

Diciembre 2016

Marco teórico de la conciliación y la corresponsabilidad

La conciliación y la corresponsabilidad en el contexto europeo

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



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



Índice

| | |
|---|----------|
| Evolución de la conciliación y la corresponsabilidad en Europa | 3 |
| 1. Primeras décadas: una apuesta por la igualdad de oportunidades..... | 3 |
| 2. Década de los 90: de la igualdad de oportunidades a la acción positiva..... | 4 |
| Las políticas de conciliación y sus vínculos con las políticas de empleo | 7 |
| 1. Visión general..... | 7 |
| 2. La conciliación y la Estrategia Europa 2020 | 8 |
| 3. Lecturas críticas del concepto de conciliación utilizado por la UE..... | 10 |
| 4. Diversas visiones sobre el papel de las mujeres y hombres en la conciliación | 11 |

Evolución de la conciliación y la corresponsabilidad en Europa

Comenzamos este apartado con un breve análisis de la evolución de las principales características de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas a nivel de la Unión Europea (UE), siendo conscientes de que estas políticas han sido principalmente competencia de los Estados miembros y no tanto de la Unión. No obstante, la regulación europea ha servido como base para la actuación de muchos Estados miembros y ha incentivado, a su vez, determinados comportamientos empresariales, por lo que nos sirve como marco de este análisis.

1. Primeras décadas: una apuesta por la igualdad de oportunidades

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha estado vinculada, a nivel de la UE, con la igualdad de oportunidades y las políticas sociales. El compromiso inicial de la Comunidad Económica Europea con la igualdad de oportunidades se materializó en el Tratado de Roma de 1957 por medio, exclusivamente, de la demanda a favor de la igualdad de salarios para mujeres y hombres. Esta medida no estaba directamente relacionada con la política social desarrollada en los países europeos occidentales durante la primera mitad del siglo XX, la cual se había construido en base a la relación del trabajador hombre con el mercado laboral, es decir, una relación basada en el bienestar en función del empleo masculino. No obstante, sí existe un vínculo entre el compromiso a favor de una igualdad salarial entre hombres y mujeres y la relación entre el bienestar y el empleo, puesto que la propuesta a favor de esa igualdad salarial, realizada por el gobierno francés, intentaba evitar una competencia desleal basada en la discriminación salarial contra las mujeres. Así, la igualdad de género, que ha sido, posteriormente, un objetivo importante a nivel de la UE, ha

estado inicialmente vinculada tanto a la justicia social como al establecimiento de un mercado único (Lewis, 2006).

La definición inicial de igualdad de género, referida a otorgar el mismo tratamiento a las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, no se materializó hasta mediados de los años 70, cuando comenzó a desarrollarse la igualdad de oportunidades, tanto conceptualmente como por medio de una amplia gama de medidas políticas. Y no fue hasta finales de la década de los 80 cuando se entendió que la igualdad dependía también de las diferentes posiciones que ocupaban los hombres y las mujeres en la sociedad. Sin embargo, durante esa década fracasó el intento de desarrollar y armonizar la “dimensión social” de la política comunitaria, que continuó siendo una prerrogativa de los Estados miembros, mientras se iban impulsando a nivel de la UE, tanto la política económica como la normativa a favor de la competitividad para facilitar la integración del mercado.

2. Década de los 90: de la igualdad de oportunidades a la acción positiva

Durante la primera mitad de la década de los 90 se pusieron en marcha medidas de acción positiva que beneficiaron a las mujeres, ya que se empezó a comprender que las inercias contrarias al avance pro equidad impedían la conversión de la igualdad de oportunidades formal (cambios a nivel legal) en una igualdad de oportunidades efectiva, por lo que había que acelerar los procesos de cambio por medio de la acción positiva específica (cuotas, etc...).

No obstante, en el área vinculada con los cuidados y la conciliación, a veces la acción positiva se ha interpretado de forma contraria a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ya que se ha defendido que “se consideraban legítimos los derechos específicos para mujeres en este ámbito, a pesar de que se estaba interpretando el concepto de acción positiva de una forma que implicaba un mantenimiento de roles particularmente perjudicial para la causa de la igualdad real, (...) al legitimar los beneficios exclusivos de cuidado atribuidos a las mujeres por medio de argumentos que promueven la perpetuación de roles” (Ballester, 2012: 58).

