

# impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia



\*\*\*\*  
\*\*\*\*  
**Defensor del Menor**  
en la Comunidad de Madrid



# impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia

Informe elaborado por:



Madrid, marzo 2011

## Directores:

Roberto Martínez. Director. [Fundación Másfamilia](#)  
Eugenio de Andrés. Socio Director. [tatum](#)

## Equipo Técnico:

Ana Peñaranda. Consultora. [tatum](#)  
Cristina Valcarce. Coordinadora. [Observatorio efr](#)  
David Morales. Responsable de Comunicación y RSC. [Fundación Adecco](#)  
Laura Sánchez. Responsable de Proyectos. [Fundación Másfamilia](#)

## Colaboradores:

Arantxa Bartolomé. Asesora del Gabinete Técnico. [Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid](#)  
Cecilia Denis. Gerente. [tatum](#)  
Irene Gil. Consultora de Comunicación. [Fundación Adecco](#)  
Fernando Izquierdo. Diseñador Gráfico. [tatum](#)  
Javier Acción. Asistente. [tatum](#)

Este estudio ha contado con la colaboración del Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid

# Contenido

Contenido .....	3
1. Introducción .....	4
Objetivo del Informe .....	4
Alcance del Informe .....	7
Metodología .....	7
2. Impacto de la Conciliación sobre el Bienestar Infantil .....	9
El cambio de modelo familiar .....	10
El difícil equilibrio profesional-familiar .....	11
Efectos de la reducida presencia de los progenitores sobre el bienestar de los hijos .....	13
» Efectos sobre el bienestar físico .....	13
» Efectos sobre el bienestar emocional .....	14
» Efectos sobre el rendimiento escolar .....	15
» Efectos sobre su relación con los medios .....	15
El tiempo de calidad: ¿solución o excusa? .....	17
3. Hacia un Modelo de Sociedad Conciliadora .....	19
Modelos de referencia .....	19
Agentes implicados en el cambio de modelo .....	20
» Padres y madres. Parentalidad positiva .....	20
» Empresas. Implantación de políticas y medidas de conciliación .....	21
Iberdrola. Una empresa a imitar .....	23
Centros educativos .....	27
Gobiernos central, autonómicos y locales .....	27
Referentes sociales .....	29
4. Indicadores de la Conciliación y del Bienestar Infantil .....	30
Indicadores de la conciliación en las empresas efr relacionados con el bienestar infantil .....	30
Indicadores del bienestar infantil .....	31
5. Conclusiones y Recomendaciones .....	36
<u>Anexos</u>	
Relación de entidades y profesionales que han participado en este Estudio .....	43

# 01 Introducción

En el primer Informe del Observatorio efr denominado “Absentismo laboral: El colesterol de la empresa”, analizamos el **impacto que la cultura de la conciliación tenía sobre el absentismo** de las organizaciones. Pero además, con la ayuda de las empresas efr, concluimos que este indicador, tal y como está parametrizado y medido en la mayoría de las empresas, no sirve para realizar una adecuada gestión. No obstante, sirvió también para comprobar que en **las empresas apuestan por la conciliación con un enfoque estratégico, el absentismo es inferior** en al menos dos puntos con respecto al resto de empresas como sucede en el entorno efr.

Ello nos llevó a observar una gestión todavía muy incipiente sobre el indicador “compromiso”, que presenta mucho mayor recorrido y que, a su vez, permite relacionar en positivo el impacto de la conciliación en las organizaciones. Aunque **son todavía muy pocas las organizaciones, incluso las efr, que miden el compromiso y no existe una forma unificada de medirlo**, en el segundo Informe denominado “**el compromiso en el siglo XXI se escribe con ‘C’ de conciliación**”, intentamos descifrar las claves que hacen que las personas se comprometan con su trabajo y con la organización en la que trabajan y la relación existente con la conciliación.

Este segundo Informe nos permitió concluir que no existen modelos ni métricas concretas en las organizaciones para medir el compromiso. Apostamos por el **modelo que denominamos el “Diamante del Compromiso”**, según el cual **el nivel de compromiso de un profesional se establece a partir de su vinculación con: la función, la relación con la empresa, la cultura de la organización, el jefe y el equipo**. Concluimos que la conciliación afecta a todos ellos, permitiendo tallar y pedir ese diamante como un cincel.

Para este tercer Informe nos planteamos analizar la relación existente entre la **conciliación de la vida familiar y laboral y el bienestar de la infancia**. Aunque quizás parezca obvia se echan de menos análisis y estudios pormenorizados que identifiquen, analicen y evalúen las relaciones causa-efecto. Para ello, contamos con un partner de referencia, la Oficina del Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid.

Desde el primer momento, tanto la **Oficina del Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid** (en adelante DFCM) como el **Observatorio efr** concluyeron la necesidad de marcar una senda de avance en la materia, senda que debería estar avalada por criterios de profesionalidad, rigor e independencia.

Esta coincidencia está motivada por las conclusiones a las que el DFCM, por un lado, y Fundación Másfamilia, por otro, han llegado a través de sus experiencias en el día a día, tratando con interlocutores y problemáticas totalmente distintas. Los propios menores y sus circunstancias en el caso del DFCM, y las empresas y sus dificultades y logros a la hora de conciliar por parte de Fundación Másfamilia.

Así, esta colaboración se plantea como un camino de largo recorrido que ha sido convenientemente estructurado y planificado para avanzar en pasos y objetivos sólidos.

## Objetivos del informe

El tercer Informe del Observatorio efr se puso en marcha con el objeto de establecer el marco conceptual entre la conciliación de la vida familiar y laboral, o mejor aún, los efectos que su ausencia provoca y el bienestar físico y emocional de la infancia (alimentación, descanso, comportamiento...), su rendimiento escolar (dificultades, fracaso o abandono escolar) y su interacción con su entorno social y con los medios de comunicación (tv, internet, redes sociales, etc).

Este marco conceptual debería propiciar el terreno de juego entendido como los límites físicos (espacio-temporales) y las propias reglas para poder posteriormente profundizar en todas o alguna de las relaciones causa-efecto. Para ello es necesario involucrar desde el principio a distintos agentes y expertos en la materia como posteriormente desarrollaremos.

Las condiciones laborales en España, entendidas fundamentalmente como largas jornada de trabajo si incluimos los desplazamientos y la pausa del almuerzo, junto con determinados factores de índole cultural y social con mayor arraigo en nuestro país como el ocio fuera del hogar, la escasa cultura de ocio (cultura, deporte, etc) en familia y una aparentemente escasa (si lo comparamos con otros países de nuestro entorno) dedicación de los padres a tareas educativas y de desarrollo personal, pueden ser las causas que nos sitúan a la cola de algunos de los indicadores relativos a la infancia, entre los que deseamos destacar:

	España	Media	Best in class
Fracaso escolar <sup>(1)</sup>	31,4%	UE - 15,4%	Finlandia - 5%
Rendimiento académico en lectura, matemáticas y ciencias <sup>(1)</sup>	481 ptos y puesto 33	OCDE 493 puntos	Sanghai 556 puntos Puesto 1º
Edad entrada a la drogodependencia <sup>(2)</sup>	13 años para tabaco y alcohol 14 años heroína, cannabis y tranquilizantes 15 años cocaína	-----	-----
Trastornos Psicopatológicos en la infancia <sup>(3)</sup>	22%	-----	-----
Datos Oficina del Menor en la Comunidad de Madrid: expedientes tramitados	<b>2008</b> 1.438	<b>2009</b> 2.092	<b>2010</b> 2.489

<sup>(1)</sup> Fuente Informe PISA 2009 (OCDE)

<sup>(2)</sup> Fuente Encuesta estatal 2010 sobre el uso de drogas (ESTUDES)

<sup>(3)</sup> Fuente Encuesta Nacional de la Salud 2006

Por todo ello, y siendo muy conscientes de nuestra responsabilidad y de nuestras limitaciones pero con ambición y determinación, queremos dar un primer paso en esta dirección a la espera de que muchos padres encuentren en este Informe pautas y criterios que les permitan mejorar o por lo menos comprender mejor algunos de los problemas que rodean hoy en día a la infancia.

Pero también hemos pensado en **las empresas**, uno de los principales targets del Observatorio efr. También **los centros escolares**, en los que nuestros hijos pasan tantas horas al día, ampliadas con en ocasiones interminables actividades extraescolares; y cómo no, **los familiares** (abuelos, hermanos mayores...) y **el personal de servicio**, que tratan de sustituirnos varias horas cada día; y, por último, pero con la mayor responsabilidad en el necesario cambio de modelo social, los **gobiernos central, autonómicos y locales** y, como apoyo y acicates de los gobiernos, todos los **referentes sociales y expertos**, tanto en temas de infancia y adolescencia (la **Oficina del Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid**, los profesionales de la psicología infantil...), como en temas de implantación de políticas de conciliación en las empresas (el **Observatorio efr**, liderado por la **Fundación Másfamilia**).



## Alcance del informe

Como vemos, somos muchos los agentes involucrados directamente en nuestro objeto de estudio, y representamos a una gran parte de la sociedad española. Por ello, a la hora de determinar el alcance del estudio preferimos **centrarnos en esa inmensa mayoría, es decir, la de los padres trabajadores especialmente** (cuando ambos trabajan) **con hijos pequeños y adolescentes**, dejando fuera de nuestro foco otras situaciones que están claramente relacionadas, pero que nos hubieran obligado a ampliar demasiado el foco de atención, en detrimento de la profundidad de nuestro análisis.

Queremos precisar una vez más que este trabajo no es un estudio global sobre la situación de la Infancia en España, sino que se centra en la relación e impacto entre conciliación e infancia, obviando otros muchos aspectos que podrían resultar de interés para el gran público.

## Metodología

La metodología empleada para la realización del Informe incluye **desk research** (estudio de gabinete), para la revisión de información de fuentes primarias y secundarias; **técnicas cualitativas**, entrevistas en profundidad y grupos de discusión (o focus groups), y **técnicas cuantitativas**, dos encuestas, una a “empresas efr” (es decir, empresas certificadas por la **Fundación Másfamilia** como Familiarmente Responsables) y otra a empresas (en general), ambas basadas en cuestionarios de preguntas cerradas.

Sin embargo, **el peso del Informe recae sobre la investigación cualitativa**, ya que es el paso necesario **cuando se comienza a trabajar en un campo** o problema sobre el que se tienen escasos datos, y puede ser un complemento o un paso previo a una posterior investigación cuantitativa, en la medida en que ayuda a acotar los campos temáticos y a adaptar la forma lingüística del cuestionario a aplicar en dicha investigación.

### Ficha de las entrevistas en profundidad

Se realizaron las siguientes entrevistas en profundidad:

- D. José Antonio Luengo Latorre. Jefe del Gabinete Técnico. Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid
- D. Gregorio Aranda Bricio. Coordinador Nacional del Programa Ciudades Amigas de la Infancia. UNICEF España
- D. Santiago Torres García. Presidente de la Red Local a favor de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia
- D. Ignacio Buqueras y Bach. Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)
- D. Javier Urra Portillo. Psicólogo Forense en la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia y Juzgados de Menores de Madrid. Ex Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid 1996-2001

Todas las entrevistas fueron realizadas por una especialista en investigación de mercado de tatum, a partir de un guión de temas a tratar, y fueron grabadas en audio para su posterior análisis. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de media hora.

### Ficha de los grupos de discusión (focus group)

Se coordinaron los siguientes grupos de discusión:

- 1 grupo de Profesionales de la Psicología Infantil y de la Adolescencia: integrado por 9 Psicólogos/as clínicos y psicopedagogos.
- 2 grupos de Profesionales de la Educación: integrados por 7 y 8 Profesores de Primaria y Secundaria de 7 Centros Educativos diferentes.
- 1 grupo de Responsables de Recursos Humanos de empresas certificadas efr: integrado por 6 Responsables de Áreas de RRHH de Pymes y grandes empresas.
- 1 grupo de padres y madres que trabajan en empresas certificadas efr: integrado por 10 trabajadores y trabajadoras de Iberdrola.

Todos los grupos de discusión fueron coordinados por una especialista en investigación de mercado de tatum, a partir de un guión de temas a tratar adaptado a cada uno de los perfiles, y fueron grabados en audio para su posterior análisis. Los grupos tuvieron una duración aproximada de dos horas.

### Ficha de las encuestas realizadas

- Entre empresas que cuentan con la certificación efr en vigor<sup>(1)</sup>. Muestra a febrero 2011 – 215 empresas. Respuestas obtenidas 60.
- Entre empresas no efr con el criterio de “clientes Fundación Adecco”. Respuestas obtenidas 30.

