



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

POSTGRAU EN ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA

TREBALL FINAL

**MATERNITAT TARDANA: UN PROBLEMA SOCIAL
ENTÈS COM A INDIVIDUAL. LA INCLUSIÓ DELS
VALORS DE L'ESS COM A ENFOC DE RESOLUCIÓ.**

NÚRIA VILADOMAT I CANUDAS

Curs acadèmic 2019/2020

10/07/2020

TUTORA DEL TREBALL: ROSA GARCIA HERNÁNDEZ

Resum introductori

Cada vegada les catalanes tenim el primer fill més tard. La precarietat del treball i l'habitatge, juntament amb la inestabilitat respecte a la parella i les dificultats de conciliació, són alguns dels motius pels quals la maternitat es retarda. Davant d'aquesta situació, l'Administració Pública i les empreses privades han respost de manera poc efectiva per a resoldre el problema, ja que qualsevol de les opcions que donen respon a la idea que la maternitat tardana és un problema individual i no el contemplen com a problema estructural del sistema, desfent-se així de la responsabilitat comuna de solucionar-lo.

L'objectiu d'aquest treball és demostrar d'una banda, que la maternitat tardana és un problema social i no individual, i de l'altre que la seva resolució passa per enfocar les polítiques de l'Administració des dels valors de l'ESS.

Cada vez las catalanas tenemos el primer hijo más tarde. La precariedad del trabajo y la vivienda, junto con la inestabilidad respecto a la pareja y la falta de medidas de conciliación son algunos de los motivos por los cuales la maternidad se retrasa. Ante esta situación, la Administración pública y las empresas privadas han respondido de manera poco efectiva para resolver el problema, ya que cualquiera de las opciones que dan responde a la idea que el retraso de la maternidad es un problema individual y no lo contemplan como un problema estructural del sistema, sacándose así la responsabilidad común de solucionarlo.

El objetivo de este trabajo es demostrar por un lado, que la maternidad tardía es un problema social y no individual, y por el otro, que su resolución pasa por enfocar las políticas de la Administración desde los valores de la ESS.

Every time we Catalans tend to have our first child later. Precarious work, housing or instability with the couple are some of the reasons why motherhood is delayed. Faced with this situation, the government entities and private companies have responded ineffectively to solve the problem, as all options they give respond to the idea that late motherhood is an individual problem and do not consider it as a structural problem of the system, thus getting rid of the common responsibility of solving it.

The objective of this work is to demonstrate, on the one hand, that late motherhood is a social and not an individual problem, and on the other, that its resolution involves focusing the Administration's policies from the values of the SSE.

Índex

1. Justificació	4
2. Antecedents	5
2.1 Marc teòric	5
2.1.1 Perquè s'està postergant la maternitat?	6
2.2 Conclusions del marc teòric	10
3. Metodologia	10
3.1 Enquestes	11
3.1.1 Preguntes que s'han fet	11
3.1.2 Resultats enquestes	11
3.2 Dades sobre polítiques i mesures que s'han aplicat fins ara	14
3.2.1 Conciliació familiar	14
3.2.2 Promoure naixements	15
3.2.3 Ajudes a la manutenció i la criança	16
3.2.4 Les polítiques d'alguns països de la UE	16
4. Conclusió de les dades recopilades:	
enquestes i polítiques públiques vigents	17
4.1 Conclusions dels resultats de les enquestes	17
4.1.1 Conclusions de les dades bàsiques	17
4.1.2 Conclusions dels resultats de les preguntes	18
4.2 Conclusions polítiques públiques i comparativa	21
4.2.1 Conciliació	21
4.2.2 Mesures per promoure els naixements	21
4.2.3 Ajudes a la manutenció	22
5. L'ESS com a proposta de resolució transversal	23
5.1 Principi d'equitat	25
5.2 Principi de treball	25
5.3 Principi de cooperació	26
5.4 Principi sense ànima lucratiu	27
6. Conclusió final	27
7. Bibliografia	29

1. Justificació

Segons dades de l'IDESCAT cada vegada hi ha més dones que postposen la maternitat fins més enllà dels 35 anys, un moment on la seva fertilitat no és l'ïdonia (IDESCAT, 2011, A). Aquest retard provoca no només problemes en la concepció i evolució d'un embaràs sinó també una disminució de la natalitat, ja que com més tard es té el primer fill menys se'n tenen. Catalunya presenta, juntament amb la resta de països mediterranis, una taxa de natalitat per sota de la de la Unió Europea (IDESCAT, 2018, B) i un índex molt alt de mares tardanes que tenen el primer fill més enllà dels 35 anys (IDESCAT, 2018, C).

Davant d'aquesta situació, les polítiques que promou el govern per fomentar la natalitat sembla que no estan donant els resultats esperats ja que la taxa de naixements segueix baixant any rere any. D'altra banda, les empreses privades com les clíniques de fertilitat aprofiten l'alt nombre de mares tardanes per lucrar-se a través de la vitrificació d'òvuls o els processos de fecundació in vitro. El preu elevat d'aquest sistema crea desigualtat respecte a l'accessibilitat i pel fet de tractar-se d'un problema extès en tots els estrats socials, la solució que ofereix és exclusiva per a aquelles mares que poden pagar-la.

Si entrem a veure quins són els motius pels quals les dones retarden la maternitat i hi afegim la invisibilització de la tasca de la criança, sorgeix la necessitat de canviar la manera en com ens estructuram a nivell social i com entenem, com a societat, les cures.

A través d'analitzar aquestes causes podrem generar polítiques més efectives que facin coincidir l'edat fèrtil de la dona amb l'edat del primer fill promoven un marc legislatiu que prioritz i protegeixi la criança i les tasques de cures.

L'economia feminista, dins del marc de l'economia social i solidària, fa temps que reivindica les cures i la maternitat com un paper fonamental dins de la societat que ha de ser dignificat i posat en valor per poder construir societats més justes i sostenibles. En aquest sentit, l'objectiu d'aquest treball és analitzar com les polítiques de natalitat que han donat més bons resultats en altres països segueixen la filosofia i els principis de l'economia feminista.

Si es fa un anàlisi acurat dels motius individuals que porten les dones a postergar la maternitat (enquestes/entrevistes) es pot veure com la majoria de vegades no són contextos individuals aïllats, fruit de la situació personal de cadascuna, sinó que es tracta de problemes a nivell social com la precarietat laboral o la dificultat d'accedir a un habitatge digne.

Els sistema capitalista precaritz i deixa en un segon pla les polítiques públiques que afecten al benestar social en pro del rendiment monetari i el lucre individual. Aquesta idea fa que les cures (que afecten directament als fills) no estiguin reconegudes com a prioritàries i provoca una dificultat no només a l'hora de mantenir una criatura economicament parlant sinó també respecte al temps que s'ha d'invertir per a una criança de qualitat. Si el sistema econòmic imperant i/o l'Estat del Benestar prioritzessin les cures (a través per exemple del mercat de treball o l'habitatge) les dones podrien permetre's ser mares en el moment en que ho desitgessin, perquè a nivell de conciliació i seguretat bàsica se sentirien cobertes. Per tant, la conclusió és que amb una canvi respecte a les polítiques públiques, es podria solventar i minimitzar el conflicte que ara es viu a nivell individual. Si s'optés per a aquesta via, l'Estat i el sistema assumirien la responsabilitat del retard respecte a la maternitat i es faria visible la necessitat de posar en valor la feina de cures. L'impacte social del retard de la maternitat afecta directament a l'increment de la natalitat i per tant descompensa la piràmide poblacional, incrementant el nombre de gent gran i reduint el de població jove. Amb el sistema actual de

funcionament, a la llarga la càrrega respecte a població activa (contribuents) i població dependent (jubilats) no serà viable. Per tant, prendre mesures respecte a aquest fet és d'urgència i solucions com la vitrificació d'òvuls, o donar 2000 euros per infant nascut, només són solucions il·lusòries que consoliden la deriva social cap a la qual anem i que no corregeix el problema des de l'arrel.

Al llarg del treball i a partir del testimoni de diverses dones, s'exposaran quins són els motius principals per postergar la maternitat, i com es pot cobrir la necessitat individual a través de l'aplicació de polítiques d'economia social (principalment feminista) que es responsabilitzen de donar resposta al drets i les necessitats socials.

2. Antecedents

2.1 Marc teòric.

Respecte al Marc teòric, no s'han trobat articles acadèmics que parlin directament de la maternitat tardana i si se n'han trobat l'accés a la informació era de pagament. Tot i això, sí que s'han trobat doctores que de manera pública, a partir d'entrevistes i de la seva trajectòria professional, feien afirmacions coincidents respecte a la construcció social actual de la maternitat i els diversos motius que evoquen a les parelles, i especialment a les dones, a retardar el naixement del primer fill.

Victòria Camps, catedràtica de filosofia moral i política de la UAB apuntava en una entrevista¹ el següent:

“ Els sistema² no està preparat per protegir la dona que vol tenir fills i els vol tenir en l'època que li toca,³ i al mateix temps vol desenvolupar una carrera professional (...) Actualment es plantegen moltes situacions que són inèdites⁴ (...) Avui hi ha possibilitats de tenir fills de moltes maneres; dones soles, parelles homosexuals, dones que són ja molt grans i no s'ha reaccionat a aquests canvis d'una manera ràpida, ni coherent ni coordinada. Hem donat un gran valor a la vida productiva i no hem donat cap valor a l'activitat reproductiva però si no ens reproduïm tampoc hi haurà producció. Un dels problemes que té la societat es que decreix la natalitat pel fet de que les dones i les parelles posposen la natalitat perquè no saben de quina manera compaginar-ho tot”.

Carolina del Olmo, llicenciada en filosofia i directora de cultura del Círculo de Bellas Artes de Madrid afirmava⁵ el novembre de 2018 en unes jornades sobre maternitat a Barcelona que:

“ En un entorno democrático adecuado la ética del cuidado se expresaría como una ética de corresponsabilidad de todos con todos y no habría free riders⁶ (...) En un entorno patriarcal y capitalista la ética del cuidado se expresa como ética femenina, de sacrificio, abnegación y olvido del yo”

¹ Maternitat en “stand-by”, Sense Ficció, TV3, minut 37:14.

