



Plataforma per la Família Catalunya-ONU 2014

Propuestas finales del 20 Aniversario del Año Internacional de la Familia

Algunos datos y premisas

El siglo XXI requiere subrayar la F de familia. Hay que ampliar el paradigma social, empresarial y político, para integrar la familia como realidad e introducir la perspectiva de familia, como criterio transversal en todas las **políticas públicas y decisiones empresariales**. Según la Declaración Universal de DH la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad. Necesitamos un cambio cultural para reconocer la unidad familiar como espacio propio de socialización generadora de capital humano y social. Se deben reorientar las políticas públicas hacia la sostenibilidad social.

El nuevo paradigma de la política en el siglo XXI requiere entender a los individuos como miembros de una familia y respetar y potenciar sus vínculos familiares entre sí.

La Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) es la parte interna esencial del concepto de la Responsabilidad Social Corporativa. Supone el compromiso de las empresas por impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas de flexibilidad y de conciliación que faciliten la integración de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados. **Según datos del IFREI mundial**, las empresas con RFC aumentan su productividad y el compromiso de los empleados mientras disminuye la intención de dejar la empresa. Maximizar los beneficios a corto plazo supone destruir la capacidad de generar beneficios a largo plazo y genera entornos corruptos y comportamientos agresivos, como se ha demostrado en la reciente crisis económica mundial. Es necesario un cambio de paradigma empresarial, un paradigma antropológico a la medida de la mujer y hombre de hoy, más responsable, donde otros valores que no sean sólo el dinero encuentren su espacio en la toma de decisiones, donde las personas sean el centro de la empresa, a fin de tener empresas y sociedades sostenibles donde se incrementen el capital humano y social mientras se busca el **bien común**.

El dinero que las Administraciones Públicas destinan a Políticas Familiares no es un gasto, sino una **inversión muy rentable**. Resuelve problemas a corto plazo como la **disminución de la pobreza** y la **reducción de las desigualdades**. A largo plazo sus efectos son aún mayores incidiendo sobre la **educación** y la disminución del fracaso escolar, el **cuidado de las personas dependientes**, la **salud física y psicológica** de todos los miembros de la familia y la mejora de la **conciliación de la vida laboral y familiar**.

La familia es la clave para un crecimiento económico sostenible. Los costes económicos se disparan en una sociedad donde no se valora la familia ni se invierte en

ella por medio de políticas públicas y privadas y, al revés, el trabajo no remunerado que se realiza en la familia ahorra costes sociales y económicos al Estado y forma parte del Modelo Social Europeo. En España hay 700.000 personas que se dedican al trabajo no remunerado (dentro del hogar) costaría, según la OCDE (2012), reemplazar el trabajo de estas personas el 1/3 del PIB como media en Europa. Según Stiglitz (2009) los niveles de bienestar no serían posibles si no existiera el trabajo no remunerado.

Los **datos demográficos en Cataluña**, son desalentadores, ya que tenemos la tasa de **natalidad más baja de Europa** (1,38). El relevo generacional de dos hijos por mujer hace ya más de dos décadas, no se está consiguiendo con las graves consecuencias que conlleva. La edad media del primer hijo se retrasa hasta los 32 años. La bajísima tasa de natalidad en la sociedad española y catalana es una bomba de relojería. La sociedad está envejeciendo con los múltiples efectos que ello conlleva, la imposibilidad del pago de las pensiones, la falta de iniciativas para el desarrollo y la pérdida de una cultura. En pocos años el número de defunciones superará el de nacimientos, a pesar del alargamiento de la vida. Además en España **no hay un flujo migratorio positivo**. Al contrario, hay una salida del país de muchos jóvenes que emigran en búsqueda de trabajo. Sin embargo el **número deseado de hijos por mujer** en edad fértil es de 2,5 y las dificultades económicas y laborales (falta de trabajo estable, falta de viviendas asequibles) son las razones por las cuales no se tienen más hijos. Va creciendo la mentalidad de que tener un hijo es un problema para la empresa y el futuro profesional. También el **aumento de rupturas familiares** es un dato estadístico actual que está demostrado que empobrece a sus miembros.

En el 2020 la segunda causa de discapacidad será la **depresión**, actualmente es la cuarta causa de discapacidad en el mundo, la primera entre los jóvenes. Las mujeres duplican el porcentaje de los hombres.