Teniendo en cuenta que el Informe se ha elaborado a partir de cinco entrevistas en profundidad a expertos y referentes en el tema, a cuatro reuniones de grupo, todas ellas en Madrid, y a un pequeño estudio cuantitativo, no queremos obviar su **carácter exploratorio: se trata de una aproximación preliminar a un tema complejo**, un tema con muchos más factores atenuantes y agravantes de los que aquí vamos a presentar, un tema con múltiples matices que hacen que en cada familia la situación sea “particular”, por lo que probablemente no todas las familias se vean reflejadas en nuestros resultados, pero esperamos que la mayoría sí identifique algunas coincidencias con su día a día.

<sup>(1)</sup> Certificado efr empresa. Certificación de tercera parte otorgada por Fundación Másfamilia en base a criterios de gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. [www.certificadoeffr.com](http://www.certificadoeffr.com)

# 02 Impacto de la conciliación sobre el bienestar infantil<sup>(1)</sup>

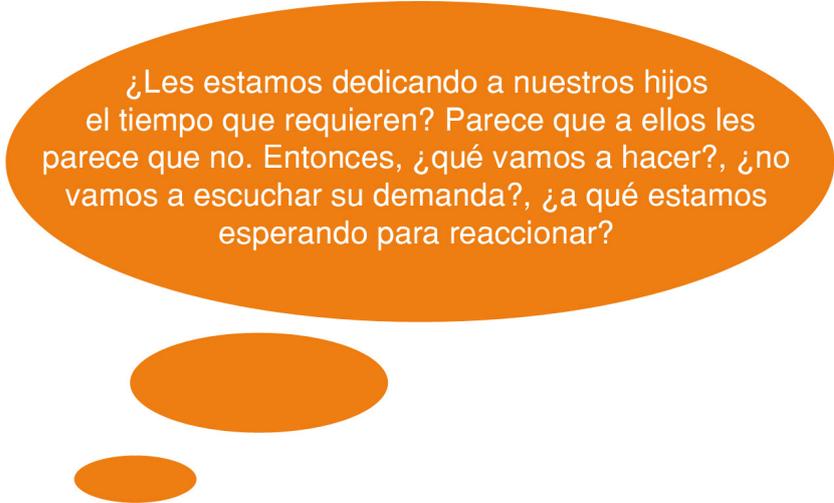
Hoy en día, los adultos pasamos casi todo el día fuera de casa (según una reciente encuesta de Randstad, un 46% de los trabajadores/as españoles reconoce que sus compañeros están más horas en su trabajo por miedo a perder el empleo), lo que implica que **nuestros hijos pasan demasiado tiempo solos** o, sin nuestra supervisión, en compañía de cuidadores, profesionales o no.

Desde la **Oficina del Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid** nos revelan que en diferentes estudios en los que se les pregunta sobre estos aspectos, **los niños manifiestan claramente que ellos quieren pasar más tiempo con sus padres**.

Por otro lado, periódicamente en la Oficina reciben **quejas explícitas de colectivos de profesores sobre el poco tiempo que los padres pasan con sus hijos** y el tremendo número de actividades extraescolares de los niños, que hacen que estén muy cansados; también reciben **quejas de colectivos de padres que no pueden asistir a las tutorías** porque sus horarios no coinciden con los de apertura de los centros educativos, y **quejas por parte de colectivos de trabajadores por el poco tiempo que disponen para estar con sus hijos**. Todas estas quejas tienen un denominador común: la infancia y la adolescencia hoy en día está muy sola.

Por otro lado, en un reciente **documento elaborado desde UNICEF por chicos españoles de 8 a 14 años**, titulado “Por un país de ciudades amigas de la infancia”, éstos **manifiestan que “a veces nuestros padres están muy ocupados porque sus trabajos les llevan mucho tiempo”**, y piden a los políticos y a las administraciones públicas, ante las elecciones locales y autonómicas de mayo de 2011, **“que hagan todo lo posible para que quienes tienen trabajo puedan prestar más atención a sus hijos”**.

La familia, es la primera entidad de protección, atención, desarrollo, cuidado y educación de los niños. La **Convención sobre los Derechos del Niño**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989, declara **la familia como el medio natural para el crecimiento y el bienestar de los niños** y, por tanto, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad (creando instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños cuyos padres trabajan). Y **reconoce el principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes** en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño: crear climas de afecto o emoción, formarse como persona, construir vínculos de confianza, aprender a asumir las responsabilidades, convivir en la igualdad...



¿Les estamos dedicando a nuestros hijos el tiempo que requieren? Parece que a ellos les parece que no. Entonces, ¿qué vamos a hacer?, ¿no vamos a escuchar su demanda?, ¿a qué estamos esperando para reaccionar?

<sup>(1)</sup> La información de este apartado está elaborada, en su mayor parte, a partir del análisis de las opiniones facilitadas por las personas entrevistadas y del “discurso” obtenido en las reuniones de grupo.

## El cambio de modelo familiar

Simplificando, hasta hace unas décadas en España predominaba un modelo familiar según el cual la infancia se desarrollaba en el hogar, supervisada por la madre, que raramente se incorporaba al mundo laboral. Sobre ésta recaía el peso del cuidado y atención de los hijos: la alimentación, el descanso, la salud y la higiene, la relación con el ámbito escolar, el apoyo en los deberes, etc.

Por otro lado, el padre, sobre el que recaía el peso de la actividad laboral, ejercía su profesión en unas condiciones basadas en largas jornadas de trabajo, con frecuencia pluriempleado con horarios fijos de entrada y salida, con prolongadas pausas para comer y con dificultades para obtener un permiso que le permitiera compartir más tiempo con su familia. Su presencia física en el hogar era reducida durante los días laborables y su rol de responsable del mantenimiento económico familiar era el principal, asumiendo pocos o incluso ninguno de los otros roles relacionados con la infancia.

Sin embargo, las nuevas generaciones de españoles han entendido que el cuidado de los hijos no puede seguir descansando en el abandono de la actividad laboral de las madres. Como consecuencia de ello, la progresiva incorporación de la mujer española al mundo laboral (en otros países europeos este proceso está mucho más avanzado) ha supuesto que el modelo familiar que acabamos de describir ya no sea válido para muchas familias españolas.

La mujer ha dado un salto masivo al mundo laboral, incorporando a sus anteriores funciones de cuidado y atención de los hijos las propias de su vida profesional. Pero, también es cierto que en muchos casos, todavía el hombre no ha dado el salto contrario, asumiendo la corresponsabilidad de las tareas de educación y cuidado de sus descendientes y ascendientes.

Por otro lado, tampoco el ámbito empresarial (ni el de la administración pública) ha experimentado el cambio cultural y de estilos de dirección necesarios para dar respuesta a la nueva realidad familiar de la mayoría de sus plantillas. Y así, son todavía escasas las organizaciones que tienen ya implantadas políticas de conciliación de la vida profesional y familiar.



## El difícil equilibrio profesional-familiar

Ante este panorama, nos encontramos con los **padres que tratan de combinar prolongadas jornadas laborales con la crianza de sus hijos** (ya sean uno o varios, ya sean niños o adolescentes).

Además, cada vez son más los progenitores que inscriben a sus bebés a los pocos meses de nacer en guarderías o en centros infantiles, para poder compaginar el nacimiento de su hijo con su vida profesional.

Como resultado, los padres en general, pero todavía más las madres, experimentan grandes dificultades para encontrar el tiempo necesario para ejercer las funciones parentales: **cuidar de los hijos se convierte en una carga “extra”, que los padres tratan de concentrar en las pocas horas al final del día en las que coinciden con sus hijos, y en una super agenda de actividades de ocio compartido durante el fin de semana.** Además es preciso reconocer, que más allá del escaso tiempo disponible, no existen las condiciones necesarias para la atención y educación si observamos criterios de estabilidad emocional, equilibrio, autocontrol, etc, tan necesarios para que los adultos podamos conectar con eficacia con el mundo de nuestros hijos. Por tanto, tan necesario es el propio tiempo como la predisposición y la existencia de unas condiciones mínimas de tipo emocional y psicológico.

### Un día laboral cualquiera

Intentando describir un día de diario de una familia con hijos pequeños o adolescentes, en la que ambos progenitores trabajan, el resultado sería algo parecido a esto:

- puede que uno de los padres se levante y salga a trabajar incluso antes de que se hayan levantado los hijos;
- en caso de que sí coincidan todos a primera hora, seguro que no desayunan juntos, sentados a la mesa y dedicando a este momento al menos media hora, como recomiendan los expertos en salud;
- quizá uno de los padres les acompañe al colegio, pero es probable que utilicen un servicio de ruta de autocares, sobre todo en las grandes ciudades, donde las distancias entre los hogares, los colegios y los centros de trabajo de los padres son a veces tan grandes;
- la jornada escolar normalmente incluye el servicio de comedor, y se suele prolongar hasta la 17h – 18 h con multitud de actividades denominadas extraescolares, muchas veces en función de criterios de ocupación de sus hijos y de la complicación desde perspectivas de salud (física, psicológica y emocional). (En el caso de la enseñanza secundaria obligatoria, sobre todo en centros públicos, este horario puede adelantarse a las 14-15h.)

... Y, a partir de este momento, empiezan las verdaderas dificultades para la familia. Se puede considerar afortunada aquella en la que uno de los progenitores tiene un horario comprimido, un turno de mañana, o trabaja en una organización en la que existen políticas de conciliación que le permitan hacer coincidir su horario de salida con la salida del colegio de sus hijos ...

Para la mayoría de las parejas en las que ambos trabajan, desde la salida de los hijos del colegio hasta el momento en que ellos llegan a casa, **pasan diariamente varias horas en las que los niños y adolescentes o están solos, o están acompañados de familiares o personal de servicio** (cuyas funciones en su cuidado son claramente diferentes a las de los padres) **o están “rellenando” su tiempo con actividades extraescolares.**

A continuación vamos a tratar de valorar los efectos que tiene sobre el bienestar de los niños y adolescentes esa escasa presencia diaria de sus padres. Pero, antes vamos a introducir un último aspecto que es especialmente significativo en la descripción de la situación de muchas de las familias con progenitores trabajadores.

Cuando finalmente los padres llegan a casa, normalmente están agotados y estresados de su propia jornada laboral, por tanto con cansancio físico. Pero, sobre todo, psicológico; sus hijos, que llevan horas esperando ese momento, les reclaman toda la atención posible: quieren contarles su día en el cole, quieren que les ayuden con los deberes...; pero además llega la hora del baño de los niños, de la cena...

¿Para algunos padres que han llegado a acuerdos con sus empresas para acortar sus jornadas, pero en las que realmente no existe una cultura de conciliación, puede que el día termine volviendo a encender el ordenador y dedicando unas horas más al trabajo desde casa (no lo confundamos con teletrabajar)?

### Pero, ¿tienen que ser los padres? Presencia de otros adultos

Vamos a referirnos brevemente a un aspecto que se planteaba a los participantes en las reuniones de grupo y a las personas entrevistadas: ¿es necesario que sean los padres (al menos uno de ellos) los que estén presentes cuando están los hijos en casa, o puede ser cualquier otra persona: los abuelos/as, hermanos mayores, una persona de servicio...?

En caso de no poder estar al menos uno de los progenitores, es mejor que haya otra persona a que estén solos ("niños llave"). Es mejor que sea un familiar (abuelos, hermanos mayores...), que una persona de servicio que tiene tareas que cumplir por las que está contratada (la mayoría se limita a darles la merienda, pero no supervisa sus actividades, ni les apoya en tareas escolares, ni comparte con ellos su jornada escolar...). Probablemente, es mejor que sean los abuelos, que tienden a postergar cualquier actividad para estar con sus nietos, que un hermano mayor, que estará más interesado en sus propias actividades...

Pero el mensaje de todos los expertos fue claro: **ninguno de ellos puede ejercer una de las principales funciones de los padres con respecto a sus hijos**, que es tarea exclusiva de ellos (en circunstancias normales): crear el vínculo paterno/materno-filial, ser los referentes en la formación de su identidad, enseñarles a ser responsables y autónomos, transmitirles valores, en definitiva educar en el hoy para el mañana.

Entonces, ¿qué pasa cuando solo hay un progenitor en el hogar? Según los expertos entrevistados, **la situación de monoparentalidad no introduce ninguna diferencia cualitativa** si los padres trabajan en una organización en la que pueden disponer de tiempo para compartir las tardes con sus hijos, para asistir a tutorías, para cuidarlos cuando estén en cama... Por eso, mientras no se generalicen las políticas de responsabilidad familiar en las organizaciones, estas familias **sí son más dependientes de ayudas externas**: ya sean de otras personas, de actividades extraescolares o de servicios municipales.