² La societat

³ L'època biològicament fèrtil

⁴ Referents a la maternitat

⁵ Maternitat en “stand-by”, Sense Ficció, TV3, minut 39:10

⁶ En el sentit de persones que exerceixen la maternitat de manera aïllada, sense que la societat les recolzi.

En la mateixa línia, Bruna Álvarez⁷, doctora en antropologia de la UAB, apuntava en la mateixa entrevista que Camps, que després d'haver fet una tesi doctoral sobre la construcció social de la maternitat a Espanya i d'haver analitzat els factors que intervenen en aquesta construcció, el mercat laboral i les relacions de gènere (dins de la llar) eren els factors que més influenciaven.

“El Mercat laboral és un factor molt important⁸ perquè a l'hora de tenir fills hi ha el valor de l'estabilitat i el fet de tenir-los penalitza en les opcions laborals. Un estudi d'uns economistes del 2009, segurament amb dades prèvies a la crisi, deia que tenir un fill implicava un 6% menys de sou, tenir-ne dos un 14% menys i tenir-ne tres un 15% menys (...) Hi ha moltes dones per les quals la feina no és una opció⁹. Simplement han de treballar perquè sinó no hi ha recursos econòmics a casa. Això genera una diferència de classe important¹⁰”.

Per a la tesi que ens ocupa les afirmacions d'aquestes tres dones coincideixen amb la hipòtesi que darrera de la maternitat tardana hi ha un problema que s'ha generat per la manera en com ens organitzem i funcionem com a societat, i que la responsabilitat de resolució passa no només per canviar les construccions de gènere sinó també per assumir, des dels Estats, la responsabilitat legislativa de parar-ho i canviar-ho, per protegir el dret universal de la criança. A partir d'aquest marc teòric i a través de les dades que hem anat recopilant, intentarem demostrar que el que apunten aquestes acadèmiques són veritats urgents.

2.1.1 Per què s'està postergant la maternitat?

Amb l'entrada del feminisme (entès com el moviment ideològic ampli que recolza la igualtat de gènere) les dones han canviat el seu paper dins de la societat. Dins d'aquest nou rol, part dels canvis que hem viscut han estat entendre les cures com una feina compartida i introduir-nos progressivament en el camp acadèmic superior i en el mercat laboral. Aquest fet ha portat a postergar la maternitat ja que econòmicament i a nivell organitzatiu el nou format no facilita les condicions necessàries per a una criança de qualitat i segura.

Si entrem més concretament en els motius, les entrevistes i enquestes que s'han fet ens mostren diverses variables que intervenen en la decisió de ser mare cada vegada més tard. Per exemple, l'accés al món laboral (reconegut i remunerat) ha portat a moltes dones a formar-se per poder-hi tenir accés i a entrar en un espiral de **competitivitat laboral** que cada vegada demana més formació per poder accedir a feines ben remunerades. **L'edat d'estudi doncs, s'allarga**, i habitualment la formació va molt més enllà dels trenta anys, una edat que en la generació anterior representava la mitjana d'edat per al primer fill.

Per altra banda, un cop ens trobem en el mercat de treball, **la precarietat laboral a nivell salarial** fa difícil tenir un salari digne ja no només per poder mantenir econòmicament una criatura sinó per poder mantenir-se una mateixa. A més a aquesta situació s'hi suma la **precaritatcontractual**, on els contractes són habitualment d'obra i servei, de mitja jornada o eventuais, generant una sensació d'inestabilitat respecte als ingressos, com es pot veure en el gràfic 1.

⁷ Maternitat en “stand-by”, Sense Ficció, TV3, minut 36:20.

⁸ Quan es parla de factors que influeixen en la maternitat

⁹ Fent referència a la possibilitat d'exercir una dedicació exclusiva als infants.

¹⁰ De cara a encarar el projecte de la maternitat.

Gràfic 1: Contractes de treball registrats. 2019.

Contractes de treball registrats. 2019 Per modalitat. Províncies							
	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Catalunya	Espanya	% Cat./Esp.
Indefinits	344.966	46.975	21.027	34.230	447.198	2.159.434	20,7
Ordinari temps indefinit	228.243	30.360	10.449	18.195	287.247	1.312.831	21,9
Foment de la contractació indefinida	823	75	42	153	1.093	0	0
Indefinit discapacitats	1.488	207	108	184	1.987	11.082	17,9
Convertits en indefinits	114.412	16.333	10.428	15.698	156.871	835.521	18,8
Temporals	2.172.001	255.474	171.616	299.966	2.899.057	20.347.767	14,2
Obra o servei	760.630	74.151	97.924	98.740	1.031.445	8.193.202	12,6
Eventuals circumstàncies producció	1.099.713	157.988	60.709	165.544	1.483.954	10.341.952	14,3
Interinitat	290.193	21.458	11.636	32.981	356.268	1.555.355	22,9
Temporals discapacitats	3.010	423	310	436	4.179	25.893	16,1
Inserció	595	88	49	6	738	0	0
Relleu	1.272	155	69	171	1.667	8.063	20,7
Jubilació parcial	2.498	365	177	406	3.446	16.678	20,7
Substitució jubilació 64 anys	30	0	12	14	56	708	7,9
Pràctiques	10.087	547	512	1.161	12.307	82.476	14,9
Formació	1.311	197	99	96	1.703	41.879	4,1
Altres	2.662	102	119	411	3.294	81.561	4,0
Total	2.516.967	302.449	192.643	334.196	3.346.255	22.507.201	14,9

Font: IDESCAT, 2019.

És ben sabut a més, que els sectors feminitzats són els que menys remuneració i més temporalitat presenten i a aquest fet se li ha de sumar la coneguda **bretxa salarial de gènere**. A dia d'avui les dones segueixen cobant una mitjana d'aproximadament 7000 euros menys anuals que els homes, tal i com mostren les dades del gràfic 2. I respecte al tipus de jornada, les dones segueixen ocupant més places de mitja jornada que els homes.

Gràfic 2: Salari brut anual i guany per hora. Per sexe, tipus de contracte i jornada.

Salari brut anual i guany per hora. Per sexe, tipus de contracte i jornada

En Excel

Metodologia 

2017

Salari brut anual mitjà i guany mitjà per hora. 2017

Per sexe i tipus de contracte

	Homes	Dones	Catalunya	Espanya
Salari brut anual mitjà	28.323,31	21.801,47	25.180,45	23.646,50
Indefinit	30.151,19	22.721,08	26.557,95	25.084,76
Temporal	18.352,52	16.554,40	17.503,12	17.033,77
Guany mitjà per hora	17,32	14,58	16,06	15,13
Indefinit	18,05	14,97	16,64	15,75
Temporal	12,71	12,11	12,44	11,93

Unitats: Euros.

Font: [INE, Enquesta anual d'estructura salarial](#).

Salari brut anual mitjà, 2017

Per sexe i tipus de jornada

	Homes	Dones	Catalunya	Espanya
Salari brut anual mitjà	28.323,31	21.801,47	25.180,45	23.646,50
Completa	30.926,10	26.298,04	28.921,32	27.348,35
Parcial	13.202,41	11.260,28	11.931,39	10.684,27

Unitats: Euros.

Font: [INE, Enquesta anual d'estructura salarial](#).

Font: IDESCAT, 2017.

Dins també del món laboral, **les condicions respecte a la conciliació** tampoc contribueixen al fet que la dona pugui compaginar una criança de qualitat amb la seva vida professional. A dia d'avui, les dones segueixen dedicant més temps que els homes en l'atenció als infants i els horaris abusius, els torns canviants, o la reducció de jornada amb la corresponent reducció

salarial, dificulten l'assumpció de la maternitat, tal i com mostra l'informe elaborat pel Departament de Treball i Afers socials de la Generalitat, *Temps de les famílies*.

A aquest fet se li suma el problema de l'**accés a una vivenda de qualitat**. Sobretot a les grans ciutats, els preus de compra dificulten el fet que una persona pugui assumir el cost total d'un habitatge tal i com mostra el gràfic 3, i tenint en compte els salaris mitjans que apareixen al gràfic 2. A l'hora de tenir un infant, tot i que la majoria de vegades el projecte es fa en parella, moltes dones temen no poder assumir soles el cost d'una vivenda si se separen del company. A més, l'opció de compra per la majoria no és econòmicament viable i els habitatges de protecció oficial segueixen sent excepcionals.

Gràfic 3: Estadístiques de compravenda d'habitatge registrades a la ciutat de Barcelona

	Nombre Compravendes	Superfície mitjana (m2 construïts)	Preu total (milers d'euros)	Preu / m2 construït
4t. Trimestre 2019				
Habitatges nous lliures	217	95,0	539,0	4.947,23
Habitatges nous protegits	4	74,3	-	-
Habitatges usats	2.775	75,4	323,3	3.976,61
Total	2.996	76,7	343,7	4.068,26
Any 2019				
Habitatges nous lliures	1.099	90,7	456,5	4.674,55
Habitatges nous protegits	35	76,2	-	-
Habitatges usats	12.275	77,4	342,9	4.058,00
Total	13.409	78,4	355,7	4.127,15

Font: IDESCAT, 2019.

Respecte als lloguers, l'augment en els últims anys del preu ha posat la despesa mitjana mensual de l'habitatge al mateix nivell que el salari mínim interprofessional (1050 euros) com mostra el gràfic 4.

Si tenim en compte que el salari anual mitjà d'una dona ronda els 21000 euros bruts (gràfic 2) i agafem el cas de Barcelona, on el preu del lloguer mitjà anual és de 10524 euros (gràfic 4) ens trobem que la meitat del sou s'ha d'invertir en vivenda.

Gràfic 4: Lloguers d'habitatges 2014-2018. Rendes mitjanes mensuals. Municipis de més de 70.000 habitants.

