

Diciembre 2017

Plan Foral para la Conciliación Corresponsable

Potencialidades y retos a afrontar

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



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA



Índice



Cuatro ámbitos de actuación.....	3
Retos a afrontar	4

Cuatro ámbitos de actuación

En el caso de Gipuzkoa y en el marco de su I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable destacaríamos, que los pasos a dar en los cuatro ámbitos en los que se concreta este I Plan Foral, son un punto de partida interesante para extender entre los diversos agentes socio-económicos de Gipuzkoa la necesaria sensibilización, formación, investigación, e implicación en este proceso. Se hace hincapié en las empresas, familias, -resaltando la importancia de la concienciación de los hombres-, e instituciones públicas, en las que se otorga un papel especial a determinadas áreas de la administración tanto foral como local de forma transversal (política fiscal y financiera, educación, juventud y deportes, etc.).

La investigación y estudios propuestos permitirán poder conocer más en profundidad la situación actual de las empresas y familias de Gipuzkoa en temas de conciliación. En este apartado sería conveniente hacer más hincapié en la casuística de las pequeñas y medianas empresas, que suponen más del 90% de las empresas del territorio foral, y en la problemática especial de las personas autónomas y trabajadoras de hogar.

En el apartado de las redes de empresas a promover, en el que se resalta la creación de una plataforma digital, parece pertinente trabajar conjuntamente con el resto de administraciones vascas, ya que el Gobierno Vasco dispone de la página Concilia +, por medio de la cual se podrían recoger los recursos y medidas puestas en práctica por todos los niveles administrativos vascos, de forma coordinada. En los estudios realizados hasta ahora se ha evidenciado una falta de conocimiento suficiente por parte de las instituciones sociales y económicas del territorio de las medidas aplicadas por las administraciones públicas vascas, por lo que es un paso imprescindible que se recoge en diversos puntos de los ámbitos de actuación. Además, seguir contrastando los pasos dados aquí con los realizados en otros estados más avanzados en la aplicación de políticas corresponsables, algunos de los cuales han sido sintetizados en los apartados anteriores, puede seguir inspirando el actuar de las autoridades de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de sus sujetos económicos, sociales y políticos del territorio.

Respecto a la prevista realización a lo largo del ejercicio 2018 en un municipio del Territorio Foral de Gipuzkoa de un mapa de necesidades y oportunidades para el desarrollo de acciones compartidas entre los agentes socio-económicos, sociales e institucionales, consideramos que sus resultados podrán dar algunas claves de interés para seguir mejorando la aplicación práctica de las medidas en este sentido de cara al futuro próximo.

Retos a afrontar

Algunos procesos de carácter social y económico que se vienen produciendo en nuestras sociedades plantean retos importantes a la hora de diseñar estrategias y programas de conciliación responsable. Estos cambios suponen que algunos de los mecanismos y políticas que han venido funcionando en el pasado pueden ya no resultar tan eficaces y que es necesaria la adaptación de los mismos a las nuevas pautas de empleo, los nuevos modelos de convivencia, a las diferencias intra-grupos y a una mayor incertidumbre sobre la evolución económica. Entre estos procesos destacamos los siguientes:

a) La desestandarización del empleo es un hecho y cada vez es más frecuente el empleo temporal, a tiempo parcial, así como el trabajo autónomo (muchas veces en condiciones de total subordinación con un único contratante, por tanto, falso trabajo autónomo). Estas modalidades de empleo suelen suponer un menor acceso a los derechos de conciliación, tanto porque pueden ir acompañados de períodos fuera del empleo como porque implican más debilidad de trabajadores y trabajadoras para reivindicar y disfrutar de estos derechos. Por ejemplo, la concatenación de contratos temporales, aunque limitada por ley, es un hecho en el caso del estado español. Un trabajador o trabajadora en esta situación puede legalmente solicitar un permiso durante uno de esos períodos de contratación, pero se arriesga a no ser contratado/a en el futuro. Lo mismo cabe decir en cuanto a las excedencias.

b) Los modelos de familia han cambiado y hay que adaptar las actuaciones a los mismos. Uno de los cambios más importante es el aumento del número de familias monoparentales, las cuales tienen importantes dificultades para conciliar. Las razones son diversas: inviabilidad para solicitar jornada reducida dado que hay una

