

Diciembre 2017

# Medidas y actuaciones para avanzar en la equidad de género

## Un modelo basado en tres pilares

---

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



Índice



<b>Permisos para ser utilizados por ambos progenitores .....</b>	<b>4</b>
<b>Jornadas de trabajo en torno a las 30-35 horas.....</b>	<b>8</b>
<b>Servicios públicos para el cuidado de calidad y asequibles .....</b>	<b>11</b>

En nuestras sociedades está muy arraigada la división sexual del trabajo. La presencia femenina en determinados sectores, ocupaciones y categorías no es bienvenida. En cuanto a la presencia masculina en determinadas tareas de la esfera privada, ésta desencadena la sorpresa cuando no la incomodidad o la desconfianza. Los nuevos modelos de masculinidad corresponsable no están lo suficientemente extendidos y es necesario trabajar en este sentido. Se trata de un prerrequisito para que los necesarios cambios en las políticas públicas sean recibidos por los agentes económicos sin resistencias, y se impulse la adopción de buenas prácticas en los centros de trabajo. Para ello, hacen falta **campañas de concienciación y sensibilización** que preparen el terreno de manera que se extienda la idea de que el trabajo doméstico y de cuidados es imprescindible para el desarrollo de la actividad económica y para el bienestar de todas las personas. De esta manera resulta inexcusable redistribuirlo de manera equitativa entre mujeres y hombres. En el ámbito empresarial, hay que hacer llegar la idea de que los acuerdos de conciliación redundan en mejores resultados económicos: mayor motivación de las plantillas, más productividad, captación y retención del talento femenino, etc. De esta manera se favorece que la igualdad de género se integre en la cultura de las organizaciones. Asimismo, se justifica la responsabilidad y las actuaciones de las instituciones públicas.

Entendemos que un modelo de conciliación corresponsable como el descrito en tercer lugar en el apartado anterior se asentaría en tres pilares que deben complementarse entre sí:

PERMISOS PARA  
SER UTILIZADOS  
POR AMBOS  
PROGENITORES

JORNADAS DE  
TRABAJO EN  
TORNO A LAS  
30-35 HORAS

SERVICIOS  
PÚBLICOS PARA  
EL CUIDADO DE  
CALIDAD Y  
ASEQUIBLES

# Permisos para ser utilizados por ambos progenitores

Se observa que en nuestro entorno los permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes son desproporcionadamente disfrutados por las mujeres, a pesar de que en muchas legislaciones pueden ser transferibles. No cabe duda de que la existencia de permisos parentales refuerza la inserción laboral de las mujeres cuando la única alternativa es la retirada del mercado laboral. Sin embargo, parece que las extensiones de los permisos parentales para facilitar el cuidado en casa, pueden provocar la caída de las tasas de actividad femeninas<sup>1</sup>. También influyen otros factores como la existencia o carencia de servicios para el cuidado de menores y las condiciones del mercado laboral actual (nuevas tecnologías, flexibilidad, inseguridad, etc.).

En cuanto a los efectos de los permisos en la trayectoria laboral posterior, parece que son más negativos cuánto menor es el nivel de cualificación de las mujeres y cuánto menor es la oferta de servicios para el cuidado infantil. Por ejemplo, en Alemania, la existencia de minijobs, con salarios reducidos y de menos de 15 horas semanales, junto con los permisos parentales pagados para el cuidado en casa compatibles con ingresos de trabajo reducidos, y escasos servicios para el cuidado, configuran el siguiente panorama: muchas mujeres con criaturas que dejan por un tiempo el mercado laboral, para volver a retomarlo en condiciones de precariedad más adelante.