2.1. *La transversalidad de género entra en la agenda internacional*

Posteriormente, y a pesar de las contradicciones y paradojas que se producen en la normativa y jurisprudencia europea, se han ido introduciendo cambios en el área de las políticas de conciliación, que han implicado que se fuera aceptando que el avance hacia una igualdad de oportunidades efectiva implicaba necesariamente cambios en el comportamiento de los hombres y en las organizaciones empresariales. Y así, la definición de la igualdad de género experimentó un cambio, en principio, profundo, con la introducción de la noción de transversalidad que siguió a la IV Conferencia de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en Beijing en 1995, y a nivel europeo, con la adhesión de Suecia y Finlandia a la UE en 1996.

La transversalidad supone que las políticas públicas que persiguen la igualdad de género no estarán por más tiempo confinadas al “guetto” de la igualdad de oportunidades, materializada frecuentemente en algunas acciones simbólicas de acción positiva, con muy poco peso presupuestario, sino que serán integradas en todas las áreas de las políticas y, por lo tanto, pasarán de estar situadas en la periferia al centro de las actuaciones públicas. Rees (1998) ha defendido que la transversalidad tiene el potencial de nombrar la desigualdad para impulsar políticas que buscan la equidad, sin negar la diferencia. Así, la transversalidad podría ser transformadora y cambiar las jerarquías de género. Se intenta, asimismo, asegurar que el estándar respecto a la igualdad sea medido en base a los análisis de impacto de género¹.

Sin embargo, pronto se va a observar que, con el impulso del proyecto neoliberal, la transversalización de la política económica y social va a quedar dominada por las relaciones del mercado capitalista financiero, lo que significa, en muchas áreas, como la de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que queden enmarcadas más en el ámbito de la competitividad empresarial que en el de la igualdad de género, siendo el primero el marco dominante en el que debe insertarse la igualdad de género².

2.2. *Cambios en las estructuras laborales y familiares a partir de los 90*

En ese complejo contexto, durante la década de los 90, se observaron grandes cambios a nivel del mercado laboral y de la estructura familiar que provocaron

¹ Walby, 2001

² Dyson, 2000; Dex, 2003 en Lewis, 2006.

una serie de retos a nivel demográfico, económico y fiscal para el estado del bienestar existente en los estados miembros.

No obstante, la mayoría de los documentos claves que trataban sobre esta temática de conciliación de la vida familiar y laboral durante la primera mitad de la década de los 90, hacían de forma explícita alguna referencia a la conveniencia de que tanto hombres como mujeres “compartieran el empleo y las responsabilidades familiares”³. Así, en 1992, una recomendación del Consejo sobre el cuidado infantil instaba a los Estados miembros a desarrollar o incentivar iniciativas que “permitieran a las mujeres y a los hombres reconciliar sus responsabilidades laborales y familiares generadas por el cuidado de las criatura”⁴. La recomendación también definía el cuidado infantil de forma amplia y proponía tomar medidas en cuatro áreas:

- Servicios infantiles
- Licencias laborales para padres y madres
- Políticas amistosas con las familias en el lugar de trabajo
- Medidas que promovieran una participación creciente de los hombres en el cuidado y crianza de las criaturas.

En 1996, el Consejo adoptó una Directiva sobre las licencias parentales, que establecía unos mínimos derechos individuales hasta los tres meses de licencia parental para hombres y mujeres, y se otorgaba, asimismo, a los Estados miembros la competencia para determinar las condiciones de acceso, si la licencia debería ser compensada económicamente o si sería completa o parcial. La licencia no podía ser transferible, para que los padres no se la pasaran a las madres- con objeto de promover la igualdad de género. Sin embargo, al no especificarse unas condiciones de remuneración mínimas (lo que fue considerado como una victoria por parte del empresariado), resultaba muy improbable que los hombres las utilizaran, tal como sucedió, y finalmente impulsó que, en la práctica, se convirtiera en una conciliación para las mujeres⁵.

En este contexto, la UE intentó potenciar que los Estados miembros hicieran frente a los desafíos que planteaban, especialmente, el problema de desempleo y las tasas de participación en el mercado laboral, así como la necesidad percibida de modernizar los sistemas de protección social. La creciente voluntad a favor de hacer frente a los temas relacionados con el cuidado familiar, estuvo motivada

³ Lewis (2006).

⁴ Traducción propia del texto en inglés.