En España, 7 M de personas sufren depresión y 6 M sufren estrés. El índice de suicidio constituye desde 2010 la primera causa de muerte violenta en España. **Tener tiempo para descansar y para la familia**, para establecer vínculos de calidad, es vital para la salud mental y la reducción del **absentismo laboral**, que estadísticamente se ve reducido en entornos flexibles y con RFC.

Recomendaciones:

Familia y solidaridad intergeneracional

1. Desarrollar los **vínculos de la solidaridad intergeneracional: buscar** tiempos para que se generen, espacios y actividades en familia. Un eje para su eficacia es plantear las acciones pensando en el bien de las generaciones más jóvenes y las futuras.
2. Aumentar las **políticas de apoyo a la familia y a la maternidad** ayudará a solventar el problema de la baja natalidad. En los países europeos donde más

ayudas y políticas familia tienen (como Francia) es donde más aumenta la natalidad y el cuidado de los hijos, porque hay múltiples opciones de ayuda directa e indirecta para que las familias escojan. Establecimiento de una **red general de apoyo a la maternidad** desde el embarazo, sobre todo en situaciones de riesgo de exclusión o violencia es importante atendiendo a especiales dificultades sociales, económicas o psicológicas de que son víctimas las mujeres. **La teoría del apego**, establece como muy importante el cuidado de las personas de 0 a 3 años por un cuidador estable (a ser posible la madre) para apuntarla la capacidad futura del niño de establecer vínculos con otras personas.

3. Los **padres son los primeros responsables en la educación de sus hijos**. Las Administraciones Públicas deben asegurar este derecho garantizado en los tratados internacionales de derechos humanos, ratificados por España: los padres tienen el derecho a escoger el tipo de educación religiosa, ideológica o pedagógica para sus hijos, sin que ello implique discriminación económica. Es una exigencia para una democracia plural. Las Administraciones Públicas deben garantizar este derecho, evitando al máximo las rigideces administrativas de asignación de centros escolares a los alumnos y facilitando el concierto educativo de diferentes opciones educativas. También facilitando la creación de centros docentes por parte de la sociedad civil que acaban ahorrando costes al Estado.
4. Se deben avanzar los **horarios de los telediarios y la programación en general** de tarde-noche, y seguir las leyes de protección de menores en cuanto a contenidos no adecuados para las franjas horarias infantiles. **Abandonar el prime time**, que es una convención entre cadenas y anunciantes prescindiendo de los consumidores para forzar al máximo el consumo. Estas recomendaciones sirven también en otros medios de comunicación y educación no formal: **videojuegos, móviles e internet**. En particular para **proteger a los menores** de la pornografía, la violencia, el racismo y la intolerancia. Desarrollar diversiones, programas, juegos **para toda la familia**, y que reflejen una **visión positiva de la misma**.
5. La **Mediación Familiar** debe poner más énfasis en la reconciliación como medida para resolver los problemas de los matrimonios y dar formación en los colegios y en centros públicos sobre resolución de conflictos, gestión del tiempo personal y familiar y educación familiar. Las familias con matrimonios estables tienden a tener más hijos. Una razón más de la exigencia de promover la estabilidad familiar y el compromiso entre las personas.
6. Los trastornos alimentarios (anorexia, bulimia) disminuyen cuando se hace, como mínimo, **una comida al día en familia**, además de fortalecer los lazos familiares y de formación. Las Administraciones Públicas, por medio de la información y el apoyo a la conciliación laboral, facilitan el **fortalecimiento de los lazos familiares** y de solidaridad intergeneracional.

7. Las familias necesitan **recursos educativos** para cumplir con sus funciones. Las Administraciones Públicas, deben apoyar los Cursos de Orientación Familiar y proponer a las escuelas su realización para dar medios a las familias para mejorar la educación de sus hijos y así fortalecer los vínculos familiares.
8. Promover la presencia de la **figura del padre y de la madre** en la familia como elementos fundamentales para la formación de los hijos, para la formación de su carácter y su estabilidad psicológica y emocional.
9. En centros públicos y privados (colegios...) se deben potenciar las **actividades en las que participen personas de todas las edades**. Tender a la no segregación por edad. Los más jóvenes se beneficiarán de la experiencia y conocimientos de los mayores, y éstos del ímpetu e ilusión de los jóvenes, lo cual contribuirá al respeto entre las personas y a la solidaridad intergeneracional.
10. **Armonizar los horarios escolares y profesionales** así como las vacaciones es una necesidad perentoria para no dejar desatendidos a los menores, de muchas familias sin medios y sin la ayuda de la familia extensa.