Los largos permisos también parecen intensificar la segregación laboral. Los estudios realizados en diversos países europeos señalan que se ha creado un mercado específico de mujeres, con muchas empresas intensivas en mano de obra femenina organizadas en turnos, que se basan en jornadas a tiempo parcial de unas 30 horas de trabajo semanales, y donde las mujeres no pueden elegir aumentar el tiempo trabajado. En concreto, parece ser que la segregación afecta de manera más

---

<sup>1</sup> Se mencionan los casos de Francia con la introducción a mediados de los 90 de un subsidio para cuidar al segundo hijo, y de Finlandia con la ampliación de los permisos parentales (Castro y Pazos, 2008).

intensa a las mujeres con menor nivel educativo. Los empleadores tienden a excluirlas de los empleos en los que son más difíciles de sustituir, ya que tienen la etiqueta de “menos disponibles” a consecuencia de los largos permisos parentales.

Una distribución más equilibrada de los permisos y licencias entre mujeres y hombres, además de evitar los efectos negativos expuestos, generarían efectos beneficiosos<sup>2</sup>. Entre los de tipo económico:

- Se reduciría la desigualdad laboral porque las madres regresarían antes al mercado laboral. Los estudios indican que el hecho de que los padres se involucren en el cuidado de hijos e hijas, tiene un efecto positivo en el empleo a tiempo completo de las madres.
- Se reducirían la brecha salarial de género y la brecha en pensiones. Aunque hay un buen número de factores que explican esta brecha (tamaño de la empresa, nivel de sindicación, nivel educativo, etc.), se observa que hay una relación bidireccional entre la participación de las mujeres en el mercado laboral y la brecha salarial. Por un lado, cuando las mujeres vuelven al mercado laboral tras ser madres, suelen ocupar empleos a tiempo parcial. Por otro, la propia brecha salarial reduce las ganancias de las mujeres e influye en su decisión de volver al trabajo, así que determina que ellas sean las que cogen las excedencias.

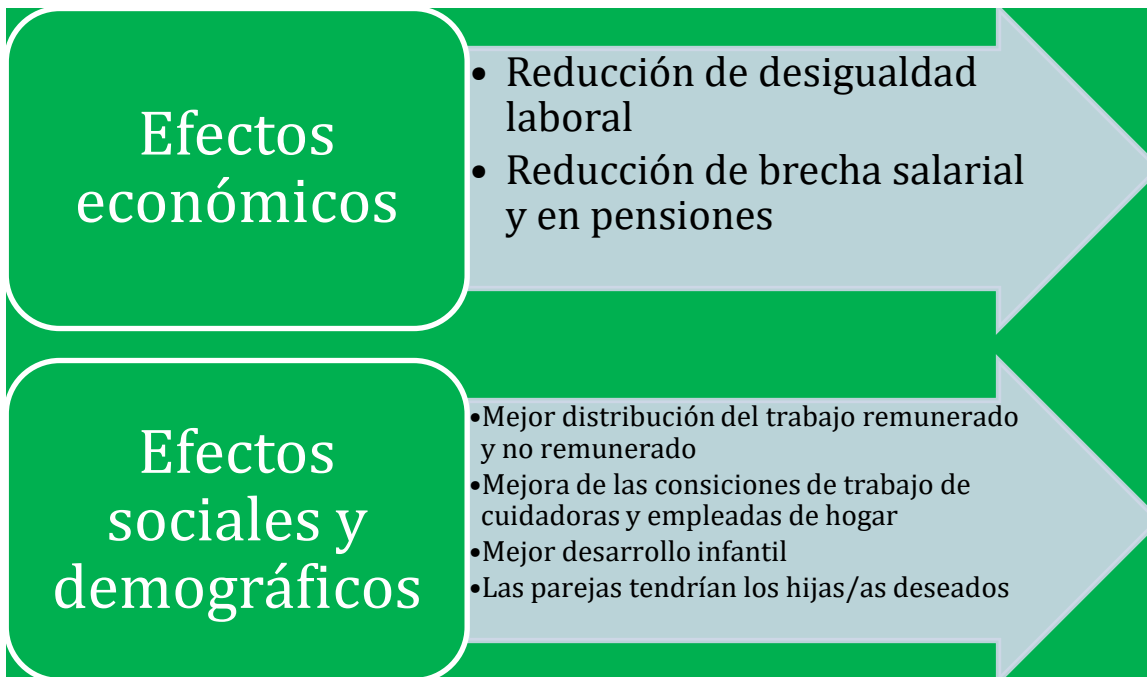
Entre los de tipo social y demográfico:

- Mejoraría la distribución del trabajo doméstico y del remunerado. Hay evidencia de que los hombres asumen más trabajo doméstico cuando hay políticas que apoyan el empleo femenino (como los servicios para el cuidado) y el compromiso de los padres.
- Mejorarían las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo del hogar y de cuidados de forma remunerada, ya que se les daría mayor valor y reconocimiento social.