⁵ Lewis, 2006

porque estos cuidados entorpecían la participación en el mercado laboral, especialmente de las mujeres. Y por ello, fue uno de los elementos que se tuvieron en consideración dentro de la agenda de igualdad de oportunidades⁶, y en las medidas propuestas a principios del siglo XXI.

Las políticas de conciliación y sus vínculos con las políticas de empleo

1. Visión general

Para finales de la década de los 90, habían tenido lugar cambios sustanciales en las tres áreas vinculadas directamente con la equidad de género, según la UE: la de igualdad de oportunidades, la de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la de la política social. El concepto de igualdad fue ampliado en el Tratado de Amsterdam (firmado en 1997 y en vigor desde 1999) para incluir “la discriminación basada en origen racial o étnico, religión o creencia, minusvalía, edad u orientación sexual” (artículo 13). El Tratado también otorgó, por primera vez, al “empleo” un título propio y un status similar al de la “política económica y monetaria” y al de la “política social”. Esto permitió avanzar en el compromiso a favor de la conciliación de una forma mucho más integrada en las políticas de empleo, lo que se manifestará en la *Estrategia Europea de Empleo* (EEE) que se diseñó tras la firma del Tratado. El empleo y otras dimensiones claves de la política social comenzaron a ser tratadas como parte del *Método Abierto de Coordinación* (MAC), que sustituyó las directivas más duras por presiones más blandas sobre los Estados miembros, con objeto de introducir reformas por medio de la aceptación de objetivos comunes, cuyos progresos debían ser posteriormente controlados por medio de una revisión entre pares⁷.

Así, en las últimas décadas, las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal han sido promovidas como un medio para afrontar un conjunto variado de problemas, desde las bajas tasas de fertilidad, hasta la mejora de la competitividad y el crecimiento, así como el logro de la igualdad de género. Se observa, al mismo tiempo, una tendencia en la literatura de cualquier ámbito particular de la política pública a representar la creciente subordinación de las políticas de conciliación a las políticas de empleo, como una tendencia coherente y

⁶Lewis 2001, 2002, citado en Lewis, 2006.

⁷ Lewis, 2006

lineal⁸, así como la expansión del significado de la igualdad de oportunidades para incluir los temas relacionados con el trabajo y la familia⁹. De hecho, según Lewis (2006) es posible encontrar diferentes significados a las políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral en diferentes documentos a lo largo del tiempo, pero también hay un movimiento claramente identificable en ese sentido en el marco político dominante cuando el conjunto de la política es tomado en consideración.

2. La conciliación y la Estrategia Europa 2020

En la actualidad, la Comisión Europea está potenciando la Estrategia Europa 2020, que sigue la estela de la estrategia de Lisboa y de Barcelona de principios de siglo. En la Estrategia Europea 2020 se hace hincapié en el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral como una vía para alcanzar los objetivos de sacar a 20 millones de personas europeas de la pobreza o de la exclusión social, y conseguir una tasa de empleo de mujeres y hombres del 75%. Para conseguirlo se incluye la necesidad de promocionar servicios de cuidado a la infancia, accesibles, con precios asumibles y de gran calidad, así como de cuidados a las personas muy dependientes. También se incluye la necesidad de eliminar los desincentivos fiscales para la segunda persona que obtiene una renta laboral, ya que esta modificación fiscal incentivaría la participación laboral de las mujeres. Estas medidas se han reflejado en los informes anuales sobre el crecimiento y las recomendaciones específicas realizadas a los Estados por la Comisión Europea en los últimos semestres¹⁰. Y por ello, están también en las agendas de los gobiernos europeos, que se están centrando en las licencias parentales, la flexibilidad en las jornadas laborales y en los servicios de cuidados, aunque con diverso nivel de implicación. En general, en la actualidad se sigue considerando las políticas de conciliación como unas palancas fundamentales para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral¹¹.

Hoy en día, los enfoques con los que se analiza el mercado laboral europeo parecen ir también de acuerdo con esa tendencia, y siguen manifestando contradicciones a la hora de analizar el mercado laboral y proponer medidas para superar los obstáculos existentes para lograr una situación más equitativa entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en un análisis desarrollado por Eurofound en 2015¹², se señalan, entre las principales características del mercado laboral europeo, la segregación por género, dadas las grandes diferencias en las

⁸ Stratigaki 2004, en Lewis, 2006.