Lloguer d'habitatges. 2014-2018 Rendes mitjanes mensuals. Municipis amb més de 70.000 habitants					
	2014	2015	2016	2017	2018
Badalona	538,48	549,16	580,08	638,24	688,56
Barcelona	688,23	734,94	801,28	877,28	929,57
Cornellà de Llobregat	513,75	537,03	566,36	602,45	664,95
Girona	466,02	485,63	515,46	561,03	597,75
Hospitalet de Llobregat	504,44	521,68	554,74	608,25	653,27
Lleida	375,19	385,73	393,63	407,18	432,32
Manresa	342,88	344,90	363,85	396,41	432,33
Mataró	484,05	503,31	539,72	576,51	628,68
Reus	373,84	380,52	395,05	410,90	442,22
Rubí	476,11	495,96	537,04	582,26	630,48
Sabadell	488,97	507,99	542,01	589,20	632,54
Sant Boi de Llobregat	536,50	551,59	590,69	639,59	673,41
Sant Cugat del Vallès	858,32	897,54	996,07	1.095,85	1.149,55
Santa Coloma de Gramenet	469,89	483,28	505,82	529,14	583,95
Tarragona	429,77	431,53	447,67	476,75	513,78
Terrassa	440,86	446,20	481,33	525,74	560,85
Catalunya	539,54	557,50	595,66	654,83	698,36

Unitats: Euros/mes. Mitjanes anuals.
Font: Departament de Territori i Sostenibilitat. Secretaria d'Hàbitat Urbà i Territori.

Font: IDESCAT, 2018.

A més, dins del món de la parella (que és on habitualment es presenta el projecte de la maternitat) **la inestabilitat respecte a les relacions a llarg termini** tampoc ajuda a plantejar-nos un projecte de vida comú, com és en al majoria dels casos un infant. Si a aquesta tendència hi sumem el fet que cada vegada les dones són més exigents respecte a la tria de company, com apunta Albert Esteve, director del Centre d'Estudis Demogràfics de Barcelona,¹¹ i per tant, cada vegada s'emparellen més tard (INE, 2019) el camp dels afectes es torna també un impediment per un projecte familiar compartit, tal i com mostren les dades de l'INE de 2019 i de l'DESCAT, en el gràfic 5.

Gràfic 5: Edat mitjana al primer matrimoni a Catalunya.

Edat mitjana al primer matrimoni

Descarregar ↓

Edat mitjana al primer matrimoni Catalunya			
	Homes	Dones	Diferència entre homes-dones
2018	35,67	33,64	2,03
2017	35,21	33,25	1,96
2016	35,09	33,15	1,93
2015	34,68	32,65	2,03
2014	34,27	32,29	1,98
2013	34,08	32,14	1,94
2012	33,69	31,75	1,94
2011	33,01	31,81	1,20
2010	32,66	31,44	1,22
2009	32,38	31,04	1,34
2008	32,15	30,64	1,52
2007	31,89	30,15	1,73
2006	31,74	29,94	1,79
2005	31,59	29,50	2,09
2004	31,23	29,16	2,08

¹¹ *Singled (out)*, Sense Ficció, TV3, minut 12:41.

Finalment, a nivell social, també **la pròpia concepció esbiaixada de l'impacte de la maternitat en les nostres vides** porta a un retard. Moltes dones entenen la maternitat com el moment final en el qual la llibertat se'ls acaba i abans de ser mares prioritzen tot un seguit de coses que a nivell social s'han presentat com a prioritàries, com el fet de tenir varies parelles o de viatjar¹².

2.1.2 Conclusiones marc teòric

Si posem totes aquestes característiques juntes, la gran majoria d'elles formen part de **la manera en com la societat està estructurada i entén la maternitat**. El capitalisme posa per davant la generació de capital i tot el que interfereixi en aquesta producció es desatès i relegat a la responsabilitat individual, inclosos el benestar social i les necessitats dels ciutadans. En aquest sentit, una societat que no promou espais de conciliació ni condicions òptimes per a la criança, és una societat que clarament **ha invisibilitzat aquesta tasca** i que la concep com a poc important. En aquest sentit, fins que no entenguem que el retràs de la maternitat i la conseqüent baixada de la natalitat és un problema social, no serem capaces d'aplicar mesures eficients que puguin frenar el descens de naixements.

Amb aquest anàlisi, queda clar també que l'elaboració de **polítiques públiques** respecte a incrementar la natalitat és un problema que demana **solucions transversals**. La decisió de ser mare implica diversos factors de caire vital bàsic, i si les polítiques tenen la intenció d'incidir en tan sols un camp de l'experiència quotidiana no es pot frenar el fet que les dones segueixin retardant la maternitat. És per això que l'Administració ha d'oferir solucions polièdriques que demanen un bon anàlisi previ i una bona coordinació i gestió entre els diferents departaments, juntament d'una clara voluntat de voler posar-hi solució, una legislació concreta i invertir-hi recursos, si cal.

3. Metodologia

La metodologia que farem servir serà quantitativa i qualitativa. Utilitzarem enquestes realitzades a 10 dones (qualitativa) i recopilarem informació de les polítiques públiques que s'han fet servir fins ara a Espanya i a Europa, respecte a temes de conciliació i ajudes a la criança, juntament amb les de foment de la natalitat. Un cop extretes totes aquestes dades, farem un anàlisi dels resultats.

3.1 Enquestes

S'ha fet una enquesta a 10 dones amb fills de més de 35 anys, amb estudis més enllà dels obligatoris, i se'ls ha preguntat per la decisió de ser mares i els motius que van influir en el com i el quan. Els camps que es volien investigar eren el camp de la vivenda, el de la conciliació, el de la renda, el de l'estat civil i el de les condicions laborals, i el com aquestes variables han influït en la maternitat.

¹² *Maternitat en stand by, Sense Ficció, TV3, minut 07:57.*

3.1.1 Les preguntes que s'han fet han estat les següents:

Dades bàsiques:

Estat civil: emparellada / no emparellada

Nivell d'estudis:

Salari mensual:

Nombre de fills:

Edat de la primera maternitat:

- 1) Quina edat tenies quan vas acabar els últims estudis?
- 2) Has fet estudis complementaris?
- 3) Quant temps has estat amb la teva parella abans de tenir el primer fill?
- 4) Quin horari /jornada laboral fas?
- 5) Quin tipus de contracte tens?
- 6) Quant pagues de lloguer/hipoteca?
- 7) Reps alguna ajuda del govern per la cura dels infants?
- 8) Reps alguna prestació del govern de cara al lloguer?
- 9) La teva empresa aplica mesures de conciliació més enllà de les obligatòries?
- 10) Qui dedica més hores a cuidar els infants, tu o la teva parella?
- 11) Per quin motiu?
- 12) De quin sexe és la teva parella?
- 13) Has estat mare quan has volgut o quan la situació ha estat l'adequada?
- 14) En el cas que sigui que no, quins aspectes havien de millorar per a què poguessis ser mare?
- 15) Rebeu (en el cas que sigueu dos) ajuda externa per la cura dels infants?
- 16) La teva parella cobra més que tu?
- 17) Si no hi fos la teva parella, podries gestionar la maternitat sola?
- 18) T'ha costat trobar algú amb qui tenir fills?
- 19) Per quin motiu?
- 20) De l'1 al 10, valora el nivell de desgast vital que et suposa la maternitat.

3.1.2 Resultats de les enquestes

Taula 1: Resultats enquestes, dades bàsiques.

Estat civil	Emparellades: 100% / No emparellades: 0%
Darrer nivell d'estudis completats	Obligatòris: 0 Cicles formatius: 0 Superiors: 70% De tercer grau: 30%
Salari mensual en euros	Entre 500 i 1000: 10 % Entre 1000 i 1500: 20%

	Entre 1500 i 2000: 40% Entre 2000 i 2500: 20 % Entre 2500 i 3000: 10 %
Nombre de fills	Un: 60 % Dos: 30% Tres o més: 10%
Edat de la primera maternitat	Abans dels 30: 10 % Entre els 30 i els 35: 20% Entre els 35 i els 40: 60% Entre els 40 i els 45: 10%

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de les enquestes.

Taula 2: Resultats de les preguntes

Quina edat tenies quan vas acabar els últims estudis?	Entre 20 i 25: 10% Entre 25 i 30: 20% Entre 30 i 35: 60% Entre 35 i 40: 10% Entre 40 i 45: 0 %
Has fet estudis complementaris?	Sí: 100% No: 0%
Quan temps vas estar amb la teva parella, abans de tenir el primer fill?	Entre 1 i 2 anys: 10% Entre 2 i 5 anys: 40% Entre 5 i 10 anys: 40% Més de 10 anys: 10%
Quina jornada laboral fas?	Reducció de jornada: 60% Jornada completa: 40%
Quin horari laboral fas?	Horari d'entrada abans de les 9h: 20% Horari d'entrada més tard de les 9h: 80% Horari de sortida abans de les 4:30h: 60% Horari de sortida més tard de les 4:30h: 40%

Quins tipus de contracte tens?	Fix: 30% Per obra i servei / temporal: 70%
Quant pagues de lloguer/hipoteca al mes?	Res (habitatge cedit o de propietat): 10% Entre 0 i 500 euros: 10% Entre 500 i 1000: 60% Entre 1000 i 1500: 20%
Reps alguna ajuda del govern per la cura dels infants?	Sí: 0% No: 100%
Reps alguna prestació del govern de cara al lloguer?	Sí: 0% No: 100%
La teva empresa aplica mesures específiques de conciliació més enllà de les obligatòries?	Sí: 50% (treballen a l'Administració) No: 50%
Qui dedica més hores a cuidar els infants, tu o la teva parella?	Jo: 80% La meva parella: 20%
Per quin motiu?	-Horari laboral reduït (reducció de jornada): 20% -Horari laboral de l'Administració: 50% -La meva parella és a l'atur: 10% -Perquè sempre ho hem fet així i els infants volen més mare: 20%
De quin sexe és la teva parella?	Home: 90% Dona: 10%
Has estat mare quan has volgut o quan la situació ha estat l'adequada?	Quan ha estat l'adequada: 90% Quan he volgut: 10%
En el cas que sigui que no, quins aspectes haviem de millorar per a que fos l'adequada? (Aquí les dades es presenten en opció múltiples. El nombre escrit és el nombre de dones que ha contestat que allò és un motiu i tenint en compte que només han contestat el 90% de els dones, que són les que han tingut el primer infant quan han pogut)	Parella: 5 Vivenda: 6 Renda: 8 Horari laboral: 6 Estudis: 3 Altres: 3
Rebeu (en el cas que sigueu dos) ajuda externa per la cura dels infants?	Sí: 60% No: 40%

La teva parella cobra més que tu?	Sí: 100% No: 0%
Si no hi fos la teva parella, podries gestionar la maternitat sola?	Podria però amb molta dificultat: 50% Podria fer-ho: 30% No podria fer-ho: 20%
T'ha costat trobar algú amb qui tenir fills?	Sí: 70% No: 30%
Per quin motiu?	Jo en volia i l'altre no: 20% No estava segura que fos la persona adequada: 80%
De l'1 al 10 valora el nivell de desgast vital que et suposa la maternitat per la logística general que implica (1 poca -10 molta)	Entre 1-3: 0% Entre 3-5: 20% Entre 5-7: 20% Entre 7-10: 60%

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de les enquestes.