---

<sup>2</sup> Van Belle, Janna (2016) *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Rand Corporation.

- Mejor desarrollo infantil. Hay evidencia de una mejora de los resultados cognitivos de niños y niñas cuando el compromiso del padre es alto y también de un efecto positivo en los vínculos entre padre e hijos/as.
- Las parejas tendrían los hijos que deseen. El compromiso del padre tiene un efecto positivo en la fertilidad de las mujeres.



El permiso maternal tiene una parte que es exclusiva para la mujer y otra que puede compartirse, aunque lo habitual es que todo el permiso sea disfrutado por la madre. El permiso del padre suele ser corto, pero bien compensado (en casi todos los países se reemplazan el 100% de los salarios). En la UE tiene una duración media de 12,5 días. Normalmente es un derecho individual del padre. La reciente prolongación del permiso del padre a un mes en el estado español es una medida positiva.

No puede decirse lo mismo del proyecto de directiva de la Comisión Europea, dado que establece un permiso de paternidad de solamente 2 semanas y que estará pagado al nivel de la baja por enfermedad (75% en España). Hay que señalar que un permiso de 2 semanas está por debajo del permiso de paternidad existente ya en

la mayoría de los países de la Unión Europea. Además, pagarlo a menos del 80% ni siquiera asegura que se lo tomen la mayoría de los padres<sup>3</sup>.

Esta misma directiva de la Comisión Europea, propone también permisos parentales de 4 meses tanto para el hombre como para la mujer, intransferibles y pagados. Pero desgraciadamente también estarán pagados al nivel de la baja por enfermedad y, lo que es aún más grave, se podrán tomar "al menos hasta los 12 años" (Art. 5). Se trata de favorecer la flexibilidad, pero ello encierra el riesgo de que sigan siendo las mujeres las que cogen largos permisos y los hombres los que "ayudan" en momentos puntuales. Si lo que se pretende es el uso equilibrado de los permisos, entonces el padre tendría que cubrir el mismo periodo a cargo de la criatura durante sus primeros meses de vida.

En cuanto a las excedencias, lo habitual es que sean derechos de la familia, de los que pueden disfrutar tanto el padre como la madre. Pero normalmente son mayoritariamente las mujeres las que se acogen a ellas. En este caso, además de los estereotipos de género, influyen de manera decisiva los aspectos económicos. Como por lo general ellas tienen salarios inferiores, es más fácil la renuncia a los mismos. Las actuaciones deberían ir encaminadas a compensar de manera adecuada los salarios perdidos y así crear incentivos para que sean los hombres los que solicitan las excedencias, ya que, frecuentemente, ganan más que las mujeres.

Algunas modalidades para impulsar un reparto más equilibrado de las licencias parentales son las siguientes:

- a) Promover el reparto igualitario del permiso entre mujer y hombre. Si el hombre disfruta de una parte del permiso, el número de meses total puede ser superior (Alemania alarga 2 meses el permiso si el hombre coge estos 2 meses; en Francia se establecen 4 meses para el padre y 4 para la madre, pero si solamente uno se acoge al permiso la duración total es de 6 meses y no de 8; en Islandia, Suecia y Noruega existe la cuota del padre y si él no la disfruta, la familia la pierde.).

---

<sup>3</sup> La propia UE reconoce, incluso en su propuesta de Directiva, la incontestable evidencia de que los hombres se toman masivamente los permisos cuando son intransferibles y pagados a tasas mayores del 80%, pero en general no se los toman cuando alguna de esas dos condiciones no se cumple.

