

Diciembre 2017

Avance hacia una sociedad corresponsable en el ámbito de los cuidados

Modelos de referencia para las políticas de igualdad

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Ekonomia Aplikatua I (UPV/EHU)

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



**ORAIN
GIPUZKOA**

Índice

Introducción	3
El papel de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el avance hacia una sociedad corresponsable en el ámbito de los cuidados	5
Modelos de referencia para las políticas públicas de igualdad.....	9

Introducción

El trabajo doméstico y de cuidados de personas dependientes han recaído y recaen todavía fundamentalmente sobre las mujeres. Esto origina una división sexual del trabajo y tiene, entre sus consecuencias, una participación laboral menor de las mujeres respecto a la de los hombres, en los lugares en los que no existen políticas públicas suficientemente universales como para contrarrestar esta tendencia. Asimismo, se produce una concentración de mujeres en los sectores más vinculados a los cuidados, que generalmente están peor remunerados, situándose en las categorías laborales inferiores, alejadas, casi siempre, de la toma de decisiones. En definitiva, muchas mujeres se encuentran en una posición subordinada en el mercado laboral, al igual que ocurre en otras esferas de nuestra sociedad.

La adopción de medidas de conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar por parte de las empresas puede contribuir de manera importante en la superación de estas barreras. Ello tiene, además, efectos positivos para las empresas. Destacan la mejora del clima laboral y la motivación, el aumento de la productividad y el compromiso, la reducción de rotación de personal y del absentismo, así como la retención del talento femenino¹. También se señala que una parte del empresariado no solo tiene en cuenta el análisis coste-beneficio a corto plazo, sino que incorpora entre sus objetivos mantener o mejorar su reputación o estatus en la sociedad y mantener relaciones armoniosas con el personal contratado, lo cual sirve de impulso a estas medidas².

Además de estas posibles mejoras que pueden influir positivamente en los resultados económicos de las empresas, el aumento de la participación laboral de las mujeres en condiciones equitativas, tanto en cantidad como en calidad, tiene efectos positivos que van más allá de la rentabilidad económica empresarial y que

¹ Meil, Gerardo, García, Cristina, Luque de la Torre, M^a Angeles y Ayuso, Luis. (2006) "El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas". Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.

² Den Dulk, Laura, Pascale Peters y Poutsma, Erik (2012) "Variations in adoption of workplace work-family arrangements in Europe: the influence of welfare-state regime and organizational characteristics". *The International Journal of Human Resource Management*, 23:13, 2785-2808.

inciden en el bienestar individual y colectivo. Por un lado, porque a nivel individual, habrá más mujeres que puedan acceder al trabajo remunerado en pie de igualdad con respecto a los hombres y, posteriormente, acceder a derechos sociales plenos. Por otro lado, y en referencia al nivel agregado, las investigaciones realizadas señalan que una mayor equidad de género en nuestras sociedades reduciría la brecha de género en la educación terciaria y la salarial, aumentaría la tasa de actividad femenina, el output potencial, el ingreso de los hogares y las tasas de fertilidad³, a lo que podemos añadir, el aumento de los ingresos y los servicios públicos.

Desde una perspectiva colectiva o agregada, puede justificarse que el trabajo doméstico y de cuidados no son una responsabilidad individual, sino colectiva. Corresponden no solo a las familias y a las personas que las forman (mujeres y hombres), sino también a los poderes públicos y a las organizaciones y empresas en las que esas personas desarrollan sus trabajos remunerados.

En muchos territorios de la UE, y Gipuzkoa no es una excepción, son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de modo que las necesidades de cuidados siguen atendidas en gran medida por ellas. Así, aunque en las últimas décadas han aumentado de forma considerable las tasas de actividad y de empleo femeninas, no podemos hablar de equidad laboral. Las carreras laborales de una parte importante de las mujeres se caracterizan por las interrupciones, por la parcialidad del empleo y por una importante presencia en los sectores peor remunerados y en las ocupaciones de menor categoría. Por ello, la implicación de todas las instituciones y agentes sociales y económicos que contribuyen a la organización social de la vida y de los trabajos que realizamos es imprescindible en el camino de configuración de una sociedad donde la división de los trabajos no se base en estereotipos y visiones sesgadas sobre el potencial humano de las mujeres y de los hombres, sino en una real igualdad de oportunidades en una sociedad equitativa y que busque el bien común.