3.2 Dades sobre polítiques públiques: mesures que s'han aplicat fins ara.

De cara a l'anàlisi de polítiques públiques, tot i que les enquestes demostren que l'afectació a la natalitat depèn de molts factors diferents, ens hem centrat en polítiques de conciliació, manteniment i de promoció de naixements.

3.2.1 Conciliació familiar

Dins de les empreses que ofereixen unes millors condicions salarials i de conciliació, **l'Administració Pública** és de les primeres (de fet, la primera, amb excepció d'algunes empreses privades molt puntuals).

Els funcionaris gaudeixen de mesures concretes per a la conciliació que converteixen l'Administració en un lloc idoni per a treballar-hi si es té família. Tot i que cada Administració disposa de lleis pròpies que regulen aquesta conciliació, la majoria d'elles comparteixen mesures que amplien les generals per a les empreses privades. En aquest sentit l'Administració es vol posicionar com a exemple de bones pràctiques i en les seves lleis regulatives explicita la necessitat de reconèixer i posar en valor la tasca reproductiva.

Per posar un exemple, la Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal als serveis de les administracions públiques de Catalunya pren com un dels eixos vertebradors el Pla d'Acció i desenvolupament de les polítiques de dones (2005-2007) on es cita la necessitat de revaloritzar i visibilitzar el treball de cures i criança. En aquest sentit, la llei inclou aspectes com la possibilitat de reducció de jornada del 50% i 30% per cures a familiars, conservant el 60% i 80% del salari respectivament.

Contempla també l'excedència de fins a 3 anys per la cura d'un familiar malalt, discapacitat o per lactància.

A més d'això, la majoria de funcionaris públics tenen una jornada laboral de 37,5, i no 40h, com és habitual. Per tant, quan es parla del dret de reduir la jornada per cures, la reducció es calcula a partir de les 37,5 hores.

Pel que fa a l'**empresa privada**, la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* inclou, com a drets de conciliació generals, el permís de lactància de 9 mesos (a repartir si es desitja entre pare i mare) i el dret de la reducció de jornada, amb la corresponent reducció salarial, per cures a menors de 8 anys. La llei no especifica en quin horari es podrà dur a terme la reducció i en aquest sentit els convenis col·lectius canvien segons el camp.

La darrera actualització de la llei, feta l'any 2019, inclou la següent novetat: els treballadors i treballadores tenen dret a sol·licitar l'adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball per poder fer efectiva la conciliació. És a dir, en comptes de la reducció de jornada per a poder conciliar, es pot sol·licitar una adaptació en la qual es conserven el nombre d'hores de la jornada i el salari, però es distribueixen de manera diferent. Els motius pels quals es pot sol·licitar aquesta adaptació no s'especifiquen (parla de motius personals) i un cop feta la sol·licitud l'empresa l'ha de validar a partir dels seus propis criteris. Si la denega s'ha de justificar i el treballador té dret a emprendre un procés judicial si considera que els motius pels quals s'ha denegat no són objectius. En aquest sentit, respecte als motius de la sol·licitud i els de la denegació, la llei només contempla el fet que en ambdós casos han de ser raonables, però l'última paraula la té l'empresa o, en el cas d'emprendre un procés judicial, el jutge.

3.2.2 Promoure naixements

Pel que fa a l'empresa privada, el 63% de les dones de l'Estat espanyola han estat discriminades a nivell laboral pel fet de ser mares o voler ser-ho, com apunta l'informe sobre el "moving maternal"¹³ de l'Institut de Drets Humans de Catalunya. De cara a aquest fet, la majoria **d'empreses privades** s'acullen al que la legislació les obliga i respecte a facilitar els naixements, no hi ha cap legislació que així ho especifiqui. Com a mesura extraordinària, algunes grans multinacionals han proposat a les seves treballadores la possibilitat de costejar la congelació dels seus òvuls, presentant aquesta mesura com a prova de la voluntat de l'empresa de promoure els naixements.

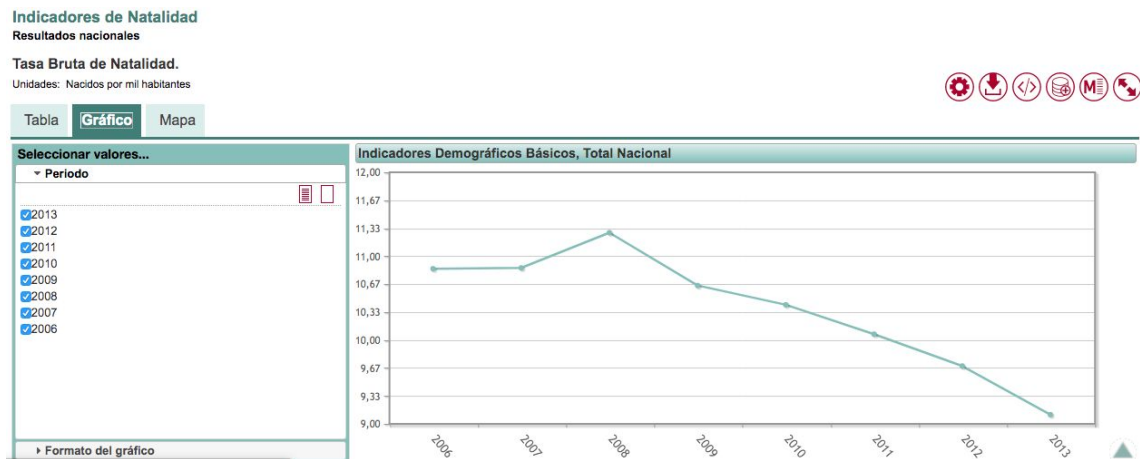
Respecte a la legislació vigent (l'Ordre HAC/253/2020 de 3 de març sobre IRPF) que té la intenció de promoure naixements, en les empreses privades els i les treballadores tenen dret a una reducció de l'IRPF, proporcional al nombre de fills i edat.

Juntament amb aquesta reducció, també les baixes de maternitat i paternitat tenen la intenció de facilitar els naixements. A dia d'avui, la baixa de maternitat se situa en 16 setmanes i la de paternitat en 12. Tot i que les baixes de maternitat i paternitat ja fa temps que existeixen, l'ampliació progressiva de la baixa no ha afectat a l'índex de la natalitat estatal, com es pot veure en el gràfic 6.

¹³ Una manera de discriminació laboral que pateix la dona arreu del món, per la qual se la discrimina dins del mercat de treball pel fet de ser mare o voler ser-ho.

Per altra banda, entre 2007 i 2010, es va fer efectiva una mesura per al qual es donaven 2500 euros per cada fill nascut amb la intenció de fer front a les primeres despeses del naixement. L'any després de l'aplicació d'aquesta mesura, 2008, les dades de natalitat van augmentar lleugerament, però l'any 2009 van tornar a caure, i així successivament, tal i com mostra el gràfic 6.

Gràfic 6: *Indicadores de natalidad. Tasa bruta de natalidad. Resultados nacionales. 2006-2013.*



Font: INE, 2013.

3.2.3 Ayudes a la manutención / criança

Respecte a la manutenció, a l'Estat espanyol existeix una ajuda de 25 euros mensuals per als menors de 14 anys, sempre que els ingressos familiars no superin els 11500 euros anuals. Tot i això, en l'Informe d'evolució de la família europea de 2018 de l'Institut de Política Familiar (IPF), Espanya és a la cua de la llista d'ajudes estatals (seguida només per Grècia), i el 90% de les famílies de la península no perceben cap ajut per a la manutenció d'un infant.

A la pàgina web de la SS, les ajudes a la manutenció d'un infant estan subjectes a casos de primera necessitat, com és el cas d'infants amb discapacitats, parts múltiples, famílies monoparentals o nombroses. Per tant, de cara a l'empresa privada, les ajudes per a la manutenció d'un infant estan subjectes a aquests supòsits.

Els i les treballadores d'algunes administracions públiques tenen també, a part dels drets generals, un extra salarial mensual de 100 euros per a la manutenció d'un infant menor de 3 anys. En cas de tenir-ne més d'un, la quantitat s'incrementa proporcionalment al nombre d'infants.

3.2.4 Les polítiques d'alguns països de la UE

L'Informe d'evolució de la família europea 2018 apunta que menys del 30% dels treballadors i treballadores europees disposen d'algunes mesures de flexibilitat horària per poder conciliar vida personal amb vida laboral.