## Efectos de la reducida presencia de los progenitores sobre el bienestar de los hijos

En todas las entrevistas mantenidas y en todas las reuniones de grupo realizadas para elaborar este Informe, ha habido un acuerdo unánime en los **importantes efectos negativos que sobre el bienestar infantil tiene la escasa presencia en el hogar de los padres a causa de sus prolongadas jornadas laborales.**

Esto no quiere decir que exista una causa directa o causa-efecto entre ambos hechos. Sería injustificado achacar sólo a esa escasa presencia cualquiera de los efectos que vamos a mencionar a continuación.

También sería un error por nuestra parte pretender generalizar estos efectos sobre toda la población infantil y adolescente que no puede disfrutar de la presencia de sus padres en casa a diario. Evidentemente, **no todos los niños y adolescentes son iguales, no todos los padres son iguales y, por tanto, no todos los núcleos familiares conforman el mismo tipo de relaciones de dependencia-autonomía.**

La escasa presencia diaria de los padres puede ser vivida por unos niños como una situación de desamparo, de desinterés por parte del adulto, de abandono... En cambio, para otros niños puede representar una muestra de confianza del adulto en sus habilidades y aprendizajes, una prueba de su capacidad para asumir responsabilidades, de su autonomía...

Por tanto, **con cada uno de los hijos (aunque pertenezcan al mismo núcleo familiar) habría que evaluar en qué medida está preparado para quedarse solos.**

### » Efectos sobre el bienestar físico

La escasa presencia diaria de los padres en el hogar puede repercutir de forma negativa en el bienestar físico de los hijos, principalmente en aspectos relacionados con: **el sedentarismo, que genera sobrepeso y obesidad, y la falta de horas de sueño, que genera cansancio, falta de concentración, nerviosismo...**

Los niños que se quedan solos en casa o bajo el cuidado de personas que no promueven su ejercicio físico, pasan la mayor parte de la tarde realizando actividades sedentarias: haciendo los deberes, leyendo, viendo la televisión o utilizando las videoconsolas o las nuevas tecnologías (en muchas ocasiones, mientras “picotean”).

Además, **muchas de las actividades extraescolares que ofrecen los centros educativos no promueven tampoco la actividad física, sino que se trata de actividades en aula o de tipo sedentario.**

Por otro lado, como comentábamos más arriba, en muchas familias no se da al desayuno la importancia que tiene: no se le dedica el tiempo suficiente, no es variado y equilibrado para aguantar la actividad escolar hasta la hora de la comida.

En cuanto a las horas de sueño, el problema es que como los padres llegan tarde a casa, uno de los pocos momentos en los que pueden compartir su tiempo es **la hora de la cena, por lo que ésta se ve retrasada más allá de lo que sería deseable, reduciendo así las horas de sueño.** Queremos recordar que el descanso reparador en el niño requiere de más tiempo que en el adulto, si para éste entre 7,5 y 8 horas es lo recomendable, para niños de Infantil y Primaria sería de entre 10 y 11 horas, y para Secundaria de entre 9 y 10 horas. Si, además de dormir menos horas, las agendas escolares de nuestros hijos están repletas de actividades extraescolares, no es de extrañar que los psicólogos y educadores estén detectando cada vez más casos de falta de concentración, nerviosismo, estrés...

## » Efectos sobre el bienestar emocional

Ya hemos mencionado algunos de los efectos de tipo emocional que la escasa presencia diaria de los padres en el hogar puede generar en los hijos: en algunos casos, **sensación de desamparo, de abandono por parte del adulto o carencias emocionales**; cuando se reducen las horas de sueño, nerviosismo, estrés...

Desde la perspectiva de los psicólogos, los efectos son muchos y de muy variada condición: **inseguridad por falta de modelos paternos, baja autoestima, dificultad para gestionar su afectividad y sus emociones, tristeza, depresión, falta de interés por todo, desmotivación, pasotismo...**

Citar que entre los 0 y 6 años y muy especialmente entre los 0 y 3 años, se forman el 100% de la denominada inteligencia emocional (autoestima, empatía, control emocional, etc) ya que se establecen y consolidan las conexiones entre el cerebro emocional (sistema límbico y núcleos amigdalinos) y el cerebro racional (cortex, especialmente el prefrontal).

Los expertos en Inteligencia Emocional Infantil describen las etapas de desarrollo emocional de los niños:

En la etapa de desarrollo de 0 a 6 años, los aspectos emocionales juegan un papel esencial para la vida y constituyen la base o condición necesaria para el progreso del niño.

A los ocho meses diferencia las emociones de sus padres, aunque por limitaciones en el lenguaje, no consiga expresarlas.

Alrededor de los tres años, son conscientes en la elección de las personas y las emociones que genera esa relación.

A partir de los cuatro años utilizan un léxico emocional como es EL LENGUAJE, será un instrumento con el cual el niño comprenderá la realidad, comunicará experiencias y expresará sentimientos.

Por último en esta edad las Habilidades socio-emocionales formarán parte importante en el desarrollo emocional del niño.

Cerca de los 6 años los niños pasan del egocentrismo a desarrollar la relación con los iguales.

En definitiva; en los primeros años de vida el aprendizaje de las emociones será básico en el desarrollo de la personalidad del niño.

Pero a estas carencias emocionales habría que añadir los problemas de conducta derivados de la educación "desde la culpabilidad" que practican algunos padres, para tratar de compensar el poco tiempo de están con los hijos. Esto es, cuando la culpabilidad de los padres, a causa de sus ausencias, se convierte en una incapacidad para poner límites a los caprichos de los hijos, para decir "no", para enseñar el compromiso, el cumplimiento del deber y la corresponsabilidad, para enseñar a ser autónomos e independientes, para educar a los hijos en valores (sin delegarlo en la escuela).

## » Efectos sobre el rendimiento escolar

Aunque en España los índices de fracaso escolar y abandono escolar prematuro son muy altos y los resultados de la evaluación de conocimientos y capacidades en pruebas como PISA son bastante bajos, los psicólogos evitan relacionar directamente estos datos con la mayor o menor presencia diaria de los padres en el hogar. Ellos prefieren hacer referencia a **niveles bajos de rendimiento académico** (de nuevo, en relación con la falta de horas de sueño, con los desayunos rápidos e insuficientes...).

En una sociedad competitiva como la nuestra, en la que muchos padres priman las buenas calificaciones de sus hijos, los profesionales están detectando cada vez más casos de **niños que “aprenden” que fallando en alguna asignatura consiguen recuperar la atención de sus padres**, que incluso intentarán llegar antes a casa para ayudarles en esa asignatura, consiguiendo recuperar su atención. (En estos casos descritos, en cuanto el progenitor aumenta su presencia junto al niño, las calificaciones vuelven a recuperarse.)

Por otra parte, los educadores se encuentran con frecuencia con casos de **niños que llegan a clase con unas necesidades de atención, afectivas y de apoyo** que dificultan el buen desarrollo de la actividad escolar del aula. Además están los llamados “**niños agenda**” que pasan más de 10 horas en los centros educativos, (de 8 a 19 horas por ejemplo) al ampliar su horario escolar con **multitud de actividades extraescolares que a veces no están planificadas con un criterio pedagógico, sino de relleno de horas libres**, y que reducen su tiempo de juego (tan necesario) y elevan el número de horas que pasan en el aula, incidiendo en el sedentario (como ya hemos mencionado más arriba).

Los expertos coinciden en señalar, que el foco debe estar en la salud y bienestar de la infancia, incidiendo por tanto, en otros ámbitos como el laboral y empresarial, a través de la mejora de las condiciones para conciliar.

Pero uno de los efectos más evidentes de las largas jornadas laborales de los padres es su **falta de implicación en la vida escolar de sus hijos** (no asistir a las tutorías, no conocer su día a día en el cole, no implicarse en las asociaciones de padres) **y la delegación en la escuela de parte de sus funciones exclusivas como progenitores**: educar en valores, enseñarles a ser responsables (por ejemplo, las tareas escolares son una buena forma de aprender responsabilidades y autonomía).

Los psicólogos consideran que es especialmente valioso para el establecimiento de los vínculos afectivos entre padres e hijos el momento de intercambio que se produce antes y después de la jornada escolar, por lo que **recomiendan que, al menos uno de los progenitores, lo acompañe al cole por la mañana y, al menos uno, lo recoja a la salida.**

## » Efectos sobre su relación con los medios

Por último, uno de los efectos que más preocupa a los padres ante su no presencia a diario en el hogar durante horas, es la **falta de control en la utilización que hacen los hijos de los medios de comunicación (la televisión), de los videojuegos y de las nuevas tecnologías (internet y redes sociales).**

Ni la televisión, ni los videojuegos, ni las nuevas tecnologías, por sí mismos, suponen un riesgo para el bienestar de los niños y adolescentes. Sin embargo, **su utilización no responsable o no supervisada por un adulto** sí puede entrañar peligros, como leemos en los periódicos permanentemente. Además, en la mayoría de los hogares actuales, los hijos tienen acceso a estos medios **en sus propias habitaciones**, haciendo más difícil el control tanto del tiempo de uso como de los contenidos a los que acceden.

La televisión, como medio de comunicación y divulgación, es muy potente y puede llegar a ser muy atractiva. Los niños entre 4 y 12 años pasan al año 960 horas en el colegio: prácticamente las mismas horas que ante el televisor. Del tiempo total que pasan los niños viendo televisión solamente un 25% corresponde a programas infantiles. Pero también, con la televisión nuestros hijos pueden aprender contenidos, conocer otras experiencias, abrirse a otras realidades, siempre y cuando los padres dediquen parte de su tiempo, a verla con ellos, sólo un 30% lo hace. Pero no puede convertirse en su actividad principal durante las tardes, porque tiene un componente marcadamente sedentario y porque, desgraciadamente, en España no está correctamente regulado el control de los contenidos que se emiten durante los horarios infantiles. Además, los contenidos infantiles no deberían prolongarse más allá de las 8,30 h., para que el niño tenga las horas suficientes de sueño. En los casos, que ya hemos comentado, en los que la cena de los hijos se retrasa para coincidir con los padres, se les expone a contenidos televisivos inadecuados a su edad.



Pero, aunque no sean muchas las horas de televisión al día que ven, lo más importante es que ese tiempo que están ante la pantalla tengan la supervisión de un adulto que evite que reciban contenidos inadecuados a su edad. Y mejor aún si al menos uno de los progenitores está viendo el programa junto al niño/a, porque así el adulto podrá ayudarle a filtrar, entender, contextualizar los mensajes que recibe y reforzarán los vínculos afectivos, compartiendo aprendizajes y experiencias.

Por su parte, los videojuegos son herramientas muy útiles para desarrollar ciertas capacidades y habilidades (espaciales, de memoria, de planificación...). Pero fomentan el juego en solitario, potencian los mundos virtuales más que los reales y, en algunos casos, refuerzan excesivamente valores poco adecuados como el dominio-control, la competitividad extrema, la consecución de metas a cualquier precio... Por eso, de nuevo es fundamental la supervisión de un adulto tanto para controlar el tiempo de juego, como para elegir los juegos adaptados a la edad y a la personalidad del hijo.

En cuanto a internet y las redes sociales, el tema se complica por la brecha tecnológica entre los padres y los hijos (sobre todo, adolescentes), que hace que para muchos progenitores sea un mundo desconocido sobre el que no pueden tener ningún control.

Las redes sociales amplían el grupo de afines (los amigos del cole, del barrio...) a una escala global; lo que, en su vertiente positiva, **posibilita conocer experiencias de chicos de otras culturas**. Como contrapartida, en las redes sociales **es muy sencillo suplantar identidades y manipular la voluntad** de aquellos niños y adolescentes más vulnerables o necesitados de atención.

Por eso, además de insistir en la supervisión de la actividad en las redes de nuestros hijos y en **advertirles de las precauciones que deben tener al utilizarlas**, es fundamental que los padres **hagamos el esfuerzo de incorporarnos al mundo de las nuevas tecnologías y utilicemos las herramientas de privacidad y de seguridad** que ofrecen las plataformas online.

### Estudio cuantitativo a empresas efr: ¿Cómo impacta la conciliación en la infancia?

En el estudio cuantitativo a 60 responsables de conciliación de empresas efr (certificadas por Fundación Másfamilia en conciliación e igualdad) se pidió su opinión sobre si la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres impacta en sus hijos y en qué aspectos lo hace más.