- b) Permitir combinar los permisos con trabajo a tiempo parcial es posible en la legislación española a partir de la séptima semana, y en otros estados miembros, se permite también estar de permiso parental y utilizar los servicios de cuidado para poder trabajar a media jornada (Rep. Checa) o utilizarlos estando en desempleo o estudiando (Suecia).

Independientemente de la legislación de mínimos, las administraciones estatales y autonómicas o regionales pueden implementar medidas que mejoren los derechos en torno a licencias y permisos parentales. Para ello deben, indudablemente, dedicar muchos más recursos económicos a estas cuestiones de los que vienen dedicando hasta la actualidad. En concreto, habría que reemplazar los ingresos de la persona que se acoge a la excedencia en un porcentaje elevado. Además, se deberían plantear medidas que incentiven que sea el hombre el que dé el paso, por ejemplo, alargando algunas semanas la excedencia si ésta se reparte de forma igualitaria entre madre y padre o estableciendo gratificaciones económicas.

Sin embargo, es necesaria también la implicación empresarial. En concreto, sus compromisos deberían ir en la línea de favorecer la sustitución y posterior incorporación de todas las personas que se acojan a permisos y licencias parentales, independientemente del puesto o la categoría. Son importantes las actitudes de la dirección en este sentido, actuando como modelos para el resto de la plantilla.

## Jornadas de trabajo en torno a las 30-35 horas

El modelo tradicional de hombre ganador del pan y mujer dedicada a las tareas del hogar y los cuidados, ha dado paso en muchos países a un modelo intermedio en el que la posición de los hombres apenas se ha modificado, mientras que las mujeres han accedido al mercado laboral en condiciones inferiores a las de ellos. Una de las manifestaciones de esta inferioridad es el empleo a tiempo parcial, presentado frecuentemente como la “solución” a los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La realidad es que en un número muy importante de



casos<sup>4</sup> se trata de una situación involuntaria, a la que se accede por no encontrar trabajo a tiempo completo. Con respecto a su potencial para facilitar la conciliación, hay que señalar que las personas contratadas a tiempo parcial trabajan, con más frecuencia que las contratadas a tiempo completo, por las tardes, por las noches o los fines de semana<sup>5</sup>.

El trabajo a tiempo parcial supone unas menores ganancias y también unos derechos sociales inferiores. Pero, además, los puestos de trabajo a tiempo parcial están desproporcionadamente concentrados en ocupaciones elementales. Hay muy pocos puestos parciales en ocupaciones directivas o profesionales, así que las madres que vuelven al trabajo y pretenden trabajar a tiempo parcial se encuentran con que tienen que aceptar un trabajo con un nivel inferior al que ellas podrían asumir, incluso inferior al que tenían antes de tener la criatura. Hay que señalar también que las personas que trabajan a tiempo parcial tienen menos acceso a formación, menores oportunidades de carrera laboral y mayor presencia en la contratación temporal<sup>6</sup>.

Este modelo de hombre trabajando 40 horas semanales y mujeres 15 ó 20 horas desemboca en una situación en la que ellos no modifican su parte de responsabilidad con respecto a los cuidados, mientras que ellas sufren la denominada “doble jornada-doble presencia”, con los consiguientes niveles de estrés. Las estrategias que apuestan por la creación de trabajo a tiempo parcial para las mujeres en nombre de la flexibilidad, pueden ser contraproducentes a la hora de promover la igualdad, dado que las mujeres terminan por trabajar y ocuparse del cuidado familiar, perpetuándose, así, su dependencia económica y los roles de género.