Finlàndia i Suècia gaudeixen de les primeres posicions en la llista, mentres que Espanya se situa a la cua, només per davant de Letonia i Portugal. L'informe de 2016 *Index of Economic Freedom*, de la Fundació Heritage, respecte a la llibertat laboral, situa Espanya en la posició 22 de la UE i en la 126 a nivell mundial. En aquest sentit el 82% dels treballadors i treballadores de l'Estat espanyol tenen feines amb horaris laborals rígids, a més d'una jornada laboral llarga. Si a Espanya la jornada habitual és de 40 hores, Holanda, Dinamarca i Alemanya presenten jornades de 29h, 34h i 35h respectivament. En el cas d'Holanda a més, a part de la jornada laboral de 29h qualsevol treballador/a té el dret legal no només de reduir-se la jornada (com en el cas d'Espanya) sinó també d'acomodar l'horari laboral a les circumstàncies familiars.

Respecte a les baixes per maternitat-paternitat, a la majoria de països mares i pares tenen períodes de temps diferents, de tal manera que la dona assumeix sempre la baixa més llarga. En la majoria d'estats doncs, el permís pel naixement d'un fill no és igualitari. Només Suècia intenta potenciar l'implicació del pare en la tasca de cures i tant homes com dones tenen un baixa 480 dies pel naixement d'un infant. A Suècia la baixa per maternitat és de 46 setmanes, conservant el 100% del salari, i es dona una prestació general de 125 euros mensuals per infant, fins als 18 anys.

Respecte a aquest tipus de prestacions que ajuden a la manutenció, Alemanya ofereix 184 euros al mes també fins als 18 anys, Noruega 125 i Finlàndia entre 90 i 170, depenent del nombre de fills. En aquests països, a més, l'educació no obligatòria és gratuïta, incloent les llars d'infants i la universitat.

En el cas de Finlàndia, també es contempla el permís retribuït, d'entre 1 i 4 dies, per tenir cura d'un infant malalt de menys de 10 anys, fent referència a malalties esporàdiques com grip o varicel·la.

4. Conclusió de les dades recopilades: enquestes i polítiques públiques

4.1 Conclusions dels resultats de les enquestes

Som conscients que a l'hora d'extreure conclusions, les dades respecte a les enquestes són minoritàries, tenint en compte que els dones entrevistades han estat només 10. Però les conclusions de les enquestes coincideixen amb les dades extretes de l'INE i de l'IDESCA i elaborarem la hipòtesi a partir d'aquesta coincidència.

4.1.1 Conclusions de les dades bàsiques

Respecte a l'anàlisi de dades bàsiques, totes les dones han contestat que tenen parella i per tant el projecte de la maternitat és compartit. Això no implica que la compartició de la feina de cures sigui del 50% (com ja hem vist en la taula 2) però sí que la despesa ho és. Per tant, l'opció de lamaresoltera és més casual que voluntària i normalment respon a embarassos accidentals o a dones separades.

Pel que fa a la professió totes les dones tenen estudis superiors (Diplomatures i Llicenciatures) i treballen en el sector serveis, en l'àmbit sanitari, educatiu i jurídic. La majoria d'elles han fet estudis complementaris amb l'objectiu d'especialitzar-se i així accedir a una feina més ben remunerada. Com es veu en la taula doncs, les dones aposten per formar-se i això endarrereix i

corroborar el fet que s'incorporen més tard que fa 10 anys al mercat laboral i tarden més temps a establir-se i a adquirir experiència.

Pel que fa al salari, el 70% d'elles cobren menys de 2000 euros nets mensuals i si lliguem aquesta dada amb la dels preus del lloguer i el que costa la manutenció d'un infant, la quantitat és justa per poder mantenir-se soles. A més, cal remarcar que el perfil de dona amb estudis superiors no és el majoritari (la majoria de la població no té estudis superiors) i per tant, la situació de criança precària encara és més greu que la que han descrit les entrevistades.

D'altra banda, la majoria d'elles han tingut el primer fill més enllà dels 35 anys i això implica una reducció respecte al nombre de fills que volen/poden tenir. Moltes parlen de cansament, de mandra i de baixa fertilitat (algunes ho han intentat però no s'ha quedat embarassades) a l'hora de plantejar-se un segon o tercer infant.

4.1.2 Conclusions dels resultats de les preguntes

1) Quina edat tenies quan vas acabar els últims estudis?

La majoria de les dones entrevistades, un cop acabada la carrera es van posar a treballar, però van interrompre-ho per tornar a formar-se o van compaginar les dues coses. La majoria d'elles decideixen finalitzar l'etapa d'estudis entre els 30 i els 35 anys, just el període límit on la fertilitat comença a baixar.

2) Has fet estudis complementaris?

El motiu principal pels estudis complementaris és la projecció professional i la motivació per aprendre. Moltes han entrat al món laboral i un cop han agafat una mica d'experiència han decidit especialitzar-se en un camp concret que és del seu interès. Per tant, l'ampliació d'estudis afecta al fet que es retrassi la maternitat.

3) Quant temps has estat amb la teva parella abans de tenir el primer fill?

La mitjana de temps abans de tenir el primer infant és entre 3 i 6 anys. En aquest sentit, moltes d'elles comenten que volen assegurar-se que el projecte de la maternitat encaixa amb una parella estable i que abans dels 3 anys és difícil poder fer aquesta afirmació. En aquest sentit doncs, un cop es troba algú amb qui voler una família, passa un temps prudencial abans de la maternitat, cosa que allarga encara més el fet de ser mares.

4 i 5) Quin horari laboral fas i quina jornada?

Tal i com mostren les dades, moltes de les entrevistades tenen feines amb reducció de jornada o amb un horari excepcional que els hi permet la conciliació. Algunes d'elles treballen a l'Administració o sigui que tot i fer jornada completa (que és menor que l'habitual) l'horari d'entrada i sortida és flexible i els hi permet anar a buscar els nens a l'escola o/i anar-los a portar. Algunes comenten que van entrar a treballar a l'Administració perquè l'horari els hi permetia, no només ser mares més còmodament, sinó tenir més temps lliure mantenint un salari digne. Les que no treballen a l'Administració ni són docents, tenen la reducció de jornada. Aquestes dades demostren que la majoria de dones es veuen obligades a buscar una ocupació "especial" que els hi faciliti la conciliació i, si no la troben, redueixen la seva jornada.

6) Quin tipus de contracte tens?

Pel que fa al contracte, clarament la majoria d'elles estan en una situació de precarietat i corrobora el fet que l'estabilitat laboral és menys habitual en dones o sectors feminitzats. De les que treballen a l'Administració, només una té plaça fixa i les altres tenen contractes d'interinatge per substitució o per projecte. La que no treballen a l'Administració tenen contractes temporals que es van renovant anualment fins que la llei ho permet. Aquest fet retarda, una vegada més, la sensació de seguretat econòmica i posterga el naixement del primer fill.

7) Quan pagues de lloguer?

Respecte al lloguer/hipoteca, la majoria paga al voltant d'un 850 euros mensuals. Si tenim en compte les dades dels salaris, tal i com hem comentat abans, autoabastir-se sense un altre és poc viable tenint en compte que el lloguer absorbeix al voltant del 50% (o més) del sou en la majoria d'elles. Totes comparteixen despeses, fet que els hi permet fer front al cost de la vida amb infants però que les limita a l'hora de separar-se o assumir la maternitat en solitari.

8 i 9) Repts alguna ajuda del govern per a la cura d'infants o la vivenda?

En aquests camps, les respostes són que no. Si tenim en compte que per la majoria la renda mensual no supera els 2000, ens fa pensar que les ajudes de l'Estat per a la manutenció i el lloguer (n'hi ha) són per a casos extrems i la població mitjana no hi té accés.

10) La teva empresa aplica mesures de conciliació més enllà de les obligatòries?

En aquest cas, totes les que treballen a l'empresa privada (cap d'aquestes empreses és d'ESS) no tenen accés a mesures de conciliació més enllà de les obligatòries. De cara a les que treballen a l'empresa pública, tenen accés a una ampliació de les mesures obligatòries juntament amb prestacions concretes per la cura dels infants. Aquestes dades ens confirmen que la majoria d'empreses privades no fan ús de la seva responsabilitat respecte a la conciliació.

11) Qui dedica més hores a cuidar els infants, tu o la teva parella?

El 80% han contestat que elles són les que assumeixen la càrrega majoritària de les cures, no només a nivell fàctic (hores que passen amb els infants) sinó també a nivell mental (planificació i organització).

12) Per quin motiu?

Pel que fa als motius, la majoria d'elles tenen la reducció de jornada o l'horari d'Administració i treballen menys hores que els seus companys. Si entrem una mica més profundament en perquè s'han reduït la jornada elles i no els companys, la resposta és perquè "ell" cobra més. Sorpren també que algunes d'elles ho hagin argumentat amb el "perquè sempre s'ha fet així", el que ens demostra que encara està molt arrelada la idea que la feina de cures "per naturalesa" ha de ser femenina.

13) De quin sexe és la teva parella?

La majoria d'elles tenen parelles heterosexuales i per tant, masculines. Seria interessant entrar a veure si en les parelles homosexuals de dones les dades respecte a la reducció de jornada per part de la dona i el sou superior de l'home, es mantenen d'una manera tant clara.

14) Has estat mare quan has volgut o quan has pogut?

El 90% manifesten que el moment de ser mare no ha coincidit amb el primer moment que haguessin volgut tenir un infant. La majoria ho han postergat no per falta de ganes sinó per la situació personal cosa que confirma que el problema de la maternitat tardana no és individual i aïllat sinó col·lectiu.

15) En el cas que sigui que no, quins aspectes havien de millorar per a què poguessis ser mare?

La majoria d'elles han contestat la renda (precarietat laboral), la conciliació i la vivenda. Tres emergències socials que afecten a la majoria de la ciutadania. Això ens torna a confirmar que els motius del retard de la maternitat són d'estructura social.

16) Rebeu (en el cas que sigueu dos) ajuda externa per la cura dels infants?

La majoria han contestat que sí. Sí s'aprofundeix en la pregunta i els demanem quin tipus d'ajuda, la família (els avis) acostuma a ser la opció més triada, per la confiança i pel baix cost econòmic. Pel que fa a les que no tenen els pares disponibles per les cures, utilitzen cuidadores (en la seva majoria dones) per hores.