De los que contestaron, el 100% responde que la no conciliación afecta "mucho" a los hijos. Y, en concreto, de los que han respondido:

- el 100% cree que afecta al bienestar emocional y psicológico;
- el 81% cree que afecta al rendimiento escolar;
- el 64% cree que afecta a su relación con el entorno, y
- el 24% cree que afecta al bienestar físico.



## El tiempo de calidad: ¿solución o excusa?

Por último, antes de cerrar este capítulo queremos presentar las diferentes perspectivas de los expertos y de los padres, en un aspecto muy relacionado con el tiempo de dedicación a los hijos: el “tiempo de calidad”.

Quién no ha dicho o ha oído decir, reconociendo que tiene poco tiempo a diario para dedicar a sus hijos, que **el poco tiempo que les dedica es un “tiempo de calidad”**. Con ello solemos referirnos a que **durante ese tiempo nuestra atención está focalizada en el hijo** (¡incluso apagamos el portátil y no contestamos e-mails!): desde simplemente ayudarle con los deberes, jugar con él o escuchar lo que le ha pasado ese día en el cole, a cuestiones más sutiles, como aprovechar para conocer un poco más su “mundo”, fortalecer el vínculo, darle ejemplo con nuestras actitudes o transmitirle valores. También hablamos de tiempo de calidad cuando **planificamos los fines de semana alrededor de los hijos**, con multitud de actividades culturales, deportivas y de ocio compartido.

A este respecto, queremos hacer constar que son muy pocas las familias que, según los expertos, realizan actividades de ocio (culturales, deportivas, etc) y voluntariado en familia, desaprovechando la importantísima oferta que existe en nuestras ciudades.

Por citar sólo algunas, disponemos de piscinas cubiertas, bibliotecas, exposiciones, polideportivos, cursos, etc, que nos permiten disfrutarlos en familia. La decisión de hacer por ejemplo, una actividad semanal juntos, tiene efectos muy positivos sobre nuestros hijos y por supuesto sobre nosotros mismos. Por una parte, nos disciplinamos como adultos en buscar y planificar el tiempo aprendiendo a ser más organizados y equilibrados en nuestra disposición del mismo. Por otro lado, nos permite disfrutar de un entorno distinto al del hogar, conocernos mejor, practicar e inculcar valores en directo; por último, hay que destacar la adaptación que requiere a todos los miembros, el esfuerzo por compartir y consensuar, alcanzando acuerdos basados en la confianza y el respeto tal como sucede al practicar un deporte en familia o al visitar un museo. Todo ello se ve potenciado en el caso de que la actividad familiar elegida sea una de voluntariado (hospitales, residencias geriátricas, centros de atención de personas con discapacidad intelectual, etc) En estos casos son innegables los efectos que sobre la formación en valores se obtienen y el enriquecimiento conjunto. Las opiniones de los expertos coinciden en resaltar que las personas y familias que realizan estas actividades “obtienen mucho más de lo que aportan con su actitud solidaria”.

De hecho, cada vez son más **ayuntamientos, desde la iniciativa pública**, y cada vez más **empresas efr, desde la iniciativa privada**, que promueven la organización de este tipo de actividades. Por ejemplo, algunos municipios, además de hacer descuentos en bonos familiares para el uso de sus instalaciones culturales y deportivas, disponen de vestuarios para el grupo familiar, piscina infantil junto a la de adultos, etc. En cuanto a las empresas, su implicación puede ir desde la simple información de sitios web donde se ofertan dichas actividades o, yendo un poco más allá, la información de iniciativas que ponen en marcha otras entidades, o la organización por la propia empresa de tales actividades y de la participación de las familias de sus empleados.

**Según los expertos entrevistados y en particular el grupo de psicólogos, no se puede hablar de tiempo de calidad. ¿Qué es eso del tiempo de calidad?** Estar con los hijos no quiere decir estar todo el rato “pegado” a ellos, jugando con ellos, hablando con ellos. Es estar supervisando lo que hacen, acompañarles en algunas actividades (merendando, viendo la tele...) y, sobre todo, estar **“disponibles” cuando nos necesitan**, cuando nos quieren preguntar algo, cuando nos quieren “enseñar” su mundo, contar lo que les pasa o lo que piensan. Por tanto, cuanto más tiempo se está con los hijos, más tiempo hay para desarrollar habilidades y aprendizajes, para **reforzar comportamientos apropiados, para fortalecer vínculos expresando aprobación y afecto, para enseñar valores y estimular su responsabilidad**.

Los niños no pueden diferir para más tarde la necesidad de atención de sus padres porque en ese momento están ausentes u ocupados en otra cosa. Un adulto puede “dejar para cuando los niños se hayan acostado” el tratar un tema importante con su pareja; pero el niño nos necesita ahora, y si en ese momento no estamos probablemente hemos perdido esa oportunidad. **Cuanto más tiempo tengan los padres para dedicarles a sus hijos, es más seguro que les estarán dando calidad** (recordemos que en este Informe no hablamos de relaciones conflictivas o de violencia).

Pero, como nos dijeron los psicólogos, que no se olviden los padres de reservarse también un pequeño espacio **para la vida de pareja y para los amigos**.

### CASO COCA COLA: “La Limpieza del Río Henares”

Coca Cola trabaja con sus empleados y sus familias en una actividad de voluntariado respecto de la Reforestación , que se desarrolla en colaboración con WWF desde hace más de 10 años:

La Compañía ha vuelto a la Sierra del Rincón en Madrid, para continuar con la reforestación del Hayedo de Montejo, que ya inició años atrás. En este sentido un equipo de 140 voluntarios, formado por empleados y familiares de Coca Cola España, consiguió plantar más de un millar de árboles.

Además de fomentar el cuidado medio ambiental, estas iniciativas de la Compañía quieren transmitir valores como la **solidaridad y el trabajo en equipo**. Nos interesa en este momento destacar, como desde el ámbito profesional privado se están poniendo en marcha iniciativas que contribuyen a fomentar, y en ocasiones, descubrir actividades en familia.

# 03 Hacia un modelo de sociedad conciliadora<sup>(2)</sup>

## Modelos de referencia

En una segunda parte, tanto de las entrevistas en profundidad como de las reuniones de grupo, preguntamos a los participantes si conocían otros modelos de sociedad en la que los padres trabajadores pudieran compaginar mejor su vida laboral con el cuidado y bienestar de sus hijos, minimizando así los efectos negativos en la infancia y adolescencia de la falta de presencia parental. Y, a partir de esos modelos, qué habría que cambiar en el modelo español y quiénes deberían ser los agentes del cambio.

El acuerdo fue total: los modelos a imitar son los de las sociedades de los países europeos nórdicos, como Noruega, Dinamarca, Suecia o Finlandia (que vamos a describir brevemente a continuación), referentes a la hora de hablar de bienestar infantil y a la hora de hablar de conciliación de la vida profesional y de la vida familiar.

¿O será que lo uno va indisociablemente unido a lo otro?

### Finlandia. El modelo a imitar <sup>(3)</sup>

Finlandia, con una población de alrededor de 5,5 millones de habitantes (similar a la de la Comunidad de Madrid), es el segundo país con menor densidad de poblacional de la Unión Europea. **La economía de Finlandia es una de las más prósperas** en el continente, y se caracteriza por un **avanzado estado de bienestar y una política altamente democrática**, con niveles sumamente bajos de corrupción.

**Su sistema educativo**, en el que **la enseñanza obligatoria comienza a los 7 años** y la tasa de escolarización de 0 a 6 es la más baja de Europa, puede presumir de tener un **índice de fracaso escolar casi nulo**. La jornada escolar anual es un 10% inferior a la española, y el curso se extiende desde mediados de agosto a principios de junio, en **6 bimestres entre los que se intercalan pequeños periodos vacacionales** (6-7 semanas de clase por una de vacaciones).

Las clases son de 8 h. a 12-14h. y con actividades complementarias hasta las 17-19h. (en España, es de 9:30h a 13:00h. y de 15h a 16:30h en el ámbito público). Pero **las aulas permanecen abiertas gran parte del día para que los alumnos estudien** en ellas y las clases particulares se incluyen en la jornada escolar.

<sup>(2)</sup> La información de este apartado está elaborada, en su mayor parte, a partir del análisis de las opiniones facilitadas por las personas entrevistadas y del "discurso" obtenido en las reuniones de grupo.

<sup>(3)</sup> Información obtenida parcialmente de "Tiempo escolar y conciliación de la vida laboral y familiar". José Manuel Marañón. FE-CCOO.

Por otro lado, **la figura del docente tiene mucho prestigio y es muy admirada**. La carrera de Magisterio es de las más difíciles y prestigiosas (pero no de las mejor pagadas) y su acceso es bastante difícil: sólo el 15% de los demandantes pasa las pruebas, que incluyen tener una nota media de 9 y realizar varias pruebas, como entrevistas... **El tiempo de formación es de 6 años y a los mejores profesores se les pone en la enseñanza primaria**, porque es la etapa más importante para la educación de los niños.

Con todo esto, Finlandia mantuvo el **primer puesto en los Informes PISA** (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) de 2000, 2003 y 2006, y en el de 2009 ha quedado relegada al tercer lugar, tras Shanghái y Corea del Sur, cuyos sistemas educativos priman la competitividad entre estudiantes.

En cuanto a las **políticas gubernamentales**, de nuevo Finlandia es un referente por las ayudas de apoyo a la familia, incrementando los permisos de paternidad y maternidad, mejorando las excedencias y las reducciones de jornada por cuidado de hijos, de forma que cada vez son más los padres que se quedan a cuidar a sus hijos durante el primer año de vida (por lo que han reducido las inversiones en servicios de guardería).

Pero también el sector privado está involucrado en este modelo, demostrando una **sensibilidad para la adaptar el horario laboral** a las necesidades del cuidado de los hijos de sus plantillas.

Si queremos “colocar” a los niños en el centro de nuestra sociedad, ¿no tendremos que empezar por girar hacia culturas de conciliación laboral-familiar? Empezando por nosotros mismos, como padres (corresponsabilidad y parentalidad positiva), por nuestra comunidad (las empresas en las que trabajamos y las escuelas de nuestros hijos) y terminando por nuestros gobiernos: central, autonómico y local.

## Agentes implicados en el cambio de modelo

### » Padres y madres. Parentalidad positiva

Como decíamos en el capítulo anterior, el modelo de familia en el que el hombre trabajaba fuera y la mujer cargaba con el mayor peso en el cuidado y educación de los hijos sufrió una revolución hace unas décadas cuando la mujer se empezó a incorporar de forma masiva al mundo laboral.

Para que este nuevo modelo no tenga efectos negativos en el bienestar de los niños y adolescentes ni en el desarrollo profesional de las mujeres, **el hombre tiene que hacer la “revolución contraria”, implicándose plenamente en las funciones de atención y cuidado de los hijos** (asistencia a tutorías, visitas médicas, permisos en casos de enfermedad...) y corresponsabilizándose (no “ayudando”) en las tareas domésticas.

Según la Fundación La Caixa, todavía en 2010, sólo un 7% de los padres cría a sus hijos con la misma intensidad con que lo hace la madre y un 25% aún considera que la mujer debe ocuparse de los hijos hasta que estén escolarizados. Además, en las parejas con hijos, si el padre trabaja a tiempo completo, el porcentaje de madres que no trabaja es el doble que en las parejas sin hijos. Y según el CIS (2006), entre los motivos más importantes por los que las mujeres de 25 a 39 años no tienen hijos está el que “los hijos hacen más difícil que la mujer tenga un trabajo”.

## Parentalidad positiva

En el documento “Parentalidad positiva y políticas locales de apoyo a las familias” elaborado como fruto del Convenio Marco de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Sanidad y Política Social y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) se define la parentalidad positiva como “el comportamiento de los padres fundamentado en el interés superior del niño, que cuida, desarrolla sus capacidades, no es violento y ofrece reconocimiento y orientación que incluyen el establecimiento de límites que permitan el pleno desarrollo del niño”.

El ejercicio de una parentalidad positiva y responsable se sustenta, según el documento, sobre estos principios:

- Vínculos afectivos cálidos, protectores y estables para que los hijos/as se sientan aceptados y queridos.
- Un entorno estructurado (rutinas y hábitos), que proporcione un modelo con el que aprender normas y valores.
- Estimulación y apoyo al aprendizaje cotidiano y escolar para el fomento de la motivación y de sus capacidades.
- Reconocimiento de su valor como personas (interesarse por su mundo, sus experiencias, sus preocupaciones, sus necesidades) y tener en cuenta sus puntos de vista en las decisiones de la familia.
- Potenciar su percepción de que son agentes activos, competentes y capaces de cambiar las cosas e influir sobre los demás, capacitándoles para la escucha, interpretación y reflexión.
- Educación sin violencia.