En los países con modelos más avanzados, las jornadas de ambos progenitores son de 30-35 horas semanales, lo que permite un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto, junto con un reparto más igualitario de permisos y licencias, elimina la

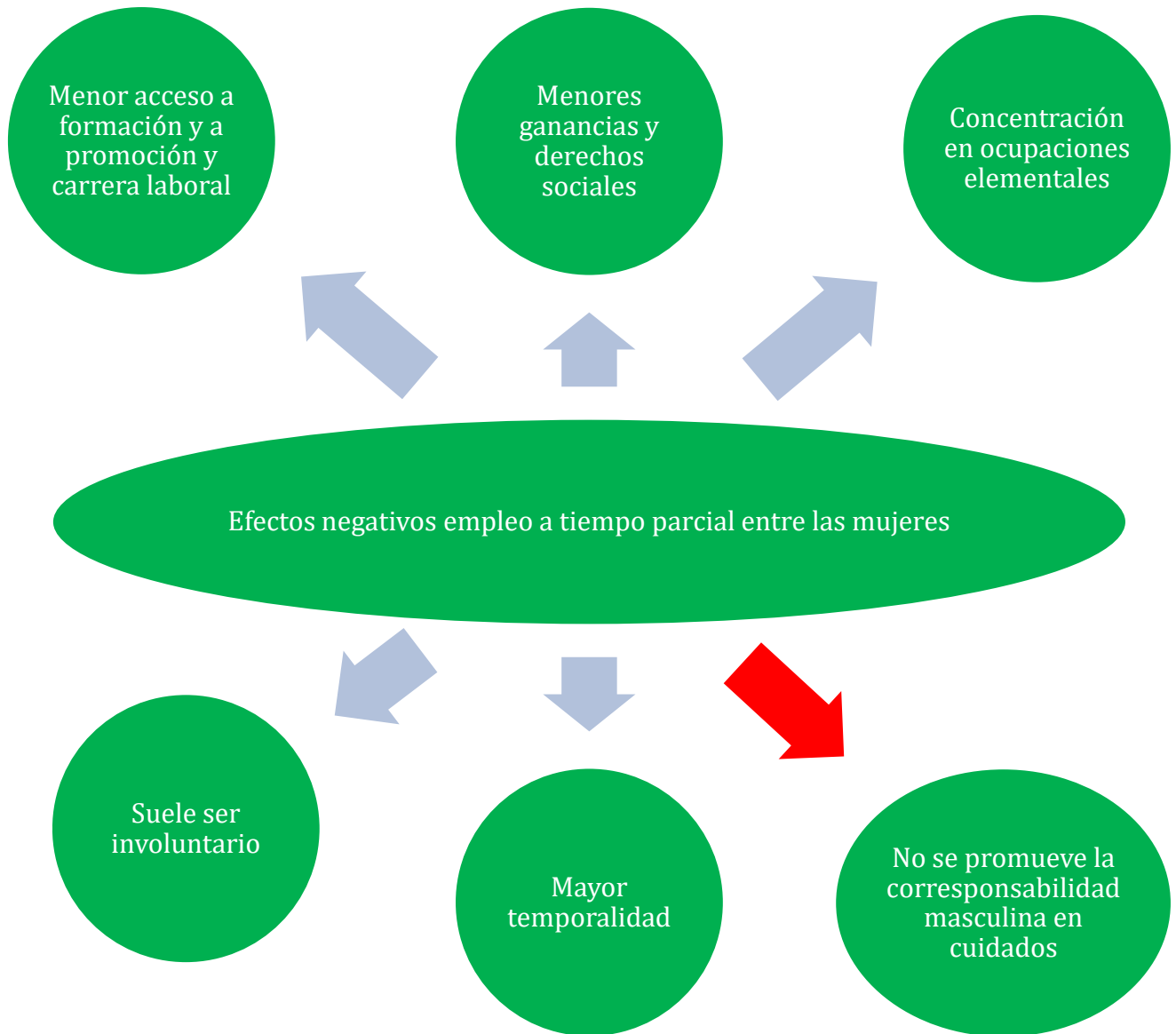
---

<sup>4</sup> En el caso de Gipuzkoa un 55% de las mujeres y un 66% de los hombres que trabajan a tiempo parcial, desearían trabajar más horas (ECT, 2013).