17) La teva parella cobra més que tu?

La resposta a aquesta pregunta ha estat un sí rotund. Aquesta dada confirma que encara a dia d'avui el homes (perquè el 90% de parelles de les entrevistades són homes) segueixen cobrant més que les dones i confirma les dades de l'IDESCAT respecte a la diferència mitjana anual de 7000 euros entre els sous masculins i els sous femenins.

18) Si no hi fos la teva parella, podries gestionar la maternitat sola?

La meitat de podria fer-ho amb molta dificultat o directament no podria. El motiu principal són els ingressos. Això exagera i confirma la dependència econòmica que encara tenen moltes dones respecte del company, emmascarada pel fet que treballen però real pel que fa a la capacitat d'autoabastir-se i/o abastir una família.

19) T'ha costat trobar algú amb qui tenir fills?

El 70% de les dones han contestat que sí. El que confirma la tesi d'Albert Esteve sobre l'increment del nivell d'exigència de les dones a l'hora de buscar parella.

20) Per quin motiu?

Els motius són diversos. El 50% han tingut parelles que no volien ser pares en el moment en que ho volien elles i l'altre 50% no estaven segures que la seva parella fos la persona amb qui compartir aquest projecte.

21) De l'1 al 10, valora el nivell de desgast vital que et suposa la maternitat.

La majoria de dones han contestat que la maternitat els suposa un desgast d'entre el 7 i el 10. Els motius són variats i trobem des dels que ja hem comentat anteriorment, com possibilitat de quedar-se sense ingressos o aspectes habituals en el procés de criança com el qüestionament respecte a si són o no bones mares i quins efectes tindrà això en els infants. D'entre els motius principals doncs, la situació econòmica és la principal.

4.2 Conclusions de les polítiques públiques i comparativa

Si analitzem les diverses mesures exposades, respecte a conciliació, manutenció i increment de la natalitat, veiem el següent:

4.2.1 Conciliació

Tot i que al preàmbul de la llei de conciliació és recalca la importància de la tasca de les cures, la seva aplicació, en els aspectes d'impacte més rellevant, és insuficient. En el moment en que l'adaptació de la jornada laboral per necessitats familiars és opcional, depèn de la voluntat de l'empresa concedir-la o no. Per tant, els i les treballadores queden en mans de les necessitats empresarials i la legislació no les protegeix ni els assegura que la conciliació es pugui dur a terme. La majoria d'empreses privades, no ofereixen aquesta opció a les seves empleades.

Pel que fa a les mesures excepcionals, moltes empreses privades presenten el teletreball com a mesura de conciliació i si bé és cert que el teletreball t'estalvia el temps de desplaçament, la majoria de vegades l'horari del teletreball no és flexible, sinó que és el mateix que es faria si es treballés des de la mateixa empresa. Per tant, a l'hora d'encaixar la feina amb la cura dels infants, tornem a estar en el mateix punt. Per altra banda, entendre que treballar des de casa facilita les cures és una fal·làcia interpretativa, ja que si s'està treballant, encara que sigui a casa, no es pot tenir cura d'un infant de manera qualitativa a la vegada.

De cara als i les funcionàries, l'Administració es vol posicionar com a exemple de bones pràctiques però tot i els millores que ofereix, segueix sent insuficients. La flexibilitat horària està emmarcada encara fora dels límits de l'horari escolar, per exemple, i la reducció de jornada implica una reducció de sou, i per tant penalització, encara que sigui menor del de l'empresa privada. Naturalment, aquesta mesura recau sobretot en les dones ja que no només són les treballadores majoritàries de l'Administració sinó que són les que assumeixen, com hem vist a les enquestes, el pes principal de les cures.

Respecte a la reducció de la jornada habitual a 37,5 hores, tot i que ajuda, segueix sent insuficient per tenir cura d'infants menors.

Per altra banda, l'obligatorietat de fitxar, fixa la rigidesa respecte a la quantitat d'hores que s'han de treballar, treient l'atenció del fet de si es fa o no la feina i de la qualitat d'aquesta, i reforçant la idea de que més hores al lloc de feina implica més quantitat de feina feta. En aquest sentit, ja s'ha demostrat en altres països de la UE que la quantitat d'hores no és sinònim de més productivitat, com apuntava l'any 2018 Álvaro Medina, en el gràfic fet per l'Organització Internacional del Treball.

4.2.2 Mesures per promoure els naixements

Ha quedat clar amb l'exemple dels 2500 euros per infant nascut, que aquest tipus de mesures no incentiven la natalitat. La població és conscient que el projecte de la maternitat i la paternitat és a llarg termini i que una injecció de diners puntual no soluciona les despeses reals que es generen ni incrementa les hores que se'l pot atendre. En aquest cas, la mesura és enganyosa.

Respecte a la reducció de l'IRPF per infants a càrrec, la mesura tampoc incentiva els naixements, tenint en compte que al quantitat que se'n deriva és insuficient i respon a la mateixa lògica que la prestació de 2500 euros.

A més, l'increment progressiu de les baixes de maternitat i paternitat tampoc contribueixen a aquest fet, i la diferència entre la baixa de maternitat i la de paternitat encara segueix sent en detriment de la dona, ja que aquesta és la que pel fet de tenir més temps de baixa acaba assumint la responsabilitat majoritària de les cures. En aquest sentit, fins que les baixes de paternitat i maternitat no siguin iguals en temps, no podem parlar de responsabilitat compartida real.

Pel que fa l'empresa privada, les mesures que es presenten per incentivar els naixements també són enganyívoles. La discriminació de les dones a l'hora d'accedir a una feina pel fet de ser mares o de voler-ho ser, segueix vigent, tot i que costi demostrar-ho i sigui il·legal, i la opció de congelar els òvuls (costejada per l'empresa) només fa evident que la intenció és posar la productivitat de la persona per davant de la intenció de ser mare.

A nivell individual, la congelació segueix sent una opció que moltes dones assumeixen a mesura que es fan grans, però tot i que es presenta com una solució universal, els preus i l'accés al tractament creen una segregació social (l'accés està restringit a qui pugui costejar-ho) i reforcen la idea que davant de la impossibilitat de ser mares (per motius generals) la solució és individual.

4.2.3 Ajudes a la manutenció

Les mesures d'ajudes a la manutenció són també insuficients. Les condicions per accedir-hi són extrems (situacions familiars de pobresa) i el fet que el 90% de les famílies espanyoles no rebin res deixa clar que aquestes mesures no són universals, tot i que el nombre de famílies que viuen amb una renda molt justa és molt alt, com indica la mitjana dels salaris estatals. Pel que fa a l'empresa privada, no hi ha ajudes concretes, més enllà d'algun cas aïllat.

Els i les treballadores de l'Administració perceben una ajuda mensual per infant a càrrec de 100 euros, fins als tres anys. Aquesta mesura s'acosta més a les ajudes generalitzades de països com Suècia o Alemanya, però no és clar que fomenti la natalitat entre el funcionariat, tot i que naturalment ajuda.

La conclusió general de totes les mesures és que per a que l'edat fèrtil òptima coincideixi amb el naixement del primer fill, les polítiques han de ser transversals i afectar no només a la conciliació sinó també a la despesa econòmica que suposa (a través de prestacions) i a tots aquells factors que afecten les necessitats bàsiques universals, com l'educació gratuïta o la vivenda. Quan es fan polítiques de conciliació, de prestacions per manutenció, es fomenta l'educació pública universal (des de l'Escola bressol fins a la Universitat) hi ha un increment de la natalitat, i ho podem veure en les índex dels països europeus que sí que les apliquen.

Si comparem les taxes de natalitat dels veïns nòrdics i l'espanyola, veiem clarament com els índex de natalitat són més alts, com apunta la revista econòmica *Expansión*.

A dia d'avui sembla que les polítiques espanyoles de foment de la natalitat segueixen estant segmentades en el sentit que es prenen mesures aïllades sense tenir en compte el conjunt de factors que intervenen en el retràs de la maternitat, i l'Estat del benestar és feble pel que fa a les

necessitats bàsiques que impliquen el naixement d'un fill. Les enquestes i les dades demostren que la gran majoria de persones no poden accedir a les ajudes al lloguer, les beques per estudis o les prestacions per manutenció perquè la seva situació, a ulls de l'Estat, no és prou crítica.

Per altra banda, sovint l'excusa que es dona davant d'aquest afebliment de l'Estat del Benestar és la gran despesa que suposaria fer front a totes aquestes mesures. Però aquesta sentència sobreentén dos premises que no són certes: la primera que és responsabilitat exclusiva de l'Estat cobrir aquestes necessitats i la segona que només es pot solventar amb injeccions de diners. En aquest sentit, només si assumim que el retràs de la maternitat és un problema social, podrem repartir responsabilitats entre l'Administració i l'empresa privada, elaborant una legislació que protegeixi aquesta necessitat. Quan hi hagi una bona diagnosi del problema i una voluntat clara de resolució, l'Administració es veurà valenta per aplicar a través de lleis, mesures que protegeixin les cures i que frenin la dinàmica sintèmica d'un mercat que prioritza la producció en comptes de la reproducció. Les mesures puntuals o opcionals (com les novetats de la llei de conciliació) si no estan recolzades per lleis generals, no afecten a la majoria de ciutadans i ciutadanes i deixen a voluntat de l'empresari la possibilitat d'aplicar-les o no. Quan l'Estat intervé en el mercat, es poden regular aspectes com les condicions de treball, el salari mínim interprofessional o la conciliació, per poder mantenir la qualitat de vida de les persones. I aquesta idea en porta a la segona conclusió: si apostem per una legislació clara que posi les persones al centre, la despesa econòmica per l'Administració serà menor, ja que la conciliació, les condicions de treball o la regularització del preu del lloguer, per posar alguns exemples, ja contribuiran al fet que moltes famílies puguin viure de manera digne.