En resumen, las madres y, especialmente, los padres tienen que comprometerse, implicarse y responsabilizarse en el desarrollo físico, psicológico, emocional y social de sus hijos.

### » Empresas. Implantación de políticas y medidas de conciliación

En las reuniones de grupo, el papel de las empresas como agente catalizador del cambio de modelo social era el más controvertido... ¡y con razón! En España nos encontramos en un momento decisivo (que la coyuntura de crisis económica global ha venido a complicar más) que puede “determinar” el rumbo que tomará en las próximas décadas el mercado de trabajo en relación a las políticas de conciliación.

Aunque los participantes en los grupos perciben una mayor sensibilidad de la empresa española hacia los temas de conciliación entre la vida laboral familiar, todavía son numerosas las empresas (y más las pymes, que representan el 95% del tejido empresarial español) que aún no han dado el salto “cultural” del modelo tradicional de negocio, focalizado en la obtención de beneficios económicos, al modelo actual de negocio que para alcanzar esos beneficios económicos pone el foco en el compromiso y la satisfacción de sus “personas”, según la fórmula: “a personas satisfechas, clientes satisfechos”. Parece sencillo de entender y máxime en un país de servicios como es el nuestro, que si el empleado puede combinar con facilidad su jornada laboral con el tiempo de cuidado de sus hijos, trabajará de forma más eficaz, más productiva y más satisfactoria. En cambio, si está en el trabajo pensando que sus hijos se han quedado en casa enfermos o no ha podido acompañarles al médico o no va a llegar a tiempo a recogerles a la salida del colegio, probablemente su motivación y su concentración desciendan y la calidad de su trabajo se vea afectada (“absentismo presencial”).

El modelo tradicional de negocio tiende a ser “presentista”: prima que el empleado esté muchas horas en el puesto de trabajo, con independencia de sus objetivos laborales; si éstas no son excesivas, el empleado tenderá a alargarlas para que le “ocupen” muchas horas (con pausas injustificadas, largos descansos para comer...). Frente a este modelo, el modelo que pone el foco en las personas está basado en la productividad de las mismas: si la persona es eficiente y sabe optimizar su tiempo podrá acabar antes sus tareas y salir más pronto. En los países europeos avanzados, se “penaliza” a los trabajadores que emplean más horas de las necesarias para realizar una tarea, porque es una señal de poca eficiencia.

Las organizaciones con este segundo modelo son más maduras y están preparadas para implantar políticas de conciliación, con concentración de jornadas, flexibilidad de horarios, teletrabajo..., sin detrimento alguno de sus resultados económicos. Por eso, los participantes consideran que es imprescindible que estas organizaciones demuestren al resto del mercado que sus resultados económicos no se han visto perjudicados (y mejor si se han visto beneficiados) por la implantación de políticas de conciliación.

Por otro lado, no basta con que la Dirección de la organización decida hacer el cambio “cultural” y adoptar estilos de dirección basados en la conciliación. No son pocos los casos de empresas en los que hay planes de conciliación implantados, pero en los que la mayoría de la plantilla no puede hacer uso de las medidas porque, el cambio se debe hacer efectivo en los mandos intermedios, en las personas que dirigen los equipos de trabajo y distribuyen las tareas diariamente; y éstos son las que se quedan trabajando diariamente hasta tarde, ejerciendo un liderazgo negativo y dificultando que sus equipos puedan salir a su hora.

De entre las empresas efr certificadas tomamos como ejemplo el caso de Iberdrola con una cultura muy avanzada en materia de conciliación.



## Iberdrola: un caso de éxito en conciliación

Iberdrola fue la primera empresa del Ibex en adoptar (en 2007) jornada comprimida durante todo el año para el grueso de su plantilla. En concreto, el horario laboral va desde 7.30 de la mañana hasta las 15.30 de la tarde, con una horquilla de veinte minutos de flexibilidad para entrar y salir.

Iberdrola cuenta con la certificación efr empresa desde el año 2006.

Una de las mayores conclusiones que se puede extraer del Focus Group que realizamos entre empleados, padres y madres en Iberdrola, es que esta medida ha supuesto “un antes y un después”. En concreto destacan que este nuevo horario les permite dedicar más tiempo a sus hijos, prescindir en muchos casos de la tercera persona que les cuidaba, realizar actividades conjuntas de ocio y voluntariado, y sobre todo les ha permitido adelantarse a los posibles problemas que éstos puedan tener.

Hay que destacar que sus empleados trabajan las mismas horas, pero de forma continuada, lo que supone un incremento en la productividad, ya que cuando la jornada es partida, el rendimiento de los últimos momentos de la mañana y los primeros de la tarde suele ser menor, a lo anterior hay que añadirle la productividad incrementada por la motivación de su plantilla.

Por su parte, los empleados también tienen que hacer su propia transformación, apostando por la productividad y la eficiencia en su trabajo: negociando la incorporación en los convenios colectivos de medidas de conciliación por encima de los mínimos que marcan las leyes y poniendo en valor su vinculación (su compromiso) si sus empresas les facilitan la conciliación con su vida familiar.

### Principales políticas de conciliación relacionadas con el cuidado de los hijos

En cuanto a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que los participantes en las reuniones consideraban más vinculadas con el cuidado de los hijos son:

- la concentración y/o reducción de jornadas laborales y extensión del contrato a tiempo parcial (España es el país de Europa con menos número de contratos a tiempo parcial);
- la flexibilidad de los horarios de entrada y salida;
- la ampliación de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, más allá de lo que marca la ley;
- las facilidades para obtener permisos en caso justificado de enfermedad del hijo/a, acompañamiento médico, asistencia a tutorías...;
- la priorización en la elección de turnos de trabajo, horarios, vacaciones... a las personas con hijos;
- las ayudas económicas para guarderías o servicios de apoyo (incluso, la creación de guarderías en los centros de trabajo);
- la reducción de los descansos para comida (y la creación de comedores en los centros de trabajo);
- favorecer la proximidad del empleado/a al centro de trabajo (en organizaciones con numerosas redes, como entidades financieras);
- escuelas de padres (orientación, talleres, asesoramiento...);
- y, por supuesto, teletrabajo.

## Estudio cuantitativo a empresas efr

En el estudio cuantitativo a 60 responsables de conciliación de empresas efr por tanto expertos en la materia (certificadas por **Fundación Másfamilia** en conciliación e igualdad), se les presentaba una lista de medidas de conciliación relacionadas con el cuidado y atención de los hijos y se les preguntaba **si las tienen implantadas en sus organizaciones**. De los que respondieron a esta pregunta:

- el 100% considera que la conciliación tiene un alto impacto sobre la infancia

Además:

- el 98% tiene implantadas medidas de flexibilidad, horarios, jornada al respecto;
- el 98% tiene implantadas medidas para disponer de permisos para asistir a tutorías...;
- el 71% tiene implantadas medidas de reducción de jornada por encima de lo establecido en la ley;
- el 68% tiene implantadas medidas de teletrabajo/ trabajo en remoto, y
- sólo el 15% tiene implantadas medidas de sensibilización y formación a los padres, como por ejemplo con escuelas de padres.

A este respecto, cuando se pregunta a los responsables de conciliación en las empresas efr acerca de qué medidas consideran más importantes para la infancia aparecen primero aquellas relacionadas con flexibilidad temporal (horarios y jornadas) y espacial (trabajo en remoto y teletrabajo). Un dato curioso y relevante en aquellas empresas que han puesto en marcha acciones de formación y sensibilización tipo Escuela de Padres (sólo un 17% de la muestra), es que sus responsables sitúan a este tipo de medidas como las de mayor impacto en el 100% de los casos.

Las **medidas más demandadas** son, por orden:

- aquellas relacionadas con la atención a la infancia (80%);
- aquellas relacionadas con la formación de los empleados (52%);
- aquellas relacionadas con el cuidado de los mayores (48%);
- aquellas relacionadas con la salud (44%);
- aquellas relacionadas con el ocio (36%);
- aquellas relacionadas con la atención a discapacitados (26%);
- aquellas relacionadas con la atención a colectivos desfavorecidos (16%), y
- otras medidas (24%).

Las **medidas más valoradas** son, por orden:

- **aquellas relacionadas con la atención a la infancia (76%);**
- aquellas relacionadas con la salud (48%);
- aquellas relacionadas con la formación de los empleados (48%);
- aquellas relacionadas con el ocio (44%);
- aquellas relacionadas con el cuidado de los mayores (42%);
- aquellas relacionadas con la atención a discapacitados (28%);
- aquellas relacionadas con la atención a colectivos desfavorecidos (16%), y
- otras medidas (24%).

Estudio cuantitativo a “empresas NO efr”

Esta segunda encuesta, realizada por **Fundación Adecco**, nos permite avanzar algunos datos de carácter cuantitativo sobre **la importancia que las empresas conceden a la conciliación** y a las medidas dirigidas a compatibilizar la vida profesional y la vida personal y familiar de sus empleados, el **grado de desarrollo de estas prácticas** en sus propias empresas, y el **nivel de demanda de sus empleados en cuanto a medidas que inciden directamente sobre el cuidado de sus hijos**.

Este estudio, basado en un cuestionario voluntario y anónimo de 16 preguntas cerradas, **no tiene ningún afán generalizador de sus datos**, ya que proceden de 30 empresas, principalmente de los sectores servicios (tangibles e intangibles), banca, consultoría y construcción (y, en menor medida, alimentación, energía, servicios médicos, transporte, hostelería y ONG). **Pero sí creemos que sirve para dibujar tendencias**, por dos motivos:

- Por el **volumen de trabajadores que agrupan dichas empresas: 60.478**, sobre todo, de los sectores alimentación, banca y servicios (y, en menor medida, consultoría, energía y construcción, siendo casi residual el volumen del resto de sectores antes mencionados).
- Porque varias de las empresas que contestaron desarrollan su **actividad en todo el territorio español** por lo que, aunque sus respuestas se emiten desde la sede central (casi siempre en Madrid), están haciendo referencia a todos sus trabajadores, sean de la sede que sean.

El **95% de los Responsables de RRHH entrevistados cree que las medidas de conciliación impactan de forma positiva sobre la infancia**. Y tres de cada cuatro (75%) dicen que **sus plantillas solicitan medidas conciliadoras que faciliten el cuidado de sus hijos**, que podríamos agrupar en cinco categorías de medidas:

- En relación con la **duración de la jornada**: reducción de jornada; jornada intensiva en verano; reducir la pausa para el almuerzo, para poder salir antes por las tardes; jornada continua.
- En relación con la **flexibilidad temporal**: flexibilidad en el horario, coincidencia del horario con el escolar, al menos de uno de los progenitores.
- En relación con **servicios de apoyo**: guardería en las instalaciones.
- En relación con **permisos, excedencias, licencias**: prolongación de la baja por maternidad; acumulación de horas de lactancia, para poder estar más tiempo con el bebé en los primeros meses; poder faltar días completos por encima de lo previsto en convenios colectivos; poder ausentarse por enfermedad de los hijos o para asistir a tutorías escolares.
- **Teletrabajo**.

Por tanto, **de lo que las organizaciones hagan en estos años** (incluso en estos momentos de crisis económica mundial, apostando porque la conciliación no sea una mera partida más en el presupuesto de gastos de personal de la empresa) y **de su capacidad para adaptarse a las necesidades del modelo de sociedad y de familia actual, va a depender en gran parte la posibilidad de hacer el cambio** social que nos permita acercarnos a referentes como Finlandia.

Pero todo esto debe ir acompañado de otro aspecto del que la conciliación de la vida laboral y familiar va de la mano: **la implantación de modelos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas**, para que la conciliación no se convierta en un asunto exclusivo de mujeres y suponga un lastre para su desarrollo profesional. **Si son ellas las que mayoritariamente o, peor aún, de forma exclusiva se acogen a medidas de reducción de jornada y esto se vincula con reducción de salario, de responsabilidades y de opciones de promoción, es muy probable que acaben en abandono laboral** (un 23% de las madres con hijos menores de 5 años ha dejado su empleo o actividad formativa tras la maternidad, según la Fundación La Caixa).