<sup>5</sup> Eurofound (2015) “Sexta encuesta europea sobre condiciones del trabajo: 2015”. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

<sup>6</sup> Op. cit.

posible ventaja de contratar hombres frente a mujeres. Se trata no solo de favorecer la participación laboral de las mujeres, sino también de apoyar un modelo laboral sostenible para hombre y mujeres y la retención del talento y la mejora de la productividad en las empresas.



Hay que señalar también que se necesitan cambios en las empresas que favorezcan estas transiciones hacia modelos más equitativos y sostenibles. Uno de ellos es el de poner el acento en los resultados frente al presencialismo. Otro, el de personalizar y planificar las trayectorias profesionales, lo que exige una mirada de medio y largo plazo en la gestión del personal de la empresa. En muchos casos, la reducción de la jornada no comporta costes adicionales, ya que se produce un incremento del rendimiento laboral. Si hay costes asociados, las administraciones

deberían de compensar adecuadamente los mismos para evitar resistencias por parte de las empresas.

## Servicios públicos para el cuidado de calidad y asequibles

La estrategia de desfamilizar el cuidado es una de las más importantes para avanzar en la igualdad de género en el mercado de trabajo. Ello se consigue estableciendo una oferta asequible y de calidad de servicios públicos para el cuidado de menores, así como de infraestructuras sociales que cambien la responsabilidad del cuidado de personas mayores y enfermas del espacio privado al público.

Diversos trabajos dan cuenta de las relaciones entre las tasas de empleo de las mujeres y los sistemas de servicios para el cuidado y las licencias. Los países escandinavos, Francia, Eslovenia y Bélgica, combinan altas tasas de empleo femeninas con permisos bien desarrollados y servicios de cuidado de menores asequibles. Los mediterráneos tienen menores tasas de empleo entre las mujeres y un nivel bajo de servicios, lo que obliga a las familias a confiar en soluciones informales para el cuidado. Los países del este tienen altas tasas de empleo femeninas (en declive), pocos servicios de cuidado y permisos largos. Por último, Reino Unido, Irlanda y Holanda, tienen tasas de empleo femenino relativamente altas, con una elevada presencia de jornadas a tiempo parcial, y políticas de conciliación poco desarrolladas. El mercado de trabajo flexible y el modelo de tiempo de trabajo (parcial) parecen actuar como alternativa a una política de conciliación específica<sup>7</sup>.

Las políticas de cuidado de menores, tanto en términos de subsidios como en términos de su existencia y asequibilidad, son una de las herramientas más potentes

---

<sup>7</sup> Plantenga, Janneke y Remery, Chantal (2013) "Reconciliation of work and private life" en Bettio, Francesca; Plantenga, Janneke y Smith, Mark (ed.). *Gender and the European labour market*. Routledge.

para impulsar la participación laboral de las mujeres. Se detecta también que estas políticas tienen más impacto entre la población menos favorecida<sup>8</sup>.



Además, se debe tener en cuenta que para las personas que trabajan en pequeñas empresas, la existencia de estos servicios puede ser crucial para poder conciliar. Como ya se ha señalado en páginas anteriores, los acuerdos y medidas de conciliación son mucho menos frecuentes en las organizaciones pequeñas. De este modo, una amplia cobertura de servicios para el cuidado es la garantía de que todos y todas las trabajadoras puedan conciliar sus obligaciones laborales y familiares. Por otra parte, si se trata de unos servicios asequibles, se promueve también la equidad social, dado que accederán a ellos las familias de todos los niveles de renta.

Como ya se ha señalado antes, el hecho de que gran parte de las empresas de Gipuzkoa sean pequeñas o muy pequeñas, va a suponer una restricción en materia de flexibilidad horaria y/o espacial. Esto no significa que no puedan acometer medidas de conciliación, sino que es importante contar con el impulso desde las instituciones, a través de subvenciones, programas de fomento, así como de servicios públicos de cuidado universales. En este sentido, teniendo en cuenta las características del tejido industrial de Gipuzkoa y que una parte importante de los municipios son de reducido tamaño, consideramos imprescindible la intervención de

<sup>8</sup> Del Boca, Daniela (2015) "Child care arrangements and labor supply". IDB *Working Paper Series*.

las administraciones públicas por medio de una amplia oferta de servicios para la conciliación, accesibles y universales, como pueden ser las guarderías o los centros de día, entre otros, tal como ha recomendado en algunas ocasiones la Unión Europea.