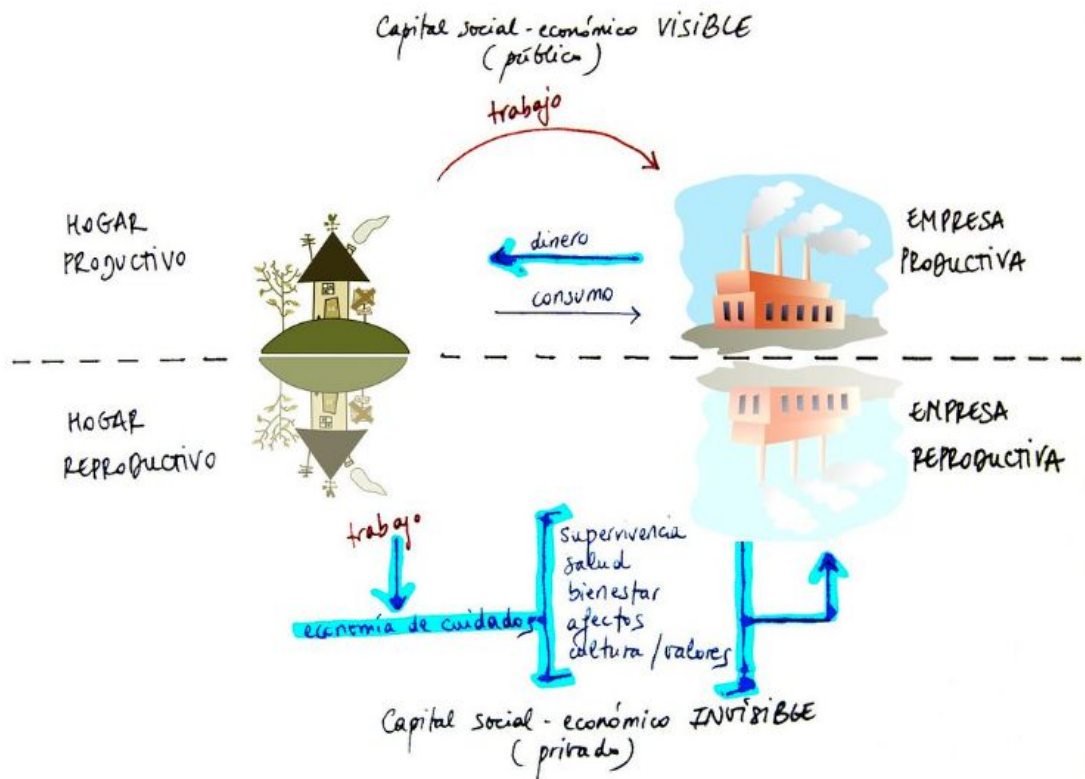
5. L'Economia Social i Solidària com a proposta de resolució transversal

L'economia social i solidària és un model socioeconòmic que planteja mesures alternatives al sistema capitalista dominant. En aquest sentit, vol intervenir en tots els aspectes que intervenen en la producció econòmica, posant en valor tasques, principis, pràctiques i actituds que habitualment l'empresa ordinària i el sistema no contemplen. De tots els preceptes que utilitza aquest model econòmic i social, ens centrarem en l'espai de les cures o les tasques reproductives pel fet de ser el principal àmbit d'anàlisi del treball.

Com es pot veure a l'esquema que hi ha a continuació, perquè hi pugui haver prosperitat econòmica s'han de donar dos línies d'acció clares en qualsevol societat. La línia del treball productiu (capital econòmic i social visible) i la línia de les tasques reproductives (capital econòmic i social invisible). Al llarg de la història el treball reproductiu ha estat invisibilitzat i relegat al gènere femení, prioritjant d'aquesta manera el treball productiu i posicionant com a secundari (i per tant de menys valor) el treball reproductiu. Amb la incorporació de la dona al treball productiu aquesta invisibilització i desvalorització del treball reproductiu s'ha fet més evident. A aquest moment se'l malanomena "l'incorporació de la dona al mercat de treball" però si tenim en compte aquesta divisió entre producció/reproducció queda clar que la dona ja feia temps que estava incorporada a la roda econòmica però que el fet de invisibilitzar la tasca que hi feia i des d'aquesta perspectiva de producció-valor/reproducció- menys valor no se la tenia en compte com a agent econòmic real. Per tant, quan la dona ha començat a incorporar-se al mercat productiu, s'ha fet evident la quantitat de temps que dedicava a les cures i la inviabilitat de

seguir tenint aquesta responsabilitat en exclusiva, juntament amb la importància de la tasca reproductiva.

Gràfic 7: Dibuix explicatiu de les tasques productives i reproductives



Un dels principis bàsics de l'Economia Social és el de posar les persones al centre. En aquest sentit, aspectes com els afectes, el benestar (en qualsevol de les seves formes), la salut o les cures són característiques que es tenen en compte en qualsevol model de negoci i de societat. Un govern que prioritza aquests valors feministes (l'Economia Social beu de l'Economia feminista, entre d'altres) és un govern que és conscient de les necessitats bàsiques dels i les seves ciutadanes i que prioritza polítiques que els permetin, entre d'altres coses, treballar per viure en comptes de viure per treballar. Després de l'anàlisi fet, queda clar que el model econòmic imperant genera un deteriorament social, econòmic, laboral, humà polític i ambiental de la societat actual, i que les principals conseqüències d'aquesta situació són l'increment de la pobresa i les desigualtats, l'atur i l'exclusió.

Si ens centrem en els principis bàsics de l'ESS¹⁴, i els traslladem a l'emergència natal que estem vivint, les polítiques que s'haurien d'aplicar coincideixen amb la línia dels països de nord d'Europa on ja hem vist que la natalitat va en augment. Tenint en compte els resultats de les entrevistes, les dades extretes de la situació actual i l'impacte de les polítiques que hem vist fins

¹⁴ Aquest 6 principis estan definits i recolzats per al majoria de xarxes i entitats de l'Economia Social com la XES (Xarxa d'Economia Solidària) o la REAS (*Redes de Economías Alternativas y Solidarias*).

ara, podem fer una proposta de quines són les mesures i les prioritats que s'haurien de tenir en compte per solventar el problema.

Dels sis principis bàsics de l'ESS, n'agafarem quatre (que són els més significatius o que tenen més impacte respecte a la natalitat) i els analitzarem des de la perspectiva de què representen i com afectarien a nivell d'impacte social si s'incloguessin en les polítiques públiques. Per cadascun dels principis també proposarem mesures concretes que haurien d'estar legislades.

5.1 Principi d'equitat

El principi d'equitat reconeix a totes les persones com a subjectes d' igual dignitat, i protegeix el seu dret a no ser sotmeses a relacions basades en la desigualtat del poder sigui quina sigui la seva condició social, el seu gènere, la seva ètnia i la seva capacitat.

Si la legislació garantís realment aquests drets, que no només es contemplen en els principis bàsics de l'ESS sinó que també es contemplen en la carta dels drets humans, tindríem la seguretat, respecte a la maternitat, de viure-la d'una manera més orgànica i no suposaria el nivell de pressió i d'enginyeria logística que comenten les entrevistades.

Si apliquem el principi d'equitat, la tasca de cures seria compartida i per tant, no hi hauria la possibilitat de discriminar les dones, laboralment parlant, pel fet de ser mares o de voler ser-ho. Una legislació que allargués i equiparés les baixes de maternitat i paternitat, per exemple, seria una mesura que fomentaria la implicació compartida i posaria en valor la tasca reproductiva.

A més, les polítiques d'inversió per a drets bàsics, com l'educació gratuïta des dels 0 anys fins a la universitat, permetria l'accés universal a aquest servei i no exclouria de l'educació pública no obligatòria (però a nivell social necessària) les famílies que no poden costejar una escola bressol privada o els estudis universitaris. En aquest sentit, hi ha una contradicció entre la legislació que regula les baixes de maternitat i paternitat i l'oferta pública d'educació infantil. I aquesta contradicció reforça la invisibilitat de la tasca reproductiva. Si l'educació obligatòria (i per tant gratuïta) comença als 6 anys però els període d'excedència per naixement no supera els 6 mesos, les famílies es veuen obligades durant aquest lapse de temps a costejar amb ingressos propis l'educació infantil. Això genera una desigualtat respecte a aquelles que poden pagar una Escola bressol privada i les que no, ja que les places d'Escola Bressol pública, com que no es considera educació obligatòria, són escasses.

Per tant, quan les polítiques públiques apostin l'equitat real, les correccions hauran d'anar en la línia d'igualtat d'oportunitats per a tothom i aquestes mesures afectaran directament la natalitat.

De la mateixa manera que en educació, si en les entrevistes les dones han manifestat que l'accés a la vivenda també és un motiu pel qual es retrassa la maternitat, legislar-ne el preu màxim o apostar per l'habitatge de protecció oficial forma part d'apostar per les necessitats bàsiques i equilibrar la desigualtat social.

5.2 Principi de treball

L'Economia Social entén el treball com un element clau en la qualitat de vida de les persones, de la comunitat i de les relacions econòmiques entre la ciutadania, els pobles i els Estats. En

aquest sentit, el treball i el que l'envolta és un dels aspectes claus que es tenen en compte a l'hora de retardar la maternitat.

Les polítiques de regulació del mercat de treball són imprescindibles per a un foment clar de la natalitat i si s'encaren des de la perspectiva de la qualitat de vida de les persones, han d'anar en la direcció de regular aspectes com el salari, la conciliació o la jornada laboral.

En aquest sentit, l'anàlisi de les polítiques d'altres estats membres de la UE ens mostra com el fet de reduir la jornada laboral no afecta a la producció. És més, en la majoria de casos la producció fins i tot augmenta, donat que la capacitat de concentració dels treballadors és més alta perquè hi ha més temps per descansar, es demana l'atenció durant menys estona (per tant és més efectiva) i la persona no nota tant d'estrés a l'hora de conciliar feina i vida personal.