En cuanto a los **niveles directivos**, es casi imposible encontrar a alguien (hombre o mujer) que esté acogido a una medida de reducción de jornada laboral o de concentración de jornada, cosa que no sucede en otros países como Holanda y Dinamarca.

Las empresas con modelos de conciliación deben fomentar que tanto los hombres como las mujeres se acojan a las medidas que favorecen la atención de los hijos/as, porque no pueden permitirse el lujo de renunciar al “talento femenino”.

## Centros educativos

A estas alturas del Informe, ya han aparecido múltiples referencias a algunos **problemas que se detectan en las relaciones entre los padres y los centros educativos** de sus hijos: progenitores que sobrecargan a sus hijos con actividades extraescolares, mientras ellos trabajan, que no participan suficientemente de la vida escolar de sus hijos (tutorías, AMPAs...), que delegan en los profesores tareas exclusivas de la parentalidad (aprendizaje de valores, de responsabilidades...), etc. Y centros educativos que programan tutorías en horarios “imposibles” (por la mañana o a primera hora de la tarde) o que optan por horarios continuados (que concentra las asignaturas en intensas jornadas, aumentando la presión sobre los estudiantes)...

Los participantes en las reuniones de grupo coincidieron en destacar la importancia de la **creación de ámbitos de encuentro entre padres y profesores**. Los centros educativos deben hacer el esfuerzo de encontrar momentos de intercambio, en los que cada padre charle con el profesorado de su hijo de forma relajada, sin culpabilizarse de nada unos a otros, asumiendo cada uno sus responsabilidades de cara al bienestar del niño. Estos espacios de encuentro podrían fortalecerse con las denominadas “**escuelas de padres**”, **iniciativas de información, formación y reflexión dirigidos a los padres** y que pueden venir organizadas desde los propios centros educativos (o también desde el ámbito privado –expertos en educación, en psicopedagogía...- o desde la administración local -Ayuntamiento).

Pero, para todo esto es necesario **coordinar los horarios escolares con los horarios laborales**, manteniendo los centros escolares abiertos más allá de las horas lectivas, para que los alumnos utilicen sus instalaciones (biblioteca, pistas...), realicen actividades extraescolares, avancen en los deberes, reciban clases particulares... Pero, sobre todo ir incidiendo de acuerdo con la apuesta de este Informe, también flexibilizando los horarios laborales de las empresas. De igual forma, habría que hacer un esfuerzo a todos los niveles (colegios, empresas, gobiernos...) para hacer posible coincidir los periodos vacacionales de padres e hijos.

En cuanto a la figura del profesor, es necesario **devolverle el prestigio social** que tenía tiempo atrás y **poner en valor su función en los primeros ciclos de la educación infantil y primaria**, en los que la presencia minoritaria de profesores varones puede ralentizar el cambio desde un modelo de sociedad tradicional en el que el cuidado de los niños es tarea de la mujer/madre/maestra.

Por último, parece imprescindible empezar a **incorporar en los centros educativos la opinión y la participación en la toma de decisiones de los propios niños y adolescentes**.

## Gobiernos central, autonómicos y locales

La visión de los expertos al respecto del papel que deben jugar los poderes públicos coincide en la necesidad de un cambio contundente, así como que éste, debe venir de la mano de factores culturales y sociales más que de la modificación de la legislación. En este sentido, la Responsabilidad Social (RSE) es clave para tratar de apalancar el cambio. Un buen ejemplo es la propia iniciativa efr que desde su creación en 2005 ha reunido a más de 250 compañías que dan empleo a más de 200.000 personas para que de forma voluntaria apuesten por la conciliación con el máximo compromiso posible. Todo ello porque creen en la necesidad de cambio socio-laboral, pero también en los beneficios que para su propia actividad o negocio conlleva.

No obstante, es obvia la importancia del papel que las administraciones públicas desempeñan en una sociedad democrática como la española. Su labor de empuje, apoyo y visibilización es clave y cuando se alinea con las peticiones de la sociedad y las empresas genera avances muy significativos.

Queremos destacar algunas de estas contribuciones:

- La **capacidad de las administraciones públicas para convertirse en punta de lanza** y adoptar cambios que luego se generalicen al sector privado. Por ejemplo, en 2006 el Ministerio de Administración Pública y los sindicatos de funcionarios aprobaron el **Plan Concilia**, que tiene como objetivo mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo de los funcionarios, para posibilitar su conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, y servir de pauta en la negociación colectiva entre sindicatos y empresas. El Plan Concilia ha permitido reducir el absentismo, mejorar el ambiente laboral y ahorrar gastos de consumo energético.
- **Los ayuntamientos como las administraciones más próximas a la ciudadanía pueden dejar constancia de su compromiso** con la conciliación, con la responsabilidad familiar y con la igualdad de oportunidades ante sus ciudadanos, ante el tejido empresarial del **municipio** y ante sus propios empleados públicos, a través de iniciativas como la obtención del **certificado efr municipio** que otorga la **Fundación Másfamilia**.
- Los gobiernos **deberían favorecer a las empresas que implanten modelos de gestión de la conciliación y de igualdad de oportunidades**, con **distintas ayudas**; con mejoras fiscales; con apoyo a la competencia competitiva en la compra pública, con promoción de la contratación indefinida a tiempo parcial (sin perjuicio de cara a la cotización y a la pensión de jubilación, y equilibrándolo entre hombres y mujeres).

## Recomendaciones del Consejo de las Comunidades Europeas sobre el cuidado de los niños y las niñas

Ya en 1992, el Consejo de las Comunidades Europeas elaboró unas recomendaciones a los Estados miembros, sobre el cuidado de los niños y las niñas (92/241/CEE) considerando que “es un concepto de gran extensión que puede abarcar el establecimiento de servicios de cuidado [...], la concesión de permisos especiales a los progenitores, el desarrollo de un entorno, de estructuras y de una organización del trabajo adecuados con un reparto entre los hombres y las mujeres de las responsabilidades profesionales, familiares y de educación derivadas del cuidado de los niños y de las niñas”. Entre esas recomendaciones a los Estados miembros están:

- Que adopten y fomenten progresivamente iniciativas destinadas a **hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas, de los hombres y de las mujeres**, derivadas del hecho de tener a cargo niños o niñas.
- Que adopten y fomenten iniciativas **en el establecimiento de servicios de cuidado de niños y niñas mientras los progenitores estén trabajando**; y que sean asequibles económicamente, serios y pedagógicos, que tengan en cuenta las necesidades de los progenitores y de los hijos, accesibles en todas las zonas rurales y urbanas y accesibles a los niños y niñas con necesidades especiales.
- Que adopten y fomenten iniciativas **en la concesión de permisos especiales a los progenitores que trabajen** y tengan la responsabilidad del cuidado y la educación de niños o niñas, y que dichas iniciativas tomen en consideración, de forma realista, el aumento de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo.
- Que adopten y fomenten iniciativas, en particular en el marco de convenios colectivos, **en el entorno, la estructura y la organización del trabajo** para adaptarlo a las necesidades de los trabajadores con hijos, promoviendo especialmente en el sector público acciones que fijen las pautas para el desarrollo de iniciativas en este ámbito.
- Que adopten y fomenten iniciativas **en la participación de los hombres y de las mujeres** en las responsabilidades profesionales, familiares y educativas derivadas del cuidado de los niños y de las niñas, con vistas a conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales y permitir a las mujeres una participación más efectiva en el mundo del trabajo.

A partir de estas “Recomendaciones del Consejo de las Comunidades Europeas sobre el cuidado de los niños y las niñas”, en 1999 se aprobó en España la ley que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que introdujo cambios en el Estatuto de los Trabajadores para que éstos pudieran participar de la vida familiar. Y en 2007, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo es regular la prevención de conductas discriminatorias y hacer efectivo el principio de igualdad, con especial atención a la corrección de la desigualdad de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

## Referentes sociales

Por último, en todas las reuniones de grupo se consideró de vital importancia de cara al cambio de modelo de sociedad **la labor de sensibilización, formación e información de organismos referentes y de expertos** en la materia (como el **Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid, el Observatorio efr** y la Fundación Másfamilia, UNICEF, la Red Local a favor de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia, la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles-ARHOE y tantos otros):

- a través de la publicación de estudios en profundidad apoyados en datos significativos,
- a través de su presencia en medios de comunicación y en eventos de gran impacto,
- a través de su capacidad para ser escuchados por responsables políticos y gubernamentales,
- a través, en definitiva, de su influencia positiva en la comunidad (incluyendo aquí también al tejido empresarial).



# 04 Indicadores de la conciliación y el bienestar infantil

Para concluir, no queremos cerrar este Informe sin ofrecer a los interesados, **dos series de indicadores** de medida que nos permitan detectar desviaciones indeseadas. Estas dos series de indicadores son:

- por un lado, **indicadores de empresa que miden el grado de implantación de políticas de conciliación** de la vida profesional y de la vida personal y familiar. En concreto, aquéllos relacionados con el cuidado y el bienestar de los hijos de los empleados/as de las empresas, y
- por otro lado, **indicadores sociales que miden el bienestar infantil** en lo referente a su educación, salud y seguridad, entorno, bienestar material, vulnerabilidad y estilos de vida.

## Indicadores de la conciliación en las empresas efr relacionados con el bienestar infantil

El **Modelo de Gestión efr empresa de la Fundación Másfamilia** incluye medidas de conciliación en relación con la atención a la infancia. Para ello incorporan de forma obligatoria 30 indicadores para grandes y medianas empresas, siendo optativos para las pequeñas (0 – 100 colaboradores). A continuación se muestran aquellos indicadores de la normativa efr <sup>(1)</sup> que guardan relación con el bienestar de la infancia:

### » Medidas de flexibilidad temporal y espacial

Los indicadores relacionados son:

- **Flexibilidad temporal:** porcentaje de la plantilla que puede acogerse, y que efectivamente se acoge, a medidas de flexibilidad en la jornada diaria frente al total. (\*)  
Porcentaje de la plantilla que puede acogerse y que efectivamente se acoge, a medidas de flexibilidad en cómputos distintos a la jornada diaria (semanal, mensual, anual) frente al total.
- **Flexibilidad espacial:** porcentaje de la plantilla que puede acogerse y que efectivamente se acoge a medidas de flexibilidad espacial, frente al mínimo efectivo de empleados que pueda hacerlo (y no la totalidad de la plantilla) con indicación de la modalidad de flexibilidad espacial.

- I) En la jornada diaria (unas horas)
- II) En la jornada semanal (unos días)
- III) Libre disponibilidad

### » Medidas de apoyo a la familia

Los indicadores relacionados son:

- Tasa de Natalidad:
  - a) N° total de nacimientos ocurridos en un año / n° de personas en plantilla (sin diferenciar hombres de mujeres ni la edad) x100.
  - b) N° total de nacimientos ocurridos en un año / n° de personas en plantilla con edades de entre 30 y 45 años x100.

<sup>(1)</sup> Normativa efr. Documentos normativos serie efr 1000 desde 1000-0 a 1000-8. [www.certificadoefr.org](http://www.certificadoefr.org)

- Apoyo y respeto a la maternidad:

Modelo efr empresa. Nº de madres y mujeres en estado de gestación con hijos menores de 12 años / total de mujeres en puesto de dirección y posiciones intermedias x100.

Somos conscientes de que los indicadores recogidos en el Modelo efr empresa no abarcan todos los indicadores que serían precisos para conocer los avances o retrocesos relacionados con el cuidado y atención de nuestros menores. Son muchos los indicadores socio-laborales que se miden ya en las empresas efr (30 en total) y no vemos factible incorporar más en el corto-medio plazo. Además, nos encontramos con dificultades adicionales para su determinación como aspectos de confidencialidad recogidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos y sobre todo, que las empresas efr no desean abordar este complejo tema por las implicaciones con sus colaboradores y también por el desconocimiento e incertidumbre que conllevan.

Así, pues la tarea de avanzar en la definición, medición, análisis y evaluación de indicadores relacionados con la infancia se nos antoja complicada desde la perspectiva de las empresas y otras organizaciones. Admitimos por tanto las importantes limitaciones propias del modelo y del contexto.

### Indicadores del bienestar infantil

Nuestra lista de indicadores de medición del bienestar infantil es una selección de la “Propuesta de un sistema de indicadores sobre bienestar infantil en España” realizada por UNICEF, “una importante apuesta por mejorar la situación de los niños y niñas en los países de nuestro entorno económico y social, basada en una aproximación multidimensional a la realidad del bienestar infantil”.

