

## Política familiar en España: el ejemplo noruego\*

**Bríta Hektoen Wergeland**

MBA IESE 1991

Según un estudio del Foro Económico Social sobre igualdad de sexos, Noruega es el segundo país con más mujeres en cargos públicos, tras Suecia. España está en el puesto 22.

**E**n estos momentos estamos viviendo un gran debate sobre la conciliación del trabajo y la familia en España. Tanto hombres como mujeres proclaman estar sometidos a una permanente tensión entre las dos esferas más importantes de sus vidas; la profesional y la familiar.

La administración pública, las instituciones y las empresas privadas están dedicando recursos importantes para analizar este conflicto, sus consecuencias y sus posibles soluciones. Mientras la administración está planteando cambios en la legislación, las empresas están diseñando programas de conciliación, con medidas de flexibilidad laboral y beneficios familiares.

Todo esto está muy bien. Sin embargo, para poder evaluar hacia donde vamos, y cómo, es importante tener claro desde donde partimos. En este artículo tratare de analizar el punto de partida de España en políticas que afecta a las familias, comparando con la situación en Noruega; un país que a través de políticas innovadoras ha conseguido avances importantes en este ámbito.

Noruega, un país pequeño situado en el norte de Europa, con 4.5 millones de habitantes, tiene el nivel de vida más alto del mundo, el PIB por capita entre los cinco más altos, unas prestaciones sociales mo-

délicas, y un sistema de educación entre los más avanzados del mundo.

Este país tiene una de las tasas de empleo femenino más altas del mundo, el 77%, combinado con un alto nivel de formación. Las noruegas han ido ganando terreno en el ámbito laboral desde el fin de la segunda guerra mundial. Aquí en España, la tasa de empleo femenino es mucho más baja, el 47%, debido entre otras razones, a que la incorporación masiva de las mujeres al trabajo se ha producido en los últimos 20-25 años.

Según un estudio del Foro Económico Social sobre igualdad de sexos, Noruega es el segundo país con más mujeres en cargos públicos, tras Suecia. España está en el puesto 22. Noruega, que fue uno de los primeros países que aplicó la política de cuotas en los años 70, tiene ahora una representación de hombres y de mujeres en altos cargos de la vida pública cercana a 50% cada uno.

A pesar de que la participación de las mujeres es elevada en los cargos públicos, la realidad es muy diferente en las empresas privadas. El último "bastión" de los hombres noruegos es la alta esfera de las empresas privadas. Sin embargo les queda poco tiempo: el pasado 1 de julio de 2005 el gobierno noruego propuso una ley que

\* Artículo redactado dentro de las actividades del Programa de Desarrollo Académico 2006 del Instituto Internacional San Telmo.



**Pierre Auguste Renoir.** *Children's Afternoon at Wargemont.* Nationalgalerie. Berlín. Alemania

obliga a las grandes empresas a tener, al menos, un 40% de mujeres en sus consejos de administración.

El gobierno de España tiene intención de implantar algo parecido al modelo noruego en las empresas españolas. A pesar de la baja tasa de empleo femenino y la prácticamente inexistente participación de las mujeres españolas en los consejos de administración, el Consejo de Ministros español aprobó, el pasado viernes 3 de marzo, el anteproyecto de la Ley Orgánica de Igualdad, donde, entre otras propuestas, se plantea que en cuatro años los Consejos de Administración de las empresas españolas deberán tener una proporción mínima del 40% de mujeres.

Un ejemplo que demuestra lo que acabo de contar sobre las políticas de igualdad en la vida pública en Noruega, es la anécdota que cuenta Janne Haaland Matlari, que fue Ministra de Asuntos Exteriores del gobierno noruego.

Ella había solicitado el puesto de Profesora de Política Internacional de la Universidad de Oslo, y estaba seleccionada conjuntamente con otro candidato en la última ronda. El comité de selección les informó que ambos tenían los mismos méritos para el puesto y estaban, por lo tanto, igualmente cualificados. Janne Haaland se sorprendió al ver que el otro candidato era 6 años menor que ella.