Así, es necesario dotar a los municipios y comarcas de Servicios de Atención a la Vida Diaria<sup>9</sup> que promuevan el bienestar cotidiano de la población, incidiendo en los usos del tiempo de cada día y teniendo la vida cotidiana como escenario. La reivindicación de esos servicios debe recordar la necesidad de que sean pautados como derechos de ciudadanía universales e individualizados y, por lo tanto, no sólo obtenibles en clave asistencialista o familista. Es decir, deben promoverse no sólo para que sirvan como paliativo del malestar de aquellos colectivos con un mayor riesgo de exclusión social. Su desarrollo no resulta sencillo en territorios en los que el Estado de Bienestar no se ha llegado a desarrollar plenamente, precisamente por su clara orientación familista. Sin embargo, las especialistas coinciden en afirmar que estos servicios son una de las mejores garantías de equidad democrática, específicamente destinados a resolver gran parte de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y señalan asimismo que el proceso de envejecimiento los está convirtiendo ya en ineludibles.

Las diferencias entre países en cuanto a la dotación de estos servicios son muy importantes. Aunque bastantes de ellos cumplan los objetivos fijados en la Cumbre de Barcelona en 2002<sup>10</sup>, los niveles de gasto en estos servicios y su calidad (ratio de número de niños/as por trabajador, nivel educativo de las plantillas) son dispares<sup>11</sup>.

Algunos modelos como el sueco, pueden servir asimismo de referencia. En él, los municipios tienen la obligación de ofrecer servicios de cuidado diarios para niños y niñas cuyos progenitores trabajen o estudien o para niños y niñas con necesidades particulares para las actividades pre-escolares. Esta obligación se ha extendido también para el caso de padres/madres en desempleo o de permiso parental,

---

<sup>9</sup> En Francia se denominan servicios de proximidad y en el mundo anglosajón se denominan «care services». Ver al respecto: Torns, Teresa (2004) «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar». *Trabajo*, vol. 13.

<sup>10</sup> Para 2010 se fijaban los siguientes objetivos: cubrir al menos hasta el 90% de la demanda de cuidado de menores de 3 a 6 y al menos el 33% de menores de 0 a 3 años.

<sup>11</sup> Del Boca, Daniela (2015) «Child care arrangements and labor supply». *IDB Working Paper Series*.

durante un mínimo de 3 horas diarias. También deben ofrecer servicios de cuidado infantil antes y después del horario escolar para criaturas en edad escolar cuyas madres/padres están estudiando o trabajando. La tarifa de estos servicios depende del nivel de renta familiar, con un máximo<sup>12</sup>.

Otro asunto adicional y que es importante tratar es el de las condiciones de trabajo de las personas que cuidan, que son fundamentalmente mujeres. Cuando el cuidado se hace en los hogares, con frecuencia las condiciones no son idóneas e incluso se lleva a cabo mediante empleo informal. El desarrollo de servicios públicos para el cuidado contribuye a formalizar parte del empleo de este sector y a mejorar sus condiciones. Dado que son las mujeres de bajo nivel económico las que desempeñan ese tipo de cuidados, las medidas en este sentido sirven para reducir la desigualdad social<sup>13</sup>. El sistema de cuidadoras individuales que trabajan en sus propias casas encargándose de un grupo de unos 5 niños/as de hasta 3 años, frena la existencia de servicios irregulares y fomenta su calidad (Dinamarca y Francia tienen servicios de este tipo).

---

<sup>12</sup> Peterson, Elin (2011) *Beyond the “women-friendly” welfare state: Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care*, PhD thesis, Madrid Complutense University.

<sup>13</sup> Blofield, Merike y Martínez, Juliana (2014a) “Maternalism, co-responsibility, and social equity: a typology of work–family policies” *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 22, no 1, p. 38-59.