En su propuesta, UNICEF diseña un sistema de 50 indicadores de seguimiento estructurados en siete dimensiones: educación, salud y seguridad, bienestar material, entorno familiar y social, infancia vulnerable, estilos de vida y bienestar subjetivo, e introduce indicadores de carácter subjetivo (consideraciones, valoraciones y opiniones de los propios niños), sobre las seis dimensiones anteriores.

Cada una de las dimensiones está dividida, a su vez, en componentes, que se traducen cada uno en uno o varios indicadores. De forma esquemática, la estructura de indicadores es la siguiente:

Dimensiones	Componentes	Nº Ind
Educación	Competencias clave	1
	Logro educativo	2
	Abandono escolar	1
	Cobertura en el 1er Ciclo de Ed. Infantil	1
Salud y seguridad	Lactancia materna	1
	Obesidad y sobrepeso infantil	1
	Salud mental	1
	Conductas saludables	2
	Salud sexual y reproductiva	1
	Accidentes	2
Entorno familiar y social	Entorno familiar	2
	Entorno social	3
	Cuidados alternativos	1

Dimensiones	Componentes	Nº Ind
Bienestar material	Pobreza de ingresos relativa	3
	Empleo y pobreza relativa	2
	Privación	3
Infancia vulnerable	Conductas de riesgo	2
	Situaciones de riesgo	1
	Niños víctimas de maltrato y violencia	2
	Menores en conflicto con la ley	2
Estilos de vida	Hábitos culturales y uso de pantallas	3
	Tiempo libre	2
Bienestar subjetivo	Educación	2
	Salud y seguridad	3
	Bienestar material	1
	Entorno familiar y social	2
	Infancia vulnerable	2
	Estilos de vida	1

Sin embargo, como decíamos más arriba, **nuestra lista de indicadores de medición del bienestar infantil es una selección** a partir de esta propuesta de UNICEF. Listamos, a continuación los indicadores que consideramos más pertinentes para el objetivo del Informe que nos atañe.

### Dimensión: educación

Componentes	Indicadores
Competencias clave	Rendimiento medio de capacidades de lectura a los 15 años
Logro educativo	Porcentaje de alumnos que a los 12 años de edad ha completado la Educación Primaria Porcentaje de alumnos que se gradúa en ESO
Cobertura en el 1er Ciclo de Ed. Infantil	Tasa de escolaridad en el primer ciclo de Educación Infantil (0 a 3 años)

### Dimensión: salud y seguridad

Componentes	Indicadores
Obesidad y sobrepeso infantil	Porcentaje de niños de 2 a 17 años con obesidad o sobrepeso
Salud mental	Número total de suicidios e intentos de suicidio en niños de 0 a 17 años (confirmados)
Conductas saludables	Porcentaje de niños de 11 a 17 años que siempre desayuna (más de un vaso de leche/zumo/café) de lunes a viernes
Accidentes	Porcentaje de niños de 0 a 4 años que ha sufrido un accidente doméstico

### Dimensión: entorno familiar y social

Componentes	Indicadores
Entorno familiar	Porcentaje de estudiantes de Educación Primaria que declara que no reciben apoyo en las tareas escolares

### Dimensión: bienestar material

Componentes	Indicadores
Empleo y pobreza relativa	Porcentaje de niños de 0 a 17 años que vive en hogares donde todos los adultos activos están desempleados

### Dimensión: infancia vulnerable

Componentes	Indicadores
Conductas de riesgo	Porcentaje de niños de 14 a 17 años que declara haber consumido alcohol durante los últimos 30 días Porcentaje de niños de 14 a 17 años que declara haber consumido cannabis durante los últimos 30 días
Situaciones de riesgo	Número de nacimientos por cada 1.000 niñas de 15 a 17 años

## Dimensión: estilos de vida

Componentes	Indicadores
Hábitos culturales y uso de pantallas	Porcentaje de niños de 1 a 15 años que consume televisión por lo menos dos horas al día entre semana Porcentaje de niños de 1 a 15 años que usa videojuegos/ ordenador/ Internet por lo menos dos horas al día entre semana Porcentaje de niños de 11 a 17 años que manifiesta leer libros por lo menos una vez a la semana
Tiempo libre	Porcentaje de niños de 0 a 15 años que hace ejercicio físico en el tiempo libre por lo menos varias veces por semana/mes Porcentaje de estudiantes de Educación Primaria que hace alguna actividad extraescolar cultural (no deportiva: teatro, manualidades, dibujo, pintura, música y danza)

## Dimensión: bienestar subjetivo

Componentes	Indicadores
Educación	Porcentaje de niños de 11 a 17 años que considera a sus compañeros de clase “amables y dispuestos a ayudar” Porcentaje de niños que declara que “su tutor es un buen profesor”
Salud y seguridad	Porcentaje de niños de 11 a 17 años que valora su estado de salud como excelente o buena Porcentaje de niños de 11 a 17 años que declara haber estado bajos de ánimo alguna vez por semana los últimos 6 meses Porcentaje de niños de 11 a 17 años que declaran estar satisfecho consigo mismos
Bienestar material	Porcentaje por mil de niños de 15 años que declara tener menos de cuatro pertenencias educativas de una lista de ocho
Entorno familiar y social	Porcentaje de niños de 11 a 17 años que declara pasar tiempo con los padres “hablando/charlando” por lo menos una vez a la semana Porcentaje de niños de 11 a 17 años que declara tener “un/a amigo/a especial, alguien en que realmente puede confiar, alguien que le haga sentir bien y que le ayude cuando lo necesita”
Infancia vulnerable	Porcentaje de estudiantes de Enseñanzas Secundarias (14 a 18 años) que piensa que consumir alcohol cada día puede causar bastantes o muchos problemas Porcentaje de estudiantes de Enseñanzas Secundarias (14 a 18 años) que piensa que consumir cannabis habitualmente puede causar bastantes o muchos problemas
Estilos de vida	Porcentaje de niños de 11 a 17 años que declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con la frase “me siento libre para expresar mis ideas y opiniones en mis actividades de tiempo libre”

El Observatorio efr considera que deben ser por el momento las administraciones públicas competentes, en especial la estatal y las autonómicas, las que de manera coordinada y eficiente den respuesta al panel de indicadores necesario para profundizar en la relación entre los problemas relacionados con la infancia y el mundo laboral. De lo contrario, continuaremos en un plano cualitativo indefinidamente en el que “tocaremos de oído” y nos aproximaremos con lentitud cuando el tema exige justamente lo contrario.

Finalmente, y como conclusión de este apartado, consideramos que a la hora de medir se debería aprovechar para incorporar entre las variables del estudio (regresivas, econométricas, etc) la conciliación de los padres y tutores, de forma que pudiéramos llegar a correlacionar esto con el mundo de la Infancia lo que, hoy por hoy, supone un deseo y no una realidad.



# 05 Conclusiones y recomendaciones

A continuación hemos efectuado una síntesis de los principales resultados de este Estudio. Nos ha parecido más ilustrativo y pedagógico alinear las distintas conclusiones con las recomendaciones que los expertos que han participado y el propio Observatorio efr ha sugerido.

Son 12 conclusiones y recomendaciones tantos como meses tiene un año.



## Conclusión

La conciliación de los padres, tiene un alto impacto sobre la infancia. De todas las partes interesadas y afectadas por la conciliación (stakeholders) la infancia es sin lugar a dudas el más relevante.

*“El 100% las empresas efr y un 95% de las empresas no efr encuestadas, opinan que las medidas de conciliación impactan de forma muy positiva sobre la infancia”.*

## Recomendación

La alta dirección de las empresas debería comprometerse y asumir el liderazgo de la puesta en marcha de políticas de conciliación y de responsabilidad familiar y a su vez generar una cultura respetuosa, sensibilizando y formando a sus mandos intermedios, para que no supongan un freno a su implantación en los equipos. Sería así mismo recomendable que, tanto la alta dirección como los mandos intermedios, sirvieran de ejemplo al resto de la organización, adoptando ellos mismos medidas de conciliación, así como un comportamiento que refleje los valores deseados.



## Conclusión

Las medidas de conciliación más demandadas, valoradas y utilizadas en las empresas, son las relacionadas con la atención a la infancia.

*“En las empresas efr, una media del 80% de las plantillas demandan medidas relacionadas con la atención a la infancia, siendo a su vez, con un 76%, las medidas más valoradas”.*

## Recomendación

Las **medidas de conciliación recomendables** en relación con la atención a la infancia y adolescencia, son aquellas relacionadas con:

- Flexibilidad de horarios laborales y jornada laboral. Flexiseguridad.
- Teletrabajo y trabajo en remoto.
- Permisos retribuidos.
- Excedencias con reserva de puesto.
- Reducciones de jornada.
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio particular/familiar.
- Eficiencia: programas para la gestión del tiempo, de reuniones eficaces...
- Medidas de apoyo a la familia: a la maternidad/paternidad; a los hijos de los empleados, a la educación, al ocio en familia, etc
- Escuelas de Padres y Madres

## Conclusión

Hoy en día el modelo preponderante es aquel en el que los progenitores trabajan y se ocupan de los hijos por igual. Sin embargo **todavía el número de mujeres que solicita reducciones de jornada por guarda legal, quintuplica las solicitudes provenientes de hombres.**

*“El 31% de las mujeres de empresas encuestadas, ha solicitado en alguna ocasión reducciones de jornada por guarda legal, frente a solo un 6% de los varones”.*

## Recomendación

Que las empresas implanten programas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, que supervisen que la adopción de medidas de conciliación sea equilibrada entre la plantilla masculina y la femenina y que aseguren el desarrollo profesional de las personas que se acogen a ellas, ayudándolas a promocionar y evitando que la promoción vaya asociada al abandono de las medidas.





## Conclusión

En ocasiones el problema no radica en la propia falta de tiempo del que disponen los padres para dedicar a sus hijos, sino en que la **falta de sensibilización e información sobre la necesidad de ejercer una paternidad / maternidad responsable**.

**Desconocer los efectos positivos y negativos que sobre los niños generan determinados comportamientos y actividades es condición necesaria (aunque no suficiente) para modifica hábitos y buscar soluciones.**

## Recomendación

Se recomienda a las empresas que trabajen en la sensibilización y **formación** en este punto, mediante iniciativas como la de **"escuelas de padres"** debido al alto grado de beneficios que aportan (un 17% de las empresas efr encuestadas ha implantado este tipo de acciones, ocasionando una satisfacción del muy elevada, en el 100% de los usuarios).

Con la opinión de expertos contrastados de la psicología, pedagogía, educación, etc y experiencia de éxito podemos conseguir despertar el interés en primer lugar, para después formar en aspectos tan relevante. El hecho de que sean las empresas las que den el paso además de otras iniciativas como los propios centros educativos, los gobiernos municipales, las parroquias, etc conllevan efectos observables entre las que destacamos:

- El aprovechamiento del tiempo ya que la acción formativa se desarrolla en el propio lugar de trabajo.
- La credibilidad. El entorno de la empresa aporta en la mayoría de los casos profesionalidad, rigor e independencia frente a otros agentes que pueden estar involucrados.
- Las actividades de seguimiento post formativas. En otros agentes se pierde completamente la posibilidad de efectuar seguimiento, de generar feedback; en la empresa es posible y da la oportunidad de generar espacios de debate y mejora a posteriori.

## Conclusión

**La crisis ha fomentado la falta de atención y tiempo disponible de los padres para con sus hijos**, de forma que priman otros objetivos y se deja en segundo plano la educación de éstos.

La crisis ha generado una mayor presión sobre el denominado "presentismo" a la vez que ha introducido emociones como el miedo, con los comportamientos derivados que, en muchas ocasiones, se traducen en más horas en el lugar de trabajo y más estrés y ansiedad que dificulta la obra de atención y educativa de nuestros hijos.

## Recomendación

**Que las empresas abandonen definitivamente los modelos presentistas** (agudizados por la crisis), tan poco eficientes, y opten por modelos basados en la productividad de las personas y en el cumplimiento de objetivos individuales, con independencia del tiempo que se esté en el puesto de trabajo. **Y que los empleados/as asuman la importancia de su productividad y de su efectividad**, si quieren conseguir los mismos resultados en jornadas reducidas.