⁹ Hantrais 2000

¹⁰ EIGI, 2015: 9

¹¹ EIGI, 2015: 10

¹² Sexta encuesta europea sobre condiciones del trabajo. Eurofound (2015)

modalidades de participación de las mujeres y de los hombres de distintas edades en el mercado de trabajo y, en general, en todos los trabajos que se realizan, tanto dentro como fuera del mercado laboral. Por ello, a pesar de los avances registrados, las mujeres y los hombres siguen teniendo experiencias de trabajo diferentes en numerosas dimensiones, desde la ocupación y el sector hasta el tipo de contrato, la retribución y la jornada laboral. Además, más de la mitad de las personas con un empleo declaran tener un puesto de trabajo que es desempeñado principalmente por personas de su mismo sexo (el 58 % de los hombres y el 54 % de las mujeres), mientras que tan solo una quinta parte (el 21%) señala que es desempeñado por la misma proporción de mujeres y hombres.

En términos de segregación jerárquica, la proporción global de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que tienen como supervisora a una mujer aumentó del 24% en 2000 al 33% en 2015. No obstante, dos tercios de los trabajadores/as por cuenta ajena (el 67%) siguen teniendo un supervisor masculino. Un análisis más detallado revela la existencia de otras diferencias de género: tienen como supervisora a una mujer la mitad de las trabajadoras por cuenta ajena, frente a tan solo el 15 % de los hombres.

Vinculado con las prioridades actuales de la política de empleo -aumentar los niveles de empleo, prolongar la vida laboral, elevar la tasa de actividad de las mujeres, desarrollar la productividad y la innovación, y adaptarse al cambio digital- dependen para su éxito no solo de la introducción de cambios cuantitativos en el mercado de trabajo, sino también del desarrollo de unas buenas condiciones laborales y de una buena calidad del trabajo. Para ello, consideran que hay que garantizar, en particular, la aplicación, a lo largo de todo el ciclo vital, de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y al desarrollo profesional, tanto en el trabajo como en la sociedad, entendida en sentido más amplio. No obstante, estas afirmaciones muchas veces se olvidan en las reflexiones relativas a las condiciones laborales. Así, por ejemplo, en el siguiente apartado del mismo informe, se habla de los factores que influyen en la calidad del empleo de la población europea, y ahí se ignora la importancia de la conciliación y de la corresponsabilidad en la calidad de las condiciones laborales, volviendo a fragmentar nuestras esferas vitales (solo se tiene en cuenta que muchas personas siguen pensando en el trabajo remunerado cuando llegan a casa o que están demasiado cansadas para realizar tareas domésticas, y la visión de que estas tareas influyen negativamente en su empleo¹³ y no al revés).

13 Difuminación de las fronteras entre la vida laboral y la privada: Los resultados indican hasta qué punto se entremezclan el trabajo y la vida privada: el 14 % de los trabajadores sigue preocupado por su trabajo durante el tiempo libre «siempre» o «casi siempre»; el 21 % está «siempre» o «casi siempre» demasiado cansado para realizar algunas de las tareas domésticas necesarias, y al 11 % el trabajo le impide dedicar tiempo a su familia «siempre» o «casi siempre». Por último, en el 3% de los trabajadores las responsabilidades familiares y de cuidado afectan negativamente a su trabajo (Eurofound, 2015).

3. Lecturas críticas del concepto de conciliación utilizado por la UE

Una de las lecturas críticas más frecuentes en torno al concepto de “conciliación” utilizado por la UE parte del cuestionamiento de la utilización generalizada de un lenguaje neutro al género, y con el significado de “armonización” de los trabajos remunerados y no remunerados realizados por las mujeres, más que una “armonización” en el sentido de distribución equitativa y paritaria de estos trabajos entre las mujeres y los hombres en las unidades domésticas.

