

## Artículos y recursos empresariales

**JUN** **La conciliación en Europa**

**14** <sup>20</sup>/<sub>11</sub> 09:38 AM

### La conciliación en Europa

En algunos países europeos las políticas de compatibilización de la vida laboral y personal son desde hace décadas un objetivo prioritario de las políticas sociales, antes incluso de que se integraran como acciones dentro de la política de la Unión Europea. En otros países, en especial los mediterráneos, estas medidas se han adoptado por imposición de la normativa europea y hay grandes diferencias entre unos países y otros tanto en la conciliación como en sus efectos.

Por: M. Patricia Aragón Sánchez, Responsable de Proyectos de [Concilia Vida Familiar y Laboral S. L.](#)

#### Resumen:

La conciliación en las políticas de la Unión Europea.  
Los mejores países para conciliar.  
Los instrumentos para conciliar en Europa.

La Unión Europea ha tenido un papel fundamental en el desarrollo de [la conciliación](#) como problema social relevante a tener en cuenta por los poderes públicos, recogiendo así las inquietudes de muchas personas y familias.

Las políticas familiares en el contexto de los estados europeos no están equiparadas ni en recursos ni en medidas a otras acciones de distintos ámbitos. Esto repercute negativamente en la sociedad, siendo un dato relevante el bajo nivel de fertilidad en estos países. En los Estados miembros de la Unión Europea se constata que el porcentaje de mujeres con hijos pequeños que trabajan es un 13,6% inferior al de mujeres sin hijos. En el caso de los hombres el empleo es mayor en un 10% en aquellos que tienen hijos que los que no los tienen. Respecto al trabajo doméstico las cifras no son mejores que en España ya que comparten tareas en el hogar por debajo del 40% en relación con las que hace la mujer.

Los [mecanismos de conciliación](#) también deben tener en cuenta la distinta concepción de familia que existe en la actualidad donde se ha pasado del esquema tradicional a un modelo más abierto donde existen núcleos familiares de distinta composición (familias monoparentales). También se deben tener en cuenta los cambios producidos en el mercado de trabajo con la introducción de [las nuevas tecnologías](#), la inseguridad en las relaciones laborales, la multiculturalidad en los entornos laborales etc.

Los comportamientos de las empresas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la conciliación entre trabajo y entorno personal. Muchas de las medidas que se recogen en las normativas dictadas por los poderes públicos requieren de su colaboración para ponerlas en marcha. Hay que poner de relieve que muchas empresas van por delante de la normativa, ofreciendo a sus trabajadores medidas y soluciones que hagan posible un equilibrio entre su vida profesional y su vida privada.

Las políticas de conciliación están compuestas por tres tipos de medidas: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado de las personas dependientes.

Son dos los motivos de preocupación que hacen que las medidas de conciliación sean tenidas en cuenta por las políticas europeas. En primer lugar la inquietud por llegar a la igualdad de género en el ámbito laboral. Se pone de relieve la necesidad de mirar al ámbito de la familia y adoptar medidas en este sentido para avanzar más rápidamente en la igualdad de género real en el mundo del trabajo (permisos parentales repartidos entre hombres y mujeres, reorganización del tiempo de trabajo, servicios de cuidados para personas dependientes). En segundo lugar el envejecimiento de la población y las bajas tasas de fertilidad manifiestan que la incorporación de la mujer al trabajo no ha venido acompañada de una transformación en la sociedad ni en las estructuras de trabajo que puedan hacer compatibles ambos aspectos de la vida, siendo la mujer la que ha tenido que optar por retrasar la maternidad o simplemente no tener hijos si quiere desarrollar una carrera profesional.

Las políticas europeas en el ámbito de la conciliación se desarrollan fundamentalmente a través de Directivas que son de obligado cumplimiento para los países miembros. Las principales se refieren a los permisos de maternidad, permisos parentales o por motivos familiares urgentes y a la prohibición, en términos de condiciones laborales, del tratamiento desigual del trabajo a tiempo parcial y del trabajo a tiempo completo.