¿Como podía él con 6 años menos haber conseguido lo mismo que ella?

**Entonces se sentó e hizo los cálculos siguientes:**

4 hijos x 9 meses de embarazo =	3 años
4 hijos x 9 meses de lactancia =	3 años
Excedencias varias para cuidar a sus 4 hijos =	2 años
<b>Total</b>	<b>8 años.</b>

Se presento al comité con sus credenciales académicas alegando que restando los 8 años de dedicación a la maternidad, había conseguido lo mismo que el otro candidato, pero en 2 años menos.

El comité lo estudió y le ofrecieron el puesto.

Entrando ahora en el aspecto de los beneficios sociales y, en especial para la maternidad, Noruega tiene unas ventajas incomparables: pueden elegir entre 52 semanas de baja por maternidad con el 80 % del sueldo, o 42 semanas con el 100 % del sueldo. Las 3 semanas antes y las 6 semanas después del parto se reservan y son obligatorias para la madre. El padre tiene un permiso de parto y de "atención familiar" de 2 semanas, además de las 4 semanas de baja por paternidad reservados para él y, por lo tanto, intransferibles a la mujer.

Esto hace que el 80 % de todos los padres noruegos tomen esta baja para ocuparse de sus hijos. Las restantes 29 semanas (42-9-4; las reservadas para la madre y para el padre) se pueden compartir y repartir entre ellos como les parezca mejor.

Además, existe una medida innovadora de máxima flexibilidad llamado "la cuenta de tiempo". Esto consiste en que las sema-

nas de libre disposición de la baja pueden convertirse en una cuenta de horas disponibles para la incorporación al trabajo con jornada reducida. Es necesario incorporarse con un mínimo del 50% de la jornada, y repartir el tiempo restante de la "cuenta" en un plazo mínimo de 1 año y máximo de 2 años. Esta "cuenta" puede repartirse entre el padre y la madre como ellos quieran, previo aviso al empleador unas semanas previas al parto.

En España tenemos una baja por maternidad de 16 semanas, de las cuales, las primeras 6 semanas están reservadas para la mujer. El padre dispone actualmente de las 48 horas para el Registro Civil del hijo más una opción casi simbólica: puede tomar un máximo de 10 semanas, pero si se las quita a la madre de las 6 primeras semanas. En el anteproyecto de la Ley Orgánica de Igualdad esta previsto un permiso por paternidad de 8 días.

También hay diferencias en otras políticas a favor de la maternidad, como p.ej. el permiso para la lactancia y el permiso por cuidado de un hijo enfermo. La excedencia en ambos países es máximo 3 años, sin embargo, la diferencia esta en la consideración de este tiempo como período de cotización efectiva.

Otro capítulo interesante de la política familiar noruega son las medidas orientadas a la infancia y a la educación.

Es especialmente novedosa la ley que implantó el gobierno demócrata-cristiano en 1998 con el fin de facilitar a los padres la libertad de elegir el cuidado que quieren para sus hijos menores de 3 años.

Las guarderías financiadas por el sector público solo tienen plazas para una tercera parte de los niños de 0 a 3 años. (En España este dato es del 2 %). Las familias que no tienen, o que no quieren una plaza en una guardería pública, reciben desde entonces de la administración una suma de 450 euros por mes y niño destinada al cuidado del mismo. Con este dinero las familias noruegas pueden elegir entre cuidar ellos mismos el bebé en su casa, contratar a una cuidadora, o llevar el niño a una guardería privada.

Se trata por lo tanto de una devolución hacia los padres de los impuestos recaudados, con una filosofía de fondo, de que son ellos, los padres, quienes mejor administran este dinero para el bien de su hijo.

Los resultados fueron llamativos: una vez aprobada la ley, el 80 % de los padres noruegos preferían recibir el dinero del gobierno y renunciar a la plaza en la guardería pública. Teniendo tal opción, optaron por cuidar a sus bebés en su propia casa. Además, la casi inexistente ayuda doméstica hace que la madre o el padre se toman un par de años para dedicarse ellos mismos a la educación de sus hijos.