Desde finales de la década de los 90, cada vez se han vinculado de forma más estrecha las políticas de conciliación con las de empleo por parte de las instituciones de la UE. Tal como el Comisario de Asuntos Sociales del momento, Pdraig Flynn, comentaba en el prefacio del informe de su Directorado de Empleo y Asuntos Sociales de 1998 sobre conciliación, esta “es una parte integral del proceso de la Estrategia de Empleo Europea” (Comisión, 1998¹⁴). A partir de esa fecha, la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido progresivamente insertada cada vez más firmemente en las directrices que acompañan a la Estrategia de Empleo Europea (EEE), con el resultado de que, en primer lugar, ha ido desapareciendo el objetivo de promocionar la igualdad de género por medio del cambio de comportamiento de los hombres, y en segundo lugar, el foco de la política se ha ido estrechando sustancialmente a la provisión de servicios de cuidados a la infancia. Este segundo objetivo también está muy vinculado con la promoción de la participación de las mujeres en el mercado laboral y con otras medidas para el cuidado, como largas licencias y excedencias laborales. De forma significativa, el Comité de las Mujeres del Parlamento Europeo expresó en su valoración de estas medidas que si no se ponían en marcha instrumentos vinculantes de forma legal, los Estados miembros en los que no se habían desarrollado los servicios a la infancia no iban a hacer nada para cambiarlo, teniendo en cuenta el carácter de recomendación de esta propuesta¹⁵.

No obstante, algunos países si reforzaron sus servicios de atención a la infancia esos años, como fue el caso de Alemania o el Reino Unido, por ejemplo, donde se crearon alrededor de 600.000 plazas para el cuidado infantil a partir de 1996/97¹⁶. El deseo de incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, y en el caso del Reino Unido,

¹⁴ Lewis, 2006.

¹⁵ Randall 2000.

¹⁶ Evers et al., 2005

especialmente, de las madres solas, así como, en menor medida, mejorar el nivel educativo de algunos colectivos de mujeres, ha resultado ser un estímulo significativo para algunos Estados rezagados, pero uno que no tiene necesariamente mucha relación con la promoción de igualdad de género per se¹⁷.

El establecimiento de objetivos de empleo para las mujeres en el Consejo de Lisboa en el año 2000 fue seguido por los objetivos fijados por el Consejo de Barcelona en 2002. Se pretendía alcanzar que el 90% de los niños y niñas entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y el 33% para las criaturas menores de 3 años tuvieran acceso a servicios de cuidados a la infancia. Esta decisión especificaba los medios por los que los Estados miembros debían alcanzar el objetivo de Lisboa para el empleo femenino, que representaban una restricción sustancial de la comprensión del cuidado infantil, limitándola a una provisión institucional formal, comparada con la recomendación de 1992. Jill Rubery (presidenta del Grupo de personas expertas en género y empleo de la Comisión) concluía que las áreas de mayor impacto en la Estrategia de Empleo Europea, respecto a la igualdad de género, eran las más vinculadas con los principales objetivos de la estrategia, principalmente, el cuidado infantil¹⁸.

Así, en el cambio de siglo, el empleo se convirtió en el marco de la política económica y social dominante. La prioridad concedida a los servicios de cuidado infantiles, frente a los permisos y licencias, proveía unos claros incentivos para el empleo de las mujeres, ya que las licencias, si eran largas –más de un año- y eran a su vez pobremente compensadas, actúan como una palanca para animar a las mujeres a salir del mercado laboral¹⁹. Los documentos elaborados por la presidencia sueca en 2001 representaban este problema en los términos del enfoque impulsado por Suecia durante las últimas décadas: las mujeres y los hombres debían ser tratadas de la misma manera (como ciudadanía trabajadora), pero en el caso de las mujeres, estas deberían ser compensadas hasta que se consiguiera alcanzar una igualdad efectiva en el mercado laboral.

4. Diversas visiones sobre el papel de las mujeres y hombres en la conciliación

No obstante, la trayectoria política no ha sido completamente unívoca o lineal. En 1997, la Comisión argumentó que “el nuevo equilibrio de género en la vida laboral choca con las políticas familiares tradicionales” y la reforma era vista como parte de la modernización de la

¹⁷ Stratigaki 2004, en Lewis 2006

¹⁸ Rubery, 2002

¹⁹ Lewis, 2006: 430

protección social²⁰. Asimismo, el Consejo de Ministros de Empleo y Política Social acordó una Resolución en el año 2000 sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar y laboral en la que se volvía a enfatizar la importancia de “un reparto equitativo”, particularmente en términos de “tiempo libre de empleo para cuidar a la infancia y a otras personas dependientes”²¹.