Los permisos parentales se han entendido como un instrumento impulsor de la corresponsabilidad entre progenitores pero no en todos los países se ha entendido así. En los países nórdicos siguen un concepto similar al anterior y se trata, cuando la compensación económica es suficiente, de revertir la situación de predominio de la producción sobre las restantes dimensiones de la vida social. En otros casos como el español, estos permisos no están remunerados y la actuación del Estado y del mundo del trabajo se limita a hacer posible el retorno al trabajo. Esta concepción no repercute en la conciliación ni en las políticas de igualdad ya que normalmente son las mujeres las que se toman estos permisos en detrimento de sus carreras profesionales. Con independencia de su concepto, **existen en Europa cinco tipos de permisos:** permisos de maternidad, de paternidad, parentales

**M. Patricia Aragón Sánchez, Responsable de Proyectos de Concilia Vida Familiar y Laboral S.L.**



*Si lo desea puede [escribir un mail](#) **Indique el artículo y el autor al que se dirige** y realice cuantas preguntas, sugerencias o comentarios desee. Recibirá su contestación lo antes posible. Muchas gracias.*

#### Artículos relacionados

- [¿Es posible conciliar vida personal y laboral?](#)
- [Medidas de conciliación para las pymes](#)
- [El papel de las nuevas tecnologías en la conciliación](#)

**tipos de permisos:** permisos de maternidad, de paternidad, parentales, reducción o flexibilización de la jornada y permisos por motivos familiares urgentes.

En relación con **el permiso de maternidad** en todos los países se recogen las catorce semanas obligatorias para la madre antes y después del parto. En algunos países como Irlanda se amplía con algunas semanas no remuneradas y en cambio en los Países Bajos estas semanas adicionales están remuneradas. En España el permiso es de dieciséis semanas remuneradas.

**Los permisos parentales** son los que tienen como finalidad el cuidado de los hijos pequeños por parte de la madre o del padre. En este caso la tipología es mayor. La duración fluctúa de unos países a otros. Los países que regulan un permiso parental mayor y además remunerado son: Finlandia, Francia, Hungría y República Eslovaca que contemplan 160 días remunerados al 100% al menos durante el primer año. En todos los países el permiso puede ser tomado por el hombre o por la mujer y el trabajador tiene derecho a ocupar cuando se reincorpora el mismo puesto de trabajo. A veces el permiso se puede disfrutar a tiempo parcial sin tener que dejar el trabajo. A pesar de que este permiso se contempla como una medida de estímulo de la igualdad y la corresponsabilidad lo cierto es que en todos los países son las mujeres las que disfrutan de estos permisos. Sólo en Suecia un 50% de los hombres se acogen a estos permisos.

En relación a **los permisos de paternidad** son los países nórdicos los más avanzados ya que este permiso está destinado en exclusiva a los hombres para fomentar su participación en el cuidado de los hijos sin la posibilidad de transferirlo a la madre. En estos países es un permiso remunerado al 100% y su lema es o lo usas o lo pierdes. Ha tenido mucho éxito desde el principio y su duración va desde cuatro a seis semanas. Otros países como Francia y Reino Unido se han sumado a esta medida.

En relación a **la flexibilización o reducción de jornada** es Suecia el más avanzado ya que contempla esta posibilidad como un derecho de todos los trabajadores y es compatible con los permisos parentales. **Los permisos por motivos familiares urgentes** están recogidos ampliamente en Suecia donde puede durar hasta 120 días por año y es remunerado. En otros países como Reino Unido no se regula exactamente el número de días y no es remunerado.

Si se analizan los servicios públicos de cuidado de niños en edad preescolar se puede observar en todos los países un retraso en la respuesta que el Estado da a las necesidades de cuidados en los centros públicos en comparación con las tasas de actividad de las mujeres.

Como conclusión decir que en los países del Norte de Europa el Estado interviene activamente para facilitar e impulsar la compatibilidad entre vida familiar y personal y vida laboral. Las diversas políticas que existen en esta materia se fundamentan en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral, y en la consideración del cuidado de los menores y de los dependientes como un derecho que tienen y como una responsabilidad colectiva de toda la sociedad y del Estado. El objetivo es crear un ambiente social en el que no entren en conflicto la familia y el trabajo.

Todavía hay mucho por hacer pero en estos países llevan años dando pasos concretos que mejoran este equilibrio y que conllevan una mayor igualdad entre mujeres y hombres.