³ Los resultados de este estudio fueron presentados por Dimitrios Tsoutsias, director del Centro de Recursos y Documentación del EIGE en el Congreso sobre Igualdad y Conciliación celebrado en Donostia en octubre de 2016.

El papel de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el avance hacia una sociedad corresponsable en el ámbito de los cuidados

La Diputación Foral de Gipuzkoa lleva una década siendo consciente de la importancia del impulso de estrategias a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en sus políticas públicas. A partir de su I Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres 2018-2011, se han establecido las estructuras necesarias para llevar a cabo esta política, las cuales fueron reforzadas en la siguiente legislatura por medio del II Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres 2012-2020, en el que se otorga una importancia crucial a la temática de los cuidados y al carácter transversal de la igualdad en las políticas públicas de Gipuzkoa.

En este contexto, la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG) ha sido la primera administración foral de la Comunidad Autónoma Vasca que se ha dotado de un marco normativo (Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres) que “de manera complementaria, y junto a los planes forales de igualdad, como herramientas de planificación, es creado al servicio de situar la vida y su cuidado en el centro de la organización económica y social de Gipuzkoa. Esto es, del tránsito y construcción de un modelo de organización colectiva, social y económica, que guiado por los principios de universalidad y singularidad, sea corresponsable con el cuidado de las vidas de las personas” (preámbulo de la Norma Foral citada).

Siguiendo esta senda, a mitad de 2017 se aprueba el I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa (CCRG) de la DFG, en el que la Directora de Igualdad del ente foral manifiesta que “La Dirección de Igualdad de esta Diputación tiene asignada la función de ser estímulo en este camino (para cambiar las bases sobre las que se asienta la desigualdad entre hombres y mujeres), de

propiciar transformaciones que mejoren la calidad de vida de las personas y del territorio, y este Plan nace con la vocación de romper algunas de estas inercias”. En este sentido, “algunas fuentes hablan ya de *un nuevo pacto social*, ya que el desafío consiste en modificar las estructuras sociales para reorganizar aspectos básicos de la convivencia, y hacerlo, además, de forma compartida entre mujeres y hombres, con la participación activa de todos los agentes sociales implicados en la promoción de esa igualdad efectiva.” (I Plan Foral para la CCRG, 2017: 8).

Este I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable sigue las recomendaciones del informe publicado por el Ararteko en 2014, en el que se constata que la apuesta pública por el desarrollo de herramientas eficaces para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal debe incrementarse, y subraya la importancia de estas políticas para modificar la pirámide de población y para garantizar el desarrollo del país. En este sentido, aboga por desarrollar aún más el marco normativo que atienda a los cambios sociales y a los cambios en los modelos familiares, por la necesidad de establecer herramientas eficaces con una dotación presupuestaria suficiente para apoyar a las familias, de forma particular en el campo de la infancia, ya que confirma que los países con estrategias integrales de apoyo a las familias están solventando de manera más eficaz la crisis de natalidad (Plan Foral de CCRG, 2017: 18).