Algunas autoras y autores que seguían los vaivenes de este proceso, como Esping Andersen, quien había realizado, junto con un equipo de investigación, un documento influyente para la presidencia belga de 2001, fue más lejos en su crítica, al considerar que el “familiarismo” del viejo acuerdo del bienestar, establecido en políticas basadas en supuestos relativos a los roles tradicionales de los hombres y mujeres en las familias, “es ahora el talón de Aquiles de los Estados del bienestar”, ya que iba en contra de las familias y la oferta de trabajo, lo que unido a los bajos niveles de empleo de las mujeres, reducía la base impositiva necesaria para sostener el sistema de bienestar social europeo²².

Asimismo, el tratamiento principalmente instrumental de la conciliación de la vida laboral y familiar como parte de la agenda dominante por el empleo ha probado ser una amenaza para el objetivo de la igualdad de género basada en la corresponsabilidad. Como resultado del aumento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas²³ se han sucedido los Informes de la Comisión al Consejo Europeo centrados en determinados colectivos sobre los que se debería incidir para que aumentaran su tasa de ocupación. Así, por ejemplo, algunos años el informe correspondiente se ha centrado en asegurar un incremento en el empleo de personas trabajadoras mayores. Por su parte, el Grupo de Alto Nivel sobre el Futuro de la Política Social en una Unión Europea ampliada continuaba promoviendo la conciliación, pero principalmente como un medio para permitir a las parejas tener el número de criaturas que desearan. En opinión de algunas autoras, no está claro que el vincular la conciliación con el reto de la caída de fertilidad pueda contribuir de forma más positiva al objetivo de igualdad de género que lo que ha conseguido el fuerte vínculo con el empleo y el crecimiento económico²⁴.

Esta tendencia ha continuado en los últimos años, ya que en la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad de Género 2010-15, se considera que la conciliación es un derecho fundamental y una condición para impulsar el crecimiento económico. No obstante, se vuelve a incluir a los hombres como agentes activos del cambio, ya que para conseguir el

²⁰ Commission, 1997b

²¹ Consejo, 2000d

²² Esping Andersen, 1999: 70.

²³ EIGI, 2015: 11

²⁴ Lewis, 2006

crecimiento económico mencionado, se considera que los hombres y las mujeres deben poder lograr un equilibrio entre los tres aspectos de su vida, el personal, el familiar y el laboral. Entre las medidas incluidas en la estrategia se mencionan principalmente:

- Un conjunto diverso de licencias y permisos maternales y parentales.
- Los servicios de cuidados a la infancia y para las personas dependientes.
- El desarrollo de una estructura y organización laboral que genere un ambiente que facilite la combinación del empleo con las responsabilidades privadas/familiares de las mujeres y los hombres, haciéndose hincapié en los acuerdos de flexibilidad laboral, y en el cambio en la cultura empresarial que estos avances implican.

4.1. Las dificultades de conciliar cuando se precariza el empleo y se recortan los servicios públicos

Hasta la OCDE reconoce que compartir las responsabilidades de cuidado infantil por parte de las mujeres y los hombres puede convertirse en una tarea difícil en una cultura como la nuestra en la que se considera que los hombres deben estar prioritariamente dedicados a su vida profesional, y que su acceso a un permiso parental se puede interpretar como una falta de compromiso hacia su trabajo profesional, mientras que en el caso de las mujeres que se dé por supuesta su prioridad maternal les supone un obstáculo en su carrera profesional. Además, cuando no existen servicios de cuidados de alta calidad y con precios asumibles, puede resultar imposible para muchas parejas, especialmente aquellas con bajos ingresos, tener un empleo a jornada completa y a la vez cuidar a sus familias²⁵. No podemos olvidar que millones de personas en Europa se están viendo seriamente afectadas por la última recesión financiera y económica, y que se calcula que el riesgo de pobreza y exclusión social alcanzaba en 2014 al 24,4% de la población de la UE, es decir, a más de 122 millones de personas²⁶.