Familia y pobreza

1. Incrementar las ayudas a familias vulnerables: las familias numerosas y mujeres y con hijos a cargo, donde ninguno de sus miembros trabajan o que tienen personas discapacitadas son las que tienen más riesgos de pobreza y exclusión social. Desarrollar un **Plan Interdepartamental de Renta Mínima de Inserción, y una Renta Mínima de Subsistencia para las familias que no disponen de ingresos**.
2. Favorecer la **estabilidad familiar** en el matrimonio protege a los miembros de la familia de la pobreza. El criterio tiene que ser **ayudar a los padres y familiares** para que puedan seguir cumpliendo con sus responsabilidades con los niños o dependientes. Se debe priorizar la estabilidad familiar y la reagrupación familiar como criterio y dejar internamiento público como último recurso.
3. No castigar a las familias que deben recurrir a servicios sanitarios o asistenciales privados por insuficiencia de plazas públicas apoyando el proyecto **“Familia Valor Añadido vs. IVA”** con la consiguiente reforma del IVA.
4. La cotización del IRPF debe cambiar de **“renta per cápita” a “renta familiar”** teniendo en cuenta el número de personas que forman la familia. Hoy se discrimina y empobrece a las familias numerosas y a las que tienen personas dependientes.

5. En la declaración del IRPF debe sustituirse el peyorativo **“cargas familiares”** por **“responsabilidades familiares”**. Los esfuerzos y sacrificios por amor a los miembros de la familia no se sienten como “cargas”.
6. Promover los **microcréditos** que han demostrado ser un gran motor para salir de la pobreza familiar.

Familia y conciliación laboral

La empresa es responsable tanto del entorno medioambiental como del entorno humano en el que opera. Se necesita un **cambio de paradigma empresarial centrado en la persona**, tener en cuenta a las personas como seres humanos completos, con vida y responsabilidad fuera del trabajo.

1. **Racionalizar los horarios laborales y acercarlos a los europeos (8-9am-5-6pm)**, promocionando las jornadas continuas. Volver al huso horario que nos corresponde el de Greenwich, sería un primer paso sin coste.

2. La verdadera **discriminación laboral de la mujer** es la discriminación por maternidad y ahora será también por paternidad si los padres empiezan a implicarse en casa. La **discriminación salarial** de media en la UE tiene su origen en las entradas y salidas de la mujer en el mercado laboral y la falta de medidas de conciliación que la discriminan. Se debe acabar con el **“mobbing maternal”**. También facilitar los contratos de trabajo a **tiempo parcial**, como en Holanda, donde dos personas a tiempo parcial no cuesten más a la empresa que una persona trabajando a tiempo completo. Facilitar con legislación los puestos de trabajo compartido o **Job sharing**, los contratos por horas, proyectos o **mini-jobs** y la **dirección por objetivos**.

a. Que las **reducciones de jornada** no impliquen pérdida de derechos de formación y de carrera. Mantener el sueldo proporcionalmente.

b. Promover trayectorias profesionales en vez de carreras lineales con medidas para faciliten la **reincorporación de las mujeres** con cursos puente de reinserción en el mercado laboral de las que han tomado excedencia durante unos años (“retravailler”) junto a **ventajas fiscales para la contratación** de este colectivo.

3. El **trabajo del hogar o trabajo no remunerado** necesita una revalorización social y profesionalización. Las personas que se dedican a él deben tener un reconocimiento social como constructores de hogar, que pasa por:

a. **Reconocimiento legal:** Con una cotización a la seguridad social. Acabar con la discriminación en la Seguridad Social de la persona que ha dejado su trabajo fuera de casa y se ha dedicado al hogar para atender a sus hijos o a personas dependientes. Los años que haya pasado en casa atendiendo hijos

deben contabilizar como cotizados en la Seguridad Social, de forma que a la edad de jubilación tales personas no se queden sin pensión. La discriminación de una persona que se dedica a su hogar a menudo coincide con familias numerosas o con personas dependientes. Es una exigencia mayor de corrección, ya que es una discriminación múltiple, con mayor riesgo de pobreza. Un Estado contributivo que atiende sólo en función de lo que se cotiza, implica que las personas que trabajen en el hogar acaben formando parte de una bolsa de exclusión (mayoritariamente mujeres mayores y paradas de larga duración).

