



POLÍTICAS PÚBLICAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS DE GIPUZKOA

Ekonomia Aplikatua I

**M. Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martinez Tola
Ekonomia Aplikatua I
UPV/EHU¹
2017**

¹ Análisis realizado en el marco del convenio firmado con la DFG/GFA en 2017 dentro del programa Etorikizuna Eraikiz, para analizar la "Igualdad y Conciliación en las empresas de Gipuzkoa.

Índice

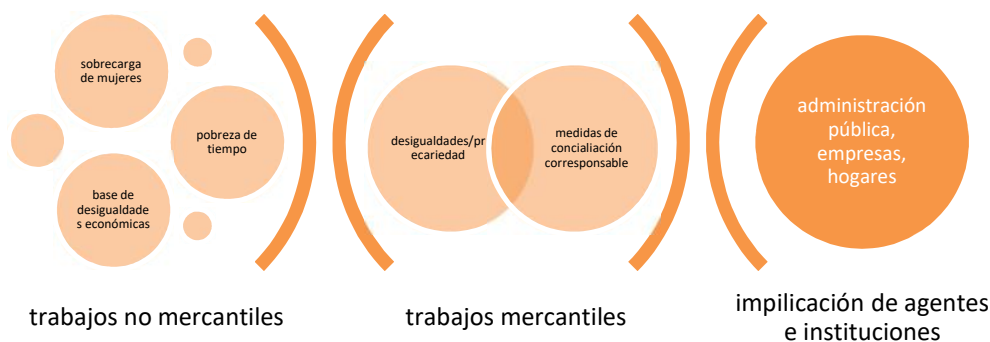
1. Introducción	3
2. El papel de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el avance hacia una sociedad corresponsable en el ámbito de los cuidados.....	6
3. Modelos de referencia para las políticas públicas de igualdad.....	10
4. Medidas y actuaciones para avanzar en la equidad de género.....	13
4.1 Permisos para ser utilizados por ambos progenitores.....	14
4.2. Jornadas de trabajo en torno a las 30-35 horas	18
4.3. Servicios públicos para el cuidado de calidad y asequibles	20
5. Potencialidades y retos del I Plan Foral de Conciliación responsable.....	23
Bibliografía.....	27

1. 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 femenino (Meil et al., 2006). 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 medidas (den Dulk et al., 2012).

Imagen 1. Hacia la conciliación corresponsable



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 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 fertilidad² (EIGE, 2016), 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

² 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.

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 quiénes 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.

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

La conciliación corresponsable es la gran transformación de esta generación.

(Plan de la Diputación Foral de Gipuzkoa para la CCRG, 217:8)

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. Asimismo se 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 se 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. Además, 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”. 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 “Etorkizuna 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 GipuzkoaLAB³, y de Gipuzkoa Taldean⁴, 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 destaca 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 Etorkizuna 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 Etorkizuna 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

³ Gipuzkoalab busca impulsar un ejercicio prospectivo que ayude a construir las políticas públicas y los retos estratégicos del futuro a medio plazo.

⁴ 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.

que 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 simbólica (Gaba y Salvo, 2016).

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.

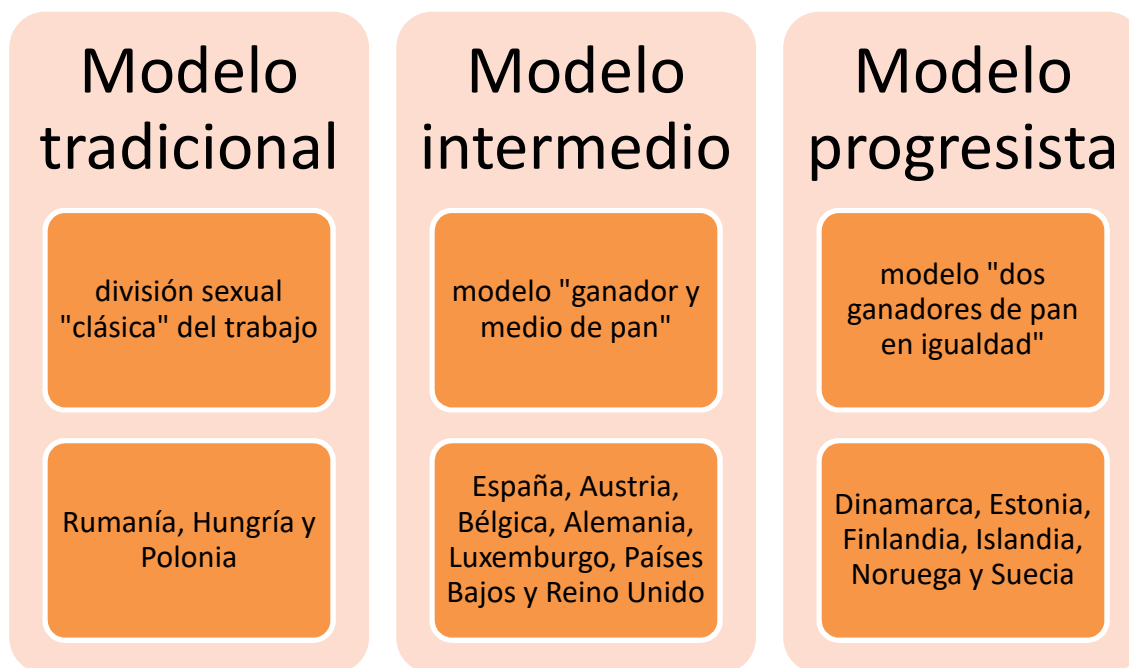
3. Modelos de referencia para las políticas públicas de igualdad