única persona que aporta ingresos económicos a la unidad familiar, dificultades para trabajar en horario de tarde, etc. Los países más avanzados en materia de políticas de conciliación no tienen, en general, programas específicos de atención infantil orientados a las familias monoparentales¹. Por ejemplo, la diversidad y variedad de fórmulas de atención, así como la universalidad de las ayudas son la clave en el sistema francés. En Suecia el sistema es universal y no contempla medidas específicas para estas familias. La neutralidad en cuanto a las estructuras de las familias y/o el género de sus progenitores son las características en este aspecto. Obviamente, para hacer innecesarios los programas orientados específicamente a las familias monoparentales es imprescindible que la actual red de recursos crezca y ofrezca más diversidad en las fórmulas de atención. Mientras se consolidan los cambios que va a ser necesarios, es preciso dar respuesta a estas necesidades. Las ayudas y servicios públicos son necesarios, pero también cambios en las empresas que posibiliten flexibilidad horaria o en el disfrute de las vacaciones especialmente para este tipo de familias.

c) El modelo de conciliación e igualdad privilegia a unas mujeres sobre otras. Presenta a las mujeres como un grupo homogéneo, como si todas tuvieran los mismos intereses y problemas. Hay una falta total de perspectiva interseccional, que tenga en cuenta las diferencias entre mujeres. Se privilegia a las mujeres autóctonas, heterosexuales, que viven en pareja, de clase media y en el empleo formal. Ello oculta las cadenas de cuidado que se producen en los países del sur de Europa. El estado del bienestar de estos países confía en el trabajo no remunerado desempeñado por madres, hijas, abuelas y esposas, y también en el trabajo doméstico remunerado (en ocasiones informal) desempeñado por mujeres, muchas veces inmigrantes. Las políticas de subvenciones y subsidios tienden a beneficiar a las mujeres de renta alta y media. Lo mismo pasa con las políticas basadas en contribuciones previas. Entonces las trabajadoras informales no se benefician, aunque también tienen necesidad de conciliar.

¹ En Francia sí que existen dos programas específicos para estas familias cuando tiene niveles de rentas muy bajos (orientado a la garantía de unos mínimos) o cuando se produce una situación de no percepción de la pensión alimentaria en caso de separación o divorcio. Al respecto ver: Gobierno Vasco (2010) *Análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco*. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

d) Los períodos de crisis se van a seguir sucediendo en nuestras economías y hay que asegurar que no supongan un retroceso en materia de conciliación. La crisis que se inició en 2008 se ha saldado con una mayor dificultad para conciliar y con un retroceso en la igualdad en cuanto al disfrute de permisos, según el Barómetro de la Fundación Masfamilia. Por ello, hay que blindar determinados derechos y descartar los recortes presupuestarios en materia de conciliación.

Hay que señalar también que las estrategias de conciliación de las familias están influidas por los recursos de conciliación existentes tanto públicos como privados. Asimismo, están mediatizadas por los valores sociales existentes, los roles de género tradicionales y los estereotipos en cuanto a los atributos, características y funciones que se asignan a hombres y mujeres en nuestras sociedades.

Lo que determina la división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres es una combinación de factores que interactúan entre sí. Resulta entonces difícil atribuir una causalidad a cada uno de ellos en particular. Se trata de la diferenciación entre los permisos de paternidad y maternidad, la sustitución de ingresos durante los mismos, la posible o no transferibilidad entre madres y padres, la existencia de servicios de cuidado infantil asequibles y suficientes, además de los posibles desincentivos al trabajo de las mujeres como consecuencia de la tributación conjunta². Ello nos indica que no cabe esperar resultados de medidas aisladas.

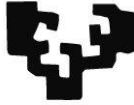
Pero además, hay que señalar que la igualdad en cuanto a la participación en el mercado laboral no se convierte automáticamente en igualdad en la distribución del trabajo no remunerado. Incluso en el caso de los países más avanzados como Suecia, que llevan décadas promocionando la igualdad de género, todavía, sin ninguna duda, las mujeres realizan la mayor parte del cuidado y del trabajo doméstico. Más que de un modelo con dos personas trabajando, hay que hablar de un modelo de una persona y tres cuartas parte de otra, dado que una proporción muy significativa de las mujeres trabaja a tiempo parcial. El modelo dual de trabajo

² Castro, Carmen y Pazos, María (2008) "Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual". En Pazos, María (eds.) *Economía e igualdad de género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. (pp. 185-222). Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.

no es lo mismo que el modelo dual de carrera³. Esto nos indica que los resultados de las medidas puede que no sean ni espectaculares ni inmediatos, y que es necesario hacer una planificación a medio y largo plazo que incluya una batería de medidas que incidan tanto en las condiciones materiales de vida de las unidades familiares como en los valores que subyacen en el imaginario colectivo, y vayan construyendo referentes que visibilicen una sociedad más equitativa donde la corresponsabilidad sea una característica de todas las instituciones del territorio. El primer plan foral para la conciliación corresponsable de Gipuzkoa es un paso importante que deberá ser reforzado en los ejercicios siguientes, una vez evaluados los resultados conseguidos, y en este camino es relevante especificar el presupuesto asignado a su consecución.

³ 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.

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA

