - Índice efr*. Madrid.
- Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad.
- Fundación Pfizer. (2014). *Estudio sobre Conciliación y Familia*.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J., S, P., Granrose, C., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Hakovirta, M., & Rantalaiho, M. (2011). Family policy and shared parenting in Nordic Countries. *European Journal of Social Security*, 13(2), 247-266.
- Hall, D., & Hall, F. (1980). Stress and de the two-career couple. En C. Cooper, & R. Payne, *Current concerns in ocupational stress* (págs. 243-266). Londres.
- Instituto de Política Familiar. (2019). *Informe Evolución de la Familia en España 2019*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta de Fecundidad 2018*.
- Jacobsen, H., Landais, C., & Sogaard, J. (2018). *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*. Center for Economic Behavior & Inequality, Department of Economics University of Copenhagen.
- Jefatura de Estado. (2006). Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE). *Boletín Oficial del Estado*, 106.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Killewald, A. (20 de Diciembre de 2012). A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages. *American Sociological Review*, 78(1), 96-116.
- Korpi, W. (Julio de 2000). Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. *Social Politics*, 7(2), 127-191.

- Kuhnle, S., & Hort, S. (2004). *The Developmental Welfare State in Scandinavia. Lessons for the Developing World*. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). United Nations.
- López-Ibor, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. (2010). La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(1), 1-32.
- Maternal Employment Rates*. (s.f.). Obtenido de OECD Family Database:
http://www.oecd.org/els/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf
- Meil, G. (2017). *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 131, 15-34.
- Meil, G., Rogero-García, J., & Romero-Balsas, P. (2017). *Parental leave as a tool for gender equality*. La Caixa, Observatorio Social.
- Moreno, A. (2005). Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(112), 131-163.
- Moreno, F., & Del Pino, E. (2015). *Respuestas a los Nuevos Riesgos Sociales en Noruega y España: Nuevas políticas para atender a nuevos riesgos sociales*. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya).
- Moreno, L. (2010). Documento de Trabajo . *La 'vía media' española del régimen de bienestar mediterráneo*, 99(05). Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).
- O'Driscoll, M., Poelmans, S., Spector, P., Kalliath, T., Allen, T., & Cooper, C. (2003). Family-Responsive Interventions, Perceived Organizational and Supervisor Support, Work–Family Conflict, and Psychological Strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.
- OECD. (2014). *Maternal Employment Rates*. Obtenido de OECD Family Database:
http://www.oecd.org/els/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf
- OECD. (2015). *Family benefits public spending*. Obtenido de OECD Family Database:
<https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>
- OECD. (2016). *Fertility Rates*. Obtenido de OECD Family Database:
http://www.oecd.org/els/family/SF_2_1_Fertility_rates.pdf
- Orizo, F. (1991). *Los nuevos valores de los españoles*. Ediciones SM.
- Pazos, M. (2013). *Desigualies por ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Los libros de la Catarata.

- Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*, 55(3), 377-399.
- PwC. (Marzo de 2018). *PwC Women in Work Index*.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22(1), 3-30.
- Ray, R., Gornick, J., & Schmitt, J. (2008). *Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality*. Center for Economic and Policy Research.
- Ricardo, D. (2003). *Principios de economía política y tributación*. Pirámide.
- Rostgaard, T. (2014). *Family policies in Scandinavia*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Salido, O., & Moreno, L. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. 44(2), 101-114.
- Stinus, E. (2014). Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación familiar y laboral en Noruega y Cataluña/España. *Tesis doctoral*.
- Thévenon, O. (2011). Does Fertility Respond to Work and Family-life Reconciliation Policies in France? En N. Takayama, & M. Werding, *Fertility and Public Policy: How To Reverse the Trend of Declining Birth Rates* (págs. 219-259). Massachusetts Institute of Technology.
- Tobío, C. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *REIS*, 97, 155-186.
- Tobío, C., & Fernández, J. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, Laboratorio Alternativas. Fundación Alternativas.
- Tobío, C., & Fernández, J. (2018). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, Laboratorio Alternativas.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia e interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*(18), 17-41.
- Universidad Complutense de Madrid. (2016). Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid. *Encuesta*. Ministerio de Economía y Competitividad.