El hecho de que no hay obstáculos como desempleo o barrera social para la inserción laboral después facilita que esto se convierta en una práctica ampliamente aceptada.

Además de lo anterior, en Noruega todas las familias, independientemente de sus ingresos, recibe del gobierno una pensión mensual por hijo. Esta pensión es de 104 a 114 euros por mes e hijo, depende del número de hijos. Las familias reciben esta pensión hasta que el hijo cumple 18 años,

la mayoría de edad, en la que se considera que el joven puede independizarse de sus padres. En el caso de no trabajar, sino estudiar, los jóvenes, pasan a vivir de becas y préstamos especiales del Banco de Estudiantes, institución pública que otorga estas ayudas con un importe estipulado e igual para todos, independientemente de sus padres, de su capital y de sus ingresos.

En España, el nuevo IRPF establece una paga mensual de 100 euros por hijo menor de 3 años para las madres que trabajan fuera de casa. El gasto social destinado a la familia es la más baja de Europa, y corresponde al 0,5% del PIB (la media europea es de 2,4% del PIB).

Todo esto parece la panacea y nos preguntamos que implicaciones ha tenido tanta ayuda en el seno de la familia noruega.

Una consecuencia positiva ha sido el incremento en la tasa de la natalidad, desde su mínimo histórico en el año 1981, a la actual, la más alta de Europa. La natalidad en España ha sufrido un brusco descenso desde 1975 y ahora es la más baja de la UE.

Sin embargo, parece que en Noruega, como en la mayoría de los países europeos, la familia está en crisis. El número de matrimonios se sitúa en un nivel parecido al del resto de los países europeos, pero esta bajando. Lo que está subiendo es el índice de divorcios, creando cada vez más familias monoparentales.

En España el número de divorcios es menor en proporción a la población, pero esta creciendo de forma exponencial desde su legalización en 1981. Si además analizamos el número total de las disoluciones matrimoniales registradas, dato que incluye tanto las separaciones registradas como los divorcios, el número es alarmante, llegan a un 60%.

Volvemos a nuestra inquietud del principio; el debate sobre la conciliación trabajo-familia, el punto de partida de España y hacia donde vamos.

Con el fin de aportar alguna conclusión

sobre estos temas, elegí centrar el análisis en tres ámbitos que he considerado especialmente relevantes: la participación de la mujer en el mundo público, los beneficios destinados a la maternidad y el gasto social a favor de la familia.

He analizado la situación de cada uno de ellos como punto de partida de España comparándolo con la situación en Noruega. La elección de Noruega como país de referencia esta basada en tres razones principales; primero porque el gobierno de España ha elegido el modelo de Noruega como modelo a seguir, segundo, porque Noruega se ha convertido en un referente conocido en políticas sociales y familiares, y tercero porque siendo noruega y viviendo en España desde hace 15 años, tengo el placer de conocer bien ambos países.

Entre las conclusiones que podemos sacar de este análisis destacaría los siguientes:

El ejemplo Noruega demuestra que las medidas implantadas favorecen la conciliación trabajo-familia, y que por lo tanto es posible avanzar en este sentido.

Sin embargo, las condiciones de este país no tiene nada que ver con las de España; Noruega goza de unas condiciones económicas privilegiadas, debido a ingresos importantes procedente de la industria petrolera del país. Tener riqueza por parte del estado no es la única condición necesaria para el avance en políticas sociales, pero si es una condición importante.

El punto de partida de España esta lejos de la situación noruega, tanto en condiciones económicas como en las políticas implantadas. Al situarse España en la cola de los países europeos en políticas de conciliación y ayudas a las familias, tenemos mucho que avanzar para llegar a una situación más favorable. Tal vez la única duda que queda es el ritmo de implantación de las medidas debido a las grandes diferencias económicas y estructurales entre Noruega y España.