Los importantes recortes presupuestarios que se han producido desde 2009 en algunos estados europeos, como es el caso del estado español, comprometen seriamente el impulso de las políticas de cuidado y de conciliación e interrumpen una trayectoria hacia la igualdad de género. Un reciente estudio encargado por el Comité de derechos de las mujeres y la igualdad de género del Parlamento Europeo²⁷, señala que si bien las políticas de igualdad de género se han institucionalizado y consolidado en España hasta 2008, el periodo 2009-2016

²⁵ OCDE, 2012

²⁶ EIGI, 2016

²⁷ Lombardo, 2016

muestra una reacción adversa provocada por las políticas de austeridad adoptadas en respuesta a la crisis económica. El desmantelamiento institucional, los recortes presupuestarios, el estancamiento legislativo, las reformas de política con impactos negativos de género y los problemas de aplicación, indican un futuro incierto para las políticas de igualdad de género en España. Se hace hincapié en el escaso desarrollo de los servicios para el cuidado de criaturas menores de 3 años, en la eliminación de “cheque bebé” y también en la reducción de los recursos dedicados al desarrollo de la Ley de Dependencia. El estudio concluye señalando el futuro incierto de las políticas de igualdad de género en España a no ser que se prioricen en la agenda estas políticas, se refuercen las instituciones de igualdad y se incrementen los presupuestos públicos dedicados a esta materia, entre otras medidas.

4.2. La importancia de las instituciones en el impulso de la corresponsabilidad

Volviendo al papel que juegan las administraciones públicas en estos cambios, se observa que, en las últimas décadas, muchos gobiernos europeos han introducido medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Al mismo tiempo, en muchas empresas se complementan estas medidas públicas y se ofrecen “acuerdos entre el trabajo mercantil y la familia”, tales como incrementos en los permisos laborales, apoyo infantil extra y medidas de flexibilidad en el empleo²⁸. Las investigaciones reflejan que quienes están implementando en mayor medida estas acciones a favor de la conciliación son las grandes empresas y los organismos públicos.

Además, la mayor parte de las investigaciones realizadas sobre los acuerdos para compatibilizar el empleo y la familia se han realizado predominantemente en países anglófonos, tales como el Reino Unido, EEUU y Australia²⁹. Hasta la actualidad se han realizado muy pocas investigaciones empíricas sobre políticas de conciliación a nivel comparativo entre los Estados europeos. Según Den Dulk (2012), una de las excepciones es el estudio sobre los tiempos de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo³⁰. En el caso holandés, la combinación de políticas públicas con incentivos específicos a los empleadores (por ejemplo, una deducción fiscal por los costes del cuidado infantil asumidos por la empresa) ha impulsado a las empresas a adoptar más acuerdos con el personal³¹.

²⁸ Den Dulk et al., 2012: 2785

²⁹ Den Dulk 2005, citado en den Dulk, 2012: 2785

³⁰ European Foundation for the improvement of living and working conditions. (Riedmann, Bielinski, Szezurowska and Wagner 2006, en den Dulk, 2012)

³¹ Den Dulk, 2012: 2805

Según los resultados de los trabajos previamente mencionados, se puede constatar que cuando el desarrollo de los acuerdos para conciliar empleo y familia se deja principalmente en manos del mercado, como en un contexto liberal, los empleadores no compensan totalmente la falta de disposiciones públicas. Además, en un contexto con limitadas provisiones públicas, las características y condiciones organizativas específicas de las empresas determinan la adopción de acuerdos, por lo que aumenta la desigualdad de acceso entre los diversos colectivos de personas empleadas en las empresas. Dado el desarrollo, políticamente inducido, hacia una mayor descentralización, desregulación y liberalización en muchos Estados europeos, esto puede no ser un contexto favorable para impulsar los niveles de apoyo a la conciliación para todos y todas las personas trabajadoras a lo largo de Europa. Los acuerdos de conciliación, relacionados con el cuidado a la infancia, ofrecidos por el empresariado puede variar entre una guardería en el lugar del trabajo, por una parte, a los recursos y servicios complementarios para cofinanciar el acceso a estos servicios por parte de las y los trabajadores. Otros acuerdos están vinculados con las licencias que pueden ser remuneradas o basadas en una mayor flexibilidad laboral³². En Islandia, por ejemplo, defienden que “todos los esfuerzos encaminados a la conciliación de familia y trabajo deben formar parte de una agenda doble, es decir, que hay que reforzar el mundo profesional al tiempo que se protege la vida doméstica y se beneficia a las familias y los niños y niñas”³³. Por todo ello, parece completamente necesario que el sector público ponga las bases que garanticen un avance en la igualdad de oportunidades efectivas de todas las mujeres y hombres, independientemente de su status social, y que dé tanta importancia a las condiciones de vida dignas de las unidades familiares como a los cambios de la cultura empresarial.

³² Den Dulk 2001, citada en den Dulk, 2012.

³³ Bjartmarz, 2003: 41.