- b. El **cheque de servicio universal** es facilitar la elección libre de los familiares del cuidado de niños o dependientes mediante el abono a los mismos de la plaza de guardería o institución pública o privada que se ocuparía (**cheque guardería**).
- c. **Formación reglada sobre el trabajo doméstico** de modo que sea un trabajo profesional reconocido. Que se reconozca este trabajo en las estadísticas oficiales sobre empleo y ocupación para poder tomar decisiones políticas sobre la realidad. Este trabajo por responsabilidades familiares no debe ser considerado “inactividad”, sino **trabajo no remunerado**. También se debe fomentar la formación de padres para educar a sus hijos y formación para saber conciliar e integrar las distintas esferas vitales.
- d. **Calcular los Beneficios del trabajo no remunerado**. Es necesaria más investigación por ciudades o regiones para saber el coste equivalente de este trabajo en el mercado para darle el valor que le corresponde.

4. Las **viudas** que dedicaron gran parte de su vida a atender el hogar, y por tanto no cotizaron a la Seguridad Social, perciben hoy la mitad de la pensión de su cónyuge. Debería elevarse al 70 por ciento en una primera fase para pasar al 100 por ciento más adelante.

5. Redefinición social del éxito implicando también el familiar y personal. Acabar con los estereotipos negativos de las diferentes opciones de conciliación familiar.

6. Aumentar el período de **baja por maternidad y/o de paternidad** como mínimo 6 meses, para facilitar el periodo mínimo de lactancia que recomienda la OMS (en otros países europeos tienen bajas de un año y hasta 3 años de excedencia). Fomentar las **guarderías de empresas y salas de lactancia**. Ayudar a **las PYMES a conciliar** que son la mayoría de empresas en España (más de 90%) y las más necesitadas de ayuda.

7. Es una **necesidad urgente avanzar hacia la empresa flexible**, y con **Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC)**, de forma que los empleados puedan adaptar sus horarios y su presencia para poder compatibilizarlo con la atención a la

familia (asistir a las tutorías escolares o en otros acontecimientos familiares). Junto a la **flexibilidad en los horarios de entrada y salida**, debe adelantarse la hora del almuerzo y reducir el tiempo destinado al mismo, de forma que, favorezca salir antes por la tarde. Hay que pasar de la **dirección por presencia a la dirección por objetivos**. Las **posibilidades que presenta el teletrabajo** se deberían explotar más desde las Administraciones Públicas mediante su promoción (ahorran costes de transportes, energía, medio ambiente, accidentes, tráfico...).

8. Promover el uso de herramientas de **diagnóstico como el IFREI (IESE Family Responsible Employee Index)** para tener un diagnóstico de dónde partimos y empezar a mejorar las prácticas de conciliación y flexibilidad en las empresa, aumentando la RFC. El coste de la no conciliación es muy alto para todos, por eso necesitamos que la sociedad, personas y las Administraciones Públicas apoyen a las empresas con RFC, con **desgravaciones fiscales** por parte del Estado o más **puntos en concurso público y licitaciones** (lo que supondría un importantísimo cambio cultural sin coste para el Estado y grandes ahorros en salud y demás gastos sociales).

9. Incluir los **derechos de los niños como tercer stakeholder** en el debate en la conciliación y su bienestar y salud. El impacto es muy positivo cuando los padres se ocupan del hogar y de los hijos, en la **estabilidad psicológica, en los resultados educativos y en la salud y felicidad** de sus miembros. La conciliación es un enriquecimiento personal, social, profesional y una necesidad social. Lejos de la **confrontación entre trabajo-familia**, los investigadores ven un enriquecimiento, pues **la multiplicidad de roles**, mejora a las personas en sus competencias profesionales y personales. Por ejemplo en las investigaciones, los padres reconocen haber aumentado la paciencia, la tolerancia, la confianza, la empatía y muchas otras competencias desde que son padres, competencias valoradas positivamente en el entorno laboral.

Barcelona, 2 diciembre 2014