En este escenario normativo que refleja la voluntad efectiva por parte de la DFG de generar cambios sociales en la realidad del Territorio Histórico de Gipuzkoa, regulando modos y maneras de hacer más igualitarias las políticas y prácticas, tanto a nivel institucional como social, se sitúa, también, el proceso de reflexión estratégica G-2020, por medio del cual la Diputación Foral de Gipuzkoa apuesta por el escenario “Gipuzkoa innovadora”. En este contexto, desde el comienzo de la actual legislatura, la DFG ha elaborado el Plan Estratégico de Gestión 2015-2019, por medio del que se plantea realizar una reflexión prospectiva compartida con los agentes del Territorio a través de la elaboración y desarrollo del programa “Etorbizuna Eraikiz”, enmarcado en la iniciativa “Ezagutza Ekimena”, que pretende construir las políticas públicas y los retos estratégicos de Gipuzkoa a medio plazo. Este programa debe ser apoyado por los agentes públicos y privados que trabajan

con el fin de fomentar la creación de valor a través de una mejora en la gestión de personas, el bienestar y la justicia social.

En este contexto, se plantea por medio de GipuzkoaLAB⁴, y de Gipuzkoa Taldean⁵, fortalecer la capacidad de Gipuzkoa para hacer frente a sus retos de futuro, para lo que se plantea una reflexión, compartida con el conjunto de los agentes del territorio, en la que se identifiquen de un modo global las ideas fuerza y orientaciones de desarrollo futuro de Gipuzkoa.

Entre los ámbitos concretos en los que se quiere abrir esta reflexión es el ámbito laboral y empresarial, para lo que se plantea un ejercicio de investigación y reflexión que permita identificar, impulsar y poner en marcha proyectos concretos que, concebidos desde la especificidad de la tipología de la empresa guipuzcoana, faciliten la igualdad de mujeres y hombres en las empresas del territorio, impulsando iniciativas de corresponsabilidad y de conciliación.

Así, desde Etorikizuna Eraikiz se pretende hacer de Gipuzkoa un territorio en el que la conciliación y la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas sea una realidad. Para ello se hacía necesario conocer la realidad de la conciliación y la igualdad en el tejido productivo, así como recabar los tipos de medidas y las prácticas que en esta materia llevan a cabo las empresas. Para realizar esta labor la DFG ha contado con la colaboración de la universidad pública vasca.

Durante 2016 el equipo de la UPV/EHU que, en el marco de Etorikizuna Eraikiz, ha trabajado en torno a la temática de "Igualdad y Conciliación en la empresa" ha realizado las siguientes tareas: por un lado, un análisis del tejido productivo y un diagnóstico del mercado laboral, así como una encuesta a empresas sobre conciliación e igualdad para el territorio de Gipuzkoa; por otro lado, una recopilación de buenas prácticas en conciliación en el mundo empresarial. De estos análisis sacamos las siguientes conclusiones:

- Existe una amplia variedad de medidas vinculadas con la conciliación corresponsable, de modo que cada empresa puede encontrar aquellas que

⁴ Gipuzkoalab busca impulsar un ejercicio prospectivo que ayude a construir las políticas públicas y los retos estratégicos del futuro a medio plazo.

⁵ Gipuzkoa taldean basado en la reflexión estratégica, busca identificar los retos demográficos, económicos y sociales a los que el territorio se enfrentará en el futuro a medio plazo.

resulten más convenientes para su personal, según el tipo de actividad realizada y las circunstancias particulares del entorno empresarial. Algunas implican un coste económico, pero otras precisan únicamente ajustes organizativos y un cambio de la cultura empresarial.

- El panorama de prácticas es diverso, pero puede decirse que, en la mayoría de los casos, no existen modelos en los que la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación están integrados en la cultura empresarial. Predomina la adopción de medidas puntuales, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.
- En el caso de las empresas de Gipuzkoa se observa que los acuerdos de conciliación son más frecuentes a medida que aumenta el tamaño de la empresa, como ya revelaban investigaciones anteriores. Otro tanto ocurre con respecto a la preocupación de las empresas por estas cuestiones y a la percepción de la conciliación como un asunto de responsabilidad colectiva.
- En el territorio de Gipuzkoa, según la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT) de 2013, un porcentaje significativo de personas no puede acceder a flexibilidad de horarios o a jornadas continuadas. A pesar de ello, en muy pocos casos se manifiesta conciliar mal o muy mal las obligaciones familiares y sociales (ECT). Creemos que esta aparente paradoja se produce porque el asunto de la conciliación se “resuelve” por medio de la dedicación de las mujeres a estos trabajos o bien se les traslada a otros familiares, generalmente mujeres.
- El tejido empresarial de Gipuzkoa, compuesto en un 92,8% por empresas de menos de 10 personas en plantilla, ofrece pocas opciones para adoptar medidas de conciliación sin que esto represente un coste económico y/o organizativo importante para las organizaciones. La existencia de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes es una pieza fundamental para que estas plantillas puedan compatibilizar sus obligaciones laborales y familiares de forma corresponsable.