Una altra mesura que contempla l'ESS és la del salari digne. En aquest sentit, una de les bones pràctiques que s'aplica en ESS és el fet que dins de la mateixa empresa, la diferència entre el treballadors que cobra menys i el que cobra més, no pot ser superior a 5 el sou del treballadors que cobra menys. La forquilla salarial (així és com s'anomena aquesta mesura) fa que els sous dels responsables no siguin desorbitats i que els sous dels treballadors amb una categoria laboral menor no siguin massa baixos. Es pot dir doncs que equilibra d'una manera més justa la situació laboral. A dia d'avui, segons l'Informe de bones pràctiques de la XES, la mitjana de la forquilla salarial en les empreses de l'ESS és de 2,8 per a les dones i 2,6 pels homes.

A més, si s'apliqués aquesta mesura de manera general (a qualsevol tipus d'empresa) la dignificació de determinades professions o rols seria més fàcil, de la mateixa manera que no hi hauria tanta competència per a accedir a càrrecs de responsabilitat per un tema de salari.

Pel que fa a altres mesures que es contemplen dins de les empreses d'Economia Social, referent el treball, podem veure que es posa l'atenció en aspectes com la inversió en formació per les treballadores, el grau d'estabilitat en el lloc de feina, l'adequació de la feina en funció dels coneixements i a la jornada laboral, el nivell de conciliació entre vida laboral i personal, la flexibilitat horària i de lloc de treball i la valoració del sou. Tot i que aquestes mesures no són obligatòries, el fet de contemplar-les dins del catàleg de bones pràctiques fa que la majoria d'empreses les prenguin en menor o major mesura. Si a això li sumem al voluntat de les empreses d'ESS de donar qualitat al treball, el resultat és que treballar en una empresa d'Economia Social compensa, més enllà del salari.

Per últim, el clima laboral és un altre aspecte que es té en compte, tenint en compte que l'atenció està en el benestar de les persones. Per aquest motiu, les empreses d'ESS contemplen i apliquen mesures per a la resolució de conflictes, per fomentar el diàleg i per crear un bon clima de treball entre els seus integrants.

5.3 Principi de cooperació

El principi de cooperació vol afavorir la cooperació front a la competència, dins i fora de les organitzacions d'ESS, cercant la col·laboració amb altres entitats i organismes públics i privats.

Pel que fa a la maternitat tardana, aquest principi podria solventar les aspectes com la sobrecàrrega que suposa la cura a un infant. Si entre les sòcies i socis d'una cooperativa,

cadascuna d'elles és conscient i empatitza amb les necessitats de les altres, es poden generar sinèrgies que facilitin la conciliació.

A més, el principi de cooperació també inclou a l'Administració, que hauria d'aplicar polítiques que estiguessin més aprop de les necessitats de les persones. Per a fer-ho, la intenció de diàleg i d'una Administració més democràtica i participativa és clau. En aquest sentit, els processos participatius haurien de ser en el procés d'elaboració d'una política concreta, i pel que fa a la diagnosi s'hi hauria d'incloure també la major part de la ciutadania.

A més, i seguint amb la idea de la cooperació, en aquest cas interadministrativa, l'organització interna de la mateixa Administració hauria de creuar la frontera de la segmentació per a poder fer polítiques transversals ja que els problemes ciutadans, com hem vist en el cas de natalitat, són polièdrics i complexos i la seva resolució afecta a les competències de diversos departaments de l'Administració.

5.4 Principi sense caràcter lucratiu

Si el lucre és el principal motor de qualsevol societat mercantil capitalista, el model econòmic que practiquem i perseguim des de l'ESS té com a finalitat el desenvolupament integral, col·lectiu i individual de les persones, i com a medi, la gestió eficient de projectes econòmicament viables, sostenibles i integralment rentables, els beneficis dels quals es reinverteixen i redistribueixen.

Si la majoria d'empreses fossin democràtiques, aspectes com l'horari o el salari es decidirien en assemblea, i el resultat d'aquestes decisions afectaria directament el benestar de les sòcies. En una empresa ordinària, el benefici de final d'exercici és el que és prioritari i per aquest motiu, els salaris es redueixen al màxim que permeten els convenis per a poder treure'n un rèdit màxim.

Seguint el principi de sense lucre, si s'elaborés una llei que obligués a les empreses a reinvertir part dels beneficis en els seus treballadors, com fan les empreses d'ESS, es podrien prendre mesures com, per exemple, contractar a més persones per descarregar de feina a les sòcies, a la vegada que se'ls manté el salari i se'ls redueix la jornada.

6. Conclusió final

Com hem vist en l'apartat anterior, si les polítiques públiques incloguessin de manera clara els valors de l'Economia Social, es podria afectar directament les causes de la maternitat tardana i la reducció general de la natalitat, a través de la criança compartida i la visibilització del treball reproductiu, juntament amb una millora del mercat de treball que permetés unes condicions més dignes i una conciliació real. Però per a que això pugui ser així l'Administració ha de canviar la manera de fer polítiques (encarant-les des de la transversalitat), els valors que l'empenyen a fer-les (des de la visibilització del treball de cures) i també assumir la responsabilitat que té en el problema de la maternitat tardana (deixant d'assumir que és un problema individual dels ciutadans i entenent-lo com un problema sistèmic i social).

Tenint en compte que l'edat mitjana del primer fill és al voltant dels 34 anys, queda clar doncs que la majoria de mares d'aquest país són mares tardanes i que per tant, el que aparentment es planteja com un problema aïllat és la tònica general de la societat. El que ens porta a corroborar que no es tracta d'un problema individual sinó social i que per tant la intervenció pública és urgent.

Moltes de les propostes de bones pràctiques que recull l'ESS es podrien regular i generalitzar però això implicaria intervenir en el lliure mercat capitalista i la majoria de governs no volen entrar en aquest espai.

Tot i això la crisi de l'Estat del Benestar i el descens de la natalitat estan avisant des de fa temps que el propi sistema està donant símptomes de malaltia des del moment en que les persones no es veuen segures per a tenir fills. Una societat sense descendència està abocada a un crac futur ja que el nombre de persones en actiu baixarà fins al punt de no poder sostenir, a nivell contributiu, els serveis bàsics. I tot això sense tenir en compte el benestar emocional de les persones que veuen reduït i obstaculitzat el seu dret a tenir descendència o viure la criança d'una manera saludable.

Per tant, a dia d'avui és imprescindible que l'Administració comenci a elaborar polítiques valentes que facin front a la degradació social en que estem immerses i que freni, amb mesures concretes i efectives, l'abús del sistema.

Bibliografia

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2011, A). Edat de la mare, primer fill, a Catalunya.

<http://www.idescat.cat/pub/?geo=cat&id=censph&n=335#Plegable=geo>

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2018, B). Taxa bruta de natalitat Catalunya, Espanya i UE. Comparativa.

<https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10087>

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2018, C). Naixements, per edats de la mare. Comarques.

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=260>

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2019, gràfic 1). Contractes de treball registrats, per modalitat. Províncies.

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=345>

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2018, gràfic 2). Salari brut anual i guany per hora. Per sexe, tipus de contracte i jornada.

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=395>

Departament de Treball, Afers socials i família. Generalitat de Catalunya. Temps de les famílies, pàg 33.

https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicas/03families/08usos_i_gestio_del_temps/temps_families_analisi/pdf/temps_families.pdf

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2019, gràfic 3). Compra venda d'habitatges registrats a la ciutat de Barcelona.

http://habitatge.gencat.cat/ca/dades/estadistiques_publicacions/indicadors_estadistiques/estadistiques_de_construccio_i_mercat_immobiliari/estadistica-de-les-compravendes/Compravendes-habitatges-registrades-preu-venda-Barcelona/

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2018, gràfic 4). Lloguers d'habitatges 2014-2018. Rendes mitjanes mensuals. Municipis de més de 70.000 habitants.

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=731>

Instituto nacional de estadística (INE, 2017). Tasa bruta de nupcialidad.

https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2019/14/

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2018, gràfic 5). Edat mitjana del primer matrimoni a Catalunya.

<https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10340>

Llei 8/2006 de 5 juliol sobre mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=405345&action=fitxa

V Pla d'Atenció i desenvolupament de les polítiques de dones 2005-2007. Generalitat de Catalunya.

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines02.pdf

Institut de Drets Humans de Catalunya. El mobbing maternal: una forma de discriminación de la mujer en Europa. El caso de mujeres gestantes y madres en España y Reino Unidos. 2016.

https://www.idhc.org/arxius/ajudes-formacio/1467892046-PE%C3%91A_MLuisa.pdf

Orden HAC/253/2020 de 3 de marzo sobre el Impuesto de la Renda de las Personas Físicas. BOE. 2020.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/19/pdfs/BOE-A-2020-3861.pdf>

Generalitat de Catalunya. Permís de maternitat i paternitat. 2020.

<https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare>

Instituto nacional de estadística (INE, 2013, gràfic 6). Progresión tasa bruta de natalidad, España, 2006-2013.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381#!tabs-grafico>

Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación. BOE. 2020.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Institut de Politique Familiale (IPF). Rapport sur l'évolution de la famille en Europe 2018.

http://www.laityfamilylife.va/content/dam/laityfamilylife/Pdf/Rapport_sur_l_evolution_de_la_famille_en_Europe_2018_c.pdf

Seguridad Social (SS). Prestaciones familiares. España. 2020.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967>

Fundació Heritage. Index of Economic Freedom. 2016.

<https://www.heritage.org/index/?version=552>

Medina, A. El orden mundial. Gráfico productividad laboral en la UE. 2018.

<https://elordenmundial.com/mapas/productividad-paises-union-europea/>

Expansión. Tasa de natalidad mundial. 2019.

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad>

Xarxa d'Economia Solidària. Ateneu Cooperatiu Barcelona Nord. Catàleg de bones Pràctiques. 2019.

<http://ateneubnord.cat/wp/wp-content/uploads/2017/10/cata%CC%80leg-BONES-PRA%CC%80CTIQUES.pdf>