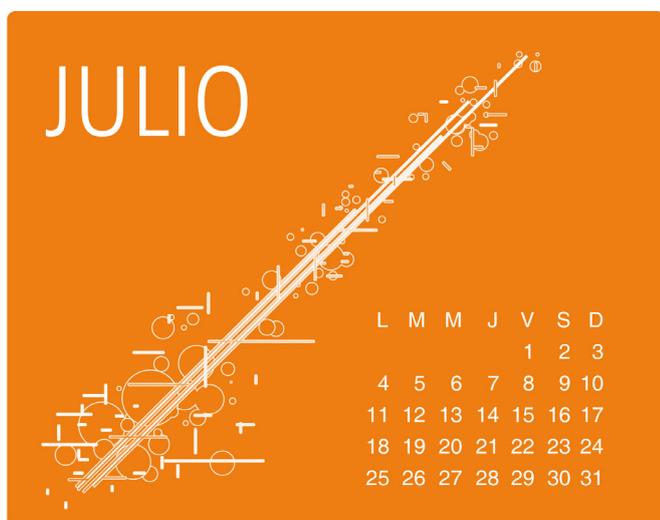
## Conclusión

Cada tramo de edad del menor, requiere de una atención diferenciada, rompiendo el “falso mito” que afirma que la mayor atención debe producirse en la educación Infantil y Primaria, frente a la Secundaria y Bachiller, de forma que a partir de 12-13 años nuestros hijos son autónomos para enfocar su desarrollo formativo, elegir sus redes sociales on-line y off-line, etc.



## Recomendación

No se debe descuidar la atención que requieren los menores, una vez pasada la edad de Primaria, y esta atención requiere de tiempo y dedicación, rompiéndose el “falso mito” que afirma que: “se puede dar poco tiempo pero de calidad”, y que en ocasiones no es más que una justificación de los padres. La conciliación de los padres para atender las demandas de sus hijos existe, desde hace mucho, más allá de los 12-13 años. El período de Secundaria es crítico a este respecto y tiene una profunda trascendencia en la parte curricular, pero sobre todo en la personalidad de nuestros hijos.



## Conclusión

Los expertos en neurociencia, han concluido que la base de la inteligencia emocional (autocontrol, autoconfianza, empatía etc.) se forja entre los 0 y los 6 años, y específicamente entre los 0 y 3. Consecuencia de que las conexiones neuronales se crean sobre todo en los primeros años de vida; al nacer nuestro patrimonio hereditario tan solo fija nuestras capacidades básicas y lo que desarrollará nuestras capacidades cognitivas, sobre todo emocionales, será el aprendizaje, mediante la interacción con el entorno.

## Recomendación

Es necesario intensificar las medidas de conciliación de los padres con niños menores de 3 años (flexibilizar las jornadas, contraer/reducir las jornadas laborales, fomentar el trabajo en remoto permisos retribuidos, etc).

A través de iniciativas de sensibilización y formación dar a conocer entre la ciudadanía pero, sobre todo, utilizando el cauce “ empresa“, estas experiencias.



## Conclusión

Para conseguir **equilibrar los niveles de conciliación** vida laboral, familiar y personal en España, **es necesario que desde las administraciones públicas se favorezca a las empresas y otras organizaciones que evidencien buena praxis en este campo.** Estas organizaciones están realizando una labor social que complementa a la de los gobiernos. Es una responsabilidad social bien entendida voluntaria y alineada con los intereses de la propia actividad y de la sociedad donde opera.

## Recomendación

Es necesario **distinguir, y dar un tratamiento diferenciado desde las administraciones públicas, a las empresas que apuestan por implantar modelos de gestión, que permitan alcanzar mayores niveles de conciliación** (ya sea por políticas fiscales, apoyo a la licitación en concursos públicos etc), con objeto de potenciar esta nueva cultura empresarial.

## Conclusión

**En los últimos años, se ha desarrollado una amplia oferta de ocio en familia.** Son actividades altamente beneficiosas para la relación padres/hijos; sin embargo, esta oferta todavía no está siendo asimilada por la sociedad.



## Recomendación

**Se recomienda a las empresas que promuevan actividades de ocio y voluntariado en familia, informando de las mismas y organizando en la medida de sus posibilidades actividades de este tipo.**

**A la sociedad en general, que haga uso de estas ofertas,** debido al alto beneficio que aportan al seno de la estructura familiar y de los valores que inculcan en los menores (concretamente el voluntariado en familia).

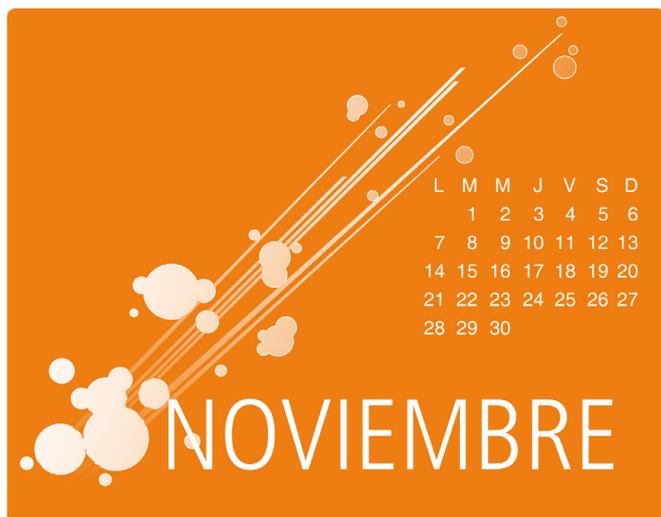
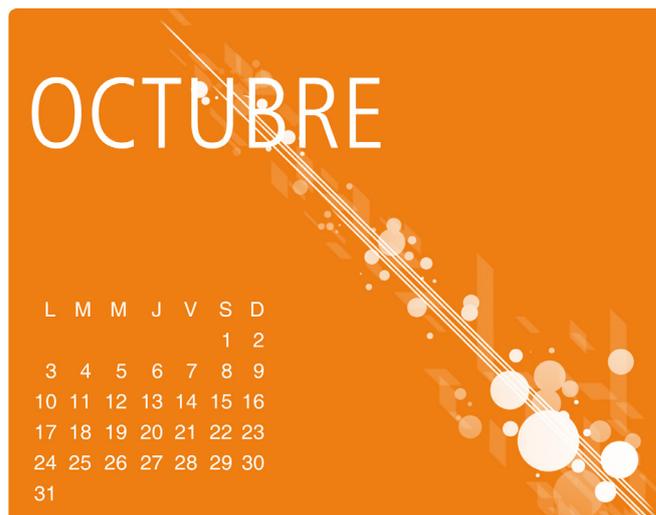
En particular, sería conveniente que desde los poderes públicos, de manera eficiente y coordinada, se realizara una activa labor en la difusión de esta oferta que animaría a la demanda y con el tiempo originara más y mejores ofertas de ocio en familia.

## Conclusión

Las empresas no poseen en la actualidad buenos indicadores para medir el impacto de la conciliación en los menores. No consideramos que el esfuerzo deba venir de las empresas, debido a la complejidad y coste que supondría, y a la resistencia lógica por parte de sus colaboradores (se entraría en el ámbito privado, sobre asuntos muy delicados como el rendimiento académico, el consumo de drogas, etc.)

## Recomendación

Deben ser las administraciones públicas, las encargadas de diseñar y medir indicadores de bienestar infantil y de analizar la relación causa-efecto originada por la desatención de los padres en sus hijos, con motivo de la falta de conciliación.



## Conclusión

**Flexiseguridad.** Nuestro mercado de trabajo es muy rígido e impide ajustes moderados relacionados con la jornada de trabajo o con las formas de trabajar en tiempos de crisis.

Los ajustes que se han venido realizando han sido por pérdida de empleo. Ello hace que, obviamente, se resuelva el problema de la conciliación por el lado que nadie desea: perdiendo el trabajo.

## Recomendación

Otros países de nuestro entorno como los centroeuropeos y los EE.UU poseen mercados de trabajo más flexibles que, ante periodos de contracción, sufren consecuencias de reducción de empleo menos acusadas que el nuestro.

La conciliación, entendida también como la forma de encontrar consensos y espacios de encuentro entre gobiernos, empleadores y empleados, es en muchas ocasiones una excelente alternativa.

Debemos esforzarnos en buscar soluciones para el bienestar de la infancia, compatibles con el trabajo remunerado de sus progenitores y tutores. Este debe ser el auténtico norte que debería guiar todas nuestras actuaciones.

## Conclusión

Es fundamental que las acciones realizadas por los gobiernos y administraciones públicas vayan dirigidas a provocar un cambio socio laboral. En este sentido, consideramos que es más necesario trabajar de forma consensuada, decidida y alineada con el mundo empresarial y educativo, que legislar de manera unilateral.

Determinadas actividades públicas focalizadas en alargar la jornada en los centros educativos de Infantil y Primaria se encuentra desalineadas del fomento de la cultura de conciliación. Aunque en el corto plazo puedan suponer un alivio para los padres, en el medio-largo plazo pueden contribuir a aumentar los problemas relacionados con la infancia.



## Recomendación

Es necesario que los centros educativos sensibilicen en la importancia de la conciliación, organizando o participando en la puesta en marcha de “escuelas de padres”, espacios de información, formación y reflexión para los padres con el apoyo de especialistas, expertos y referentes sociales o cualquier otro tipo de iniciativas de concienciación.

Y, a la vez, es necesario que se controle el tiempo que pasa cada niño en el colegio, evitando largas jornadas escolares con el objetivo loable pero desenfocado de propiciar la conciliación. En este sentido, el rol de los poderes públicos, y especialmente el estatal y autonómico, es de coordinar y trabajar en una dirección. Los menores son los auténticos protagonistas de la conciliación y desgraciadamente de la falta de conciliación y no puede ni debe recaer sobre ellos el peso de las consecuencias de nuestro modelo socio-laboral.

El cambio es costoso pero podemos avanzar, más o menos rápidamente. Pero lo que no podemos permitirnos es dar pasos en diferentes direcciones, que nos impidan avanzar.

# anexo 1

## Relación de entidades y profesionales que han participado en el estudio

### Focus profesores

Nombre	Colegio
Elena Florez	Estudio
Guadalupe Lorente	Estudio
Margarita Bufala	Estudio
Carmen Bendito	Estudio
Mónica Trill	Estudio
Juanjo Caurcel	Estudio
Ruth Cabanas	Estudio
Luís Jerónimo	Estudio
Isabel Hidalgo	Estudio
Luís Pérez Martín	Global Learning
Laura Pérez de León	Ramón y Cajal
Almudena Solana	Liceo Sorolla
Javier Oca	Liceo Sorolla
Silvia Oca	Virgen de Europa
Pilar Solis	Virgen de Europa
Borja Vázquez	Profesional de la educación
Miguel Ángel Guerra	Profesional de la educación

### Focus psicólogos

Nombre	Cargo
María Chamorro	Psicóloga Clínica
Marina Martínez	Psicóloga Clínica
Raquel Guzmán	Psicóloga Clínica
M <sup>a</sup> Victoria Berdaguer	Psicóloga clínica RRHH del Colegio Oficial de Psicólogos
Joaquín García	Psicólogo del Área de Familia de Servicios Sociales Municipales. Experto Forense.
Carmen Moyano	Psicóloga y Socióloga. Experta en Psicopedagogía infantil.
Bernabé Tierno	Psicólogo, Pedagogo y Filósofo
Teresa Romero	Psicóloga Clínica
Francisco Menjón	Psicólogo Experto en Comunicación Infanto-juvenil

## Focus RRHH

Nombre	Empresa	Cargo
Manuel Cuadrado	Wolters Kluwer España	Responsable de Comunicación Interna y RSC
M <sup>a</sup> Ángeles Alcázar	Iberdrola	Responsable de Proyectos Sociales
Cristina Urrutia	France Telecom España/ Orange	Responsable de Diversidad, Igualdad y Conciliación
Fernando Pastor	CLH Hidrocarburos	Jefe de Gestión de RRHH Y RRL
Arantxa Fernández	Línea Directa	Coordinadora del Equipo de Atención al Empleado
Malena Romeralo	Optimiza	Consultora

Para más información:

Observatorio efr  
902 106 525  
[info@observatorioefr.org](mailto:info@observatorioefr.org)

[www.observatorioefr.org](http://www.observatorioefr.org)

# Empresas efr - norma 1000-1



## Empresas efr - norma 1000-2



# efr

## observatorio

www.observatorioefr.org

En colaboración de:



 **Defensor del Menor**  
en la Comunidad de Madrid

fundación  
**másfamilia**  
www.masfamilia.org

 **tatum**  
comercial / marketing / personas

ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN  
Instituto Responsable Realización 

fundación  
 **Adecco**



Este informe se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento - No Comercial - Sin obra derivada"; se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de la obra y no se realice ninguna modificación en ella. La licencia completa puede consultarse en: <http://es.creativecommons.org>