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 europeo (McColgan, 2015).

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.

Imagen 2. Modelos de conciliación en Europa



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 descualificación⁵. 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.

Además, este tercer modelo suelen 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

⁵ La OCDE sugiere que el permiso no debería ser superior al año.

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” (Bustelo y Ferguson, 2011).

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.

4. Medidas y actuaciones para avanzar en la equidad de género

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: la existencia de permisos estructurados de manera que sean utilizados por ambos progenitores, la posibilidad de jornadas de trabajo en torno a las 30-35 horas y una oferta de servicios públicos para el cuidado de calidad y asequibles.

4.1 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 femeninas⁶. 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

⁶ 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).

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 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 (Nyberg, 2004, citada en Castro y Pazos, 2008).

Una distribución más equilibrada de los permisos y licencias entre mujeres y hombres, además de evitar los efectos negativos expuestos, generarían efectos beneficiosos (Van Belle, 2016). 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.
- 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 padres⁷.

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

⁷ 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.

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.).
- 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.

4.2. 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 casos⁸ 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 (Eurofound, 2015).

El trabajo a tiempo parcial supone unas menores ganancias y también unos derechos sociales inferiores. Pero, además, los puestos de trabajo a tiempo

⁸ 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).

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 (Eurofound, 2015).

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 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.

4.3. 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 (Plantenga y Remery, 2013).

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 para impulsar la participación laboral de las mujeres. Se detecta también que estas políticas tienen más impacto entre la población menos favorecida (Del Boca, 2015).

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 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 Diaria⁹ 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

⁹ En Francia se denominan servicios de proximidad y en el mundo anglosajón se denominan «care services».

señalan asimismo que el proceso de envejecimiento los está convirtiendo ya en ineludibles (Torns, 2004).

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 2002¹⁰, 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 (De Boca, 2015).

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, 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 (Peterson, 2011: 183).

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 (Blofield y Martínez, 2014a). 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).

¹⁰ 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.

5. Potencialidades y retos del I Plan Foral de Conciliación responsable

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).

La investigación y estudios propuestos permitirán poder conocer más en profundidad la situación actual de las empresas y familias gipuzkoanas 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.

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, 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 monoparentales¹¹. 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.

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

¹¹ 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 (Gobierno Vasco, 2010:36-37).

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 conjunta (Castro y Pazos, 2008). 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 no es lo mismo que el modelo dual de carrera (Hobson, 2003 citada en Peterson, 2011:184). 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.

Bibliografía

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.

Blofield, Merike y Martínez, Juliana (2014b) "Work, family and public policy changes in Latin America: Equity, maternalism and co-responsibility". *CEPAL Review*, 144.

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.

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.

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

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.

- EIGE (2016) *Poverty, gender and intersecting inequalities in the European Union*. European Institute for Gender Equality.
- EIGE (2015) *Reconciliation of work, family and private life in the European Union. Policy Review*. European Institute for Gender Equality.
- Eurofound (2015) “Sexta encuesta europea sobre condiciones del trabajo: 2015”. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- 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.
- Gobierno Vasco (2010) *Análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco*. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- McColgan, Aileen (2015) “Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway”. European Union.
- 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.
- 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.
- 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.
- Torns, Teresa (2004) “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar”. *Trabajo*, vol. 13.

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

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA



ORAIN
GIPUZKOA