Entendemos que en esta situación, el impulso que deben realizar las instituciones públicas va a ser inexcusable si se pretende avanzar en materia de igualdad. Un impulso que apueste por las prácticas a favor de la corresponsabilidad, tanto de hombres y mujeres como de las instituciones, en las tareas que tienen que ver con el

mantenimiento de la vida, entre las que destacan las del cuidado de las personas dependientes. En esta línea, nos gustaría resaltar que investigaciones empíricas, como la de den Dulk et al. 2012, manifiestan la conveniencia de contar con medidas activas por parte de las administraciones públicas cuyo objetivo sea ofrecer recursos a favor de la igualdad de oportunidades vitales y un acceso igualitario a esas facilidades a toda la ciudadanía. Esa intervención pública activa es imprescindible si se quiere avanzar en la construcción de una organización de los tiempos y las actividades más equitativa entre mujeres y hombres, impulsando la corresponsabilidad de ambos sexos. Asimismo, estas medidas suelen impulsar los acuerdos de conciliación que se llevan a cabo a nivel de la empresa. Otras investigaciones señalan la importancia de las políticas sociales (o de su ausencia) en la subjetividad, en el sentido de que la normativa habilita o legitima lo que puede ser pensado y practicado, en tanto que el Estado “habla” mediante sus leyes y, en este sentido, tiene eficacia simbólica⁶.

En las siguientes páginas trataremos de trazar grandes líneas para avanzar en el diseño de políticas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

Modelos de referencia para las políticas públicas de igualdad

Los cambios en las políticas públicas deben tomar en consideración lo que se ha venido haciendo en los países del entorno en los que la igualdad entre mujeres y hombres y la participación laboral femenina son sustancialmente superiores. Se exponen a continuación algunas de las conclusiones que arrojan los análisis comparativos en materia de corresponsabilidad, conciliación y participación en el mercado laboral en el contexto europeo⁷.

⁶ Gaba, Mariana Raquel y Salvo, Irene (2016) “Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos”. *Psicoperspectivas*, vol. 15, no 3, 23-33.

⁷ McColgan, Aileen (2015) “Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway”. European Union.

Entre los diferentes modelos de conciliación, los más tradicionales tienen un alto coste en términos de poca participación de las mujeres en el mercado laboral. En cambio, los modelos más equilibrados, con largos permisos parentales bien remunerados y con incentivos para que madre y padre los compartan, se asocian con resultados más igualitarios en términos de género. Aunque no existe un modelo de conciliación perfecto, eso no significa que unos modelos no sean mejores que otros desde la perspectiva de la igualdad de género. Podemos agrupar los modelos de los países europeos en tres categorías:

	Participación laboral femenina	Polarización de la jornada laboral	Empleo parcial femenino	Corresponsabilidad administración y hombres
Modelo tradicional	-	+++	-	-
Modelo Intermedio	+	++	++	-
Modelo Progresista	++	+	+	+

Los *modelos tradicionales* suponen que las mujeres están ausentes del mercado laboral durante el período en el que las criaturas son más dependientes. Si retornan al mercado laboral (no todas lo hacen) cuando empieza el período escolar de hijos e hijas, lo hacen frecuentemente a tiempo parcial. En estos modelos los niveles absolutos y relativos de participación laboral femenina son bajos y también lo son los niveles de empleo a tiempo parcial. Funcionaron relativamente bien (desde la perspectiva familiar, no desde la individual), en los períodos de estabilidad familiar y salarios relativamente altos de los hombres. Sin embargo, tienen un elevado coste en términos de la empleabilidad de las mujeres y en cuanto a su potencial capacidad de ingreso. Hoy día son particularmente problemáticos dados los niveles de separación conyugal y monoparentalidad, así como las crecientes presiones

económicas que hacen necesarios dos sueldos en el hogar. Son los modelos de países como Rumanía, Hungría y Polonia.

Un *modelo intermedio* es aquel en el que uno de los progenitores, normalmente la mujer, pasa a trabajar a tiempo parcial cuando el permiso parental concluye, sin abandonar el mercado laboral durante un tiempo significativo. Los permisos parentales son largos, lo que permite a los progenitores criar personalmente a hijos e hijas en los primeros meses y no delegar. Si el trabajo a tiempo parcial posterior es posible en el puesto previamente ocupado, ello permite un retorno suave al trabajo y reduce algunos de los inconvenientes del trabajo parcial (segregación en sectores mal pagados y con empleo de baja calidad). Pero el coste en este tipo de modelo es que estos períodos de permiso largos suponen una desventaja para las mujeres en términos de pérdida de experiencia o de descualificación⁸. Se dan en países como España, Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido, en los que las tasas de empleo femeninas son medias y las de empleo a tiempo parcial altas, estando éste tipo de empleo muy feminizado.

En estos dos modelos descritos, el cuidado queda en la familia y, en concreto en las mujeres. No se reducen las brechas e incluso pueden reforzar la división sexual del trabajo.

En el *modelo progresista*, los largos permisos parentales se estructuran de tal manera que sean utilizados por ambos progenitores. Se requiere para ello que sean remunerados al nivel del salario previo de la persona que se acoge al permiso y que haya elementos de individualización, es decir, que a menos que ambos progenitores cojan el permiso, el periodo total resultante sea más corto. El otro elemento fundamental es evitar la polarización de las horas de trabajo una vez que los progenitores vuelven a sus respectivos trabajos, es decir, evitar que uno de ellos trabaje 40 horas (generalmente el padre), mientras que el otro (generalmente la madre), trabaja tan solo 15 ó 20 horas. Se trata de que ambos trabajen una media de 30-35 horas semanales. Con este tipo de medidas se persigue la corresponsabilidad de los hombres en la crianza.

⁸ La OCDE sugiere que el permiso no debería ser superior al año.

Además, este tercer modelo suele contar también con una red bien provista de servicios públicos para el cuidado de menores, por lo que una parte del cuidado se desfamiliza. Las instituciones públicas pasan así a asumir un rol relevante y ser también corresponsables del cuidado. Son los modelos de Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia. Las tasas de participación laboral son altas y los niveles de empleo a tiempo parcial de las mujeres no son particularmente elevados con respecto a los de los hombres.

Entre los modelos observados, es el modelo progresista el que puede ser considerado de referencia para impulsar la equidad de género, ya que trata de distribuir la responsabilidad del cuidado del menor entre madre y padre e instituciones públicas. Los trabajos al respecto indican que “solamente las políticas que abordan la economía del cuidado y el trabajo no remunerado desde la perspectiva de la corresponsabilidad es probable que logren resultados transformadores y sostenibles en cuanto a la equidad de género”⁹.

A continuación, se exponen y argumentan de manera más detallada algunas actuaciones y medidas a implementar por parte de las administraciones públicas y también por parte de las empresas, de manera que se avance hacia un modelo favorecedor de la equidad de género.

⁹ Bustelo, María y Ferguson, Lucy (2011) "Social protection, reconciliation or co-responsibility? An analysis of contemporary policies on the care economy and unpaid labour". 2nd European Conference on Politics and Gender, Budapest, 13-15 Enero.



eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



**ORAIN
GIPUZKOA**