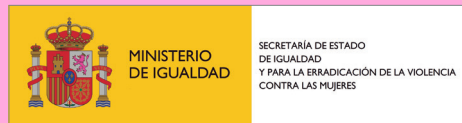


# CORRES- PONSABLES

MONOGRÁFICO MARZO 2024

#CorresponsablesParaGanarMás



CORRESPONSABLES

## Sumario

Presentación de Carolina Vidal: Desfeminizar los cuidados	3
Entrevista con la investigadora y socióloga M. Ángeles Durán: La 'ley de hierro del cuidado', de Begoña Marugán y Carmen Briz	6
La corresponsabilidad y los cuidados desde el Ministerio de Igualdad, de Aina Calvo	16
Desigualdad y penalización laboral y social a las mujeres, de Begoña Suárez y Ana Lite	22
Problematizar la masculinidad para implicar a los hombres en los cuidados, de Miguel Lázaro	28
La experiencia de Euskadi. Cómo implicar a los hombres en los cuidados, de Ander Bergara	34
Corresponsabilidad, la visión de la empresa, de Olimpia del Águila	40
Corresponsabilidad y conciliación, de Teresa Díaz	46
Desequilibrios de las trabajadoras por cuenta propia, de María José Landaburu	52
La corresponsabilidad desde la actuación sindical, de Carolina Vidal y Mari Cruz Vicente	58
Nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad, de Carolina Vidal	64
Página web confederal Corresponsables, de Diana García	64
Cine: El feminista y el cuidador, de Carmen Briz	65
Hombres con valores igualitarios. Historias de vida, logros alcanzados y cambios pendientes, de Raquel Gómez	66
Trabajadoras en el arte, de Raquel Prieto	67

Edita: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Responsable: Carolina Vidal López

Realización: Carmen Briz Hernández

Distribución: Raquel Prieto García

Con artículos de: Begoña Marugán, Carmen Briz, Aina Calvo, Begoña Suárez, Ana Lite, Miguel Lázaro, Ander Bergara, Olimpia del Águila, Teresa Díaz, Raúl Olmos, María José Landaburu, Rosario Martínez, Diana García, Raquel Gómez y Raquel Prieto

Fotografías de: Julián Rebollo, Patricia Hernández, David Mudarra y Txefe Betancort

Ilustraciones de: Nazareth Dos Santos

Diseño y maquetación: Carmen de Hijos

Elaborado en el marco del proyecto *Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa*. Nº Expt 01583-01331523.



**Nazareth Dos Santos, 30 años.** Ilustradora con más de ocho años de experiencia, se especializa en la ilustración editorial, con proyectos en novela escrita, poemarios, novela gráfica, fanzine y prensa.

Su trabajo creativo está asociado a proyectos que reivindican causas sociales relacionadas con el feminismo y las mujeres del colectivo LGBT.

Ha trabajado para pequeñas y grandes editoriales y para multitud de asociaciones feministas en Barcelona, Madrid o Valencia, y ha expuesto su obra en numerosas salas expositivas de España, Argentina, Chile, Puerto Rico y Australia.

Es cofundadora de "Sola Me Gusto", proyecto que reivindica el amor propio y la sexualidad femenina, y que acumula más de 40k seguidores en instagram.

En 2021, fue finalista en los prestigiosos Premios Junceda de ilustración, con su proyecto "Pequeño Pero Matón", una exposición de más de 15 obras ilustradas en las que Nazareth Dos Santos hace una dura crítica a los (mal llamados) micromachismos.

Actualmente, publica su trabajo en su instagram: @naza.reth y en su web: [www.nazarethdossantos.com](http://www.nazarethdossantos.com)

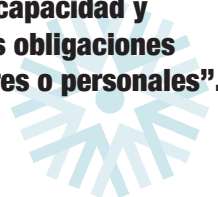
## Presentación

# Desfeminizar los cuidados

Carolina Vidal López



**“En 2022, 1.895.600 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas dependientes y personas con discapacidad y de otras obligaciones familiares o personales”.**



**LA DISCRIMINACIÓN** laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando sin haber logrado, de momento, acabar con ella.

A pesar de que hace más de cuarenta años la *Constitución Española* (1978) y el *Estatuto de los Trabajadores* (1980) sentaron las bases legales para la igualdad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, éstas siguen sufriendo desigualdad. La primera diferencia está en el acceso al puesto de trabajo, en los peores contratos, en el tipo de jornada y ocupaciones y en una subrepresentación en muchos sectores, mientras están encuadradas en un reducido número de éstos, claramente feminizados. La segunda diferencia está en la promoción y trayectoria laboral (‘techos de cristal’, ‘paredes de cristal’, ‘suelos pegajosos’) influida por la menor duración de la vida laboral, por las mayores interrupciones y por un menor ‘presentismo’ debido a su dedicación a las tareas domésticas y de cuidados; por si esto fuera poco, soportan todavía casos de discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

En 2023, en la población entre 16 y 64 años, la tasa de actividad femenina (71,9%) es inferior a la masculina (79,8%) y, sin embargo, la tasa de paro que soportan es mayor. Las trabajadoras se concentran en un número muy reducido cuando se habla de ocupaciones muy cualificadas y se enmarcan, por lo general, en ocupaciones poco cualificadas y muy feminizadas, generalmente en el sector servicios. Las mujeres se encuentran fuera de las ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicio. Los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos, mientras las mujeres se concentran en sectores con salarios bajos. Así, el 32,7% de los hombres ingresaron 2.373,7 euros al mes o más en 2022, frente al 27,2% de ellas. En los salarios bajos

ocurrió lo contrario, el 40% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.440 euros, frente al 20,7% de los hombres. El salario medio femenino fue de 1.941,7 euros al mes, mientras que el masculino alcanzó los 2.303,5 euros.

El tipo de jornada es la variable que más determina el nivel salarial, un nivel que se caracteriza por la existencia de una brecha entre géneros, directamente relacionada con la brecha que existe a nivel de cuidados en nuestra sociedad. Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa. Las trabajadoras a jornada parcial lo hacen involuntariamente ante la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa y por dedicarse al cuidado de personas (niños y niñas, personas discapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales necesarias para la supervivencia de las unidades familiares y el mercado laboral.

La brecha en la tasa de actividad se explica en gran medida por los cuidados, lo que se observa tanto atendiendo a los datos de actividad, como a las horas de dedicación a las tareas domésticas y de cuidados, ya que el Estado ha derivado, desde hace décadas, hacia las mujeres su responsabilidad de cuidar.

Dicen las estadísticas que, en 2022, 1.895.600 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas dependientes y personas con discapacidad o haciéndose cargo de otras obligaciones familiares o personales.

En cuanto a las empleadas, la tasa de actividad es inferior a la de los varones porque la división sexual del trabajo sigue estando vigente y a las mujeres se les adscribe, casi en exclusiva, a los cuidados. La brecha en la tasa de empleo se ensancha en las edades donde interviene la

maternidad. Un porcentaje elevadísimo de las excedencias y reducciones de jornadas por cuidado corresponden a las madres o bien a otras mujeres de la familia.

La falta de recursos y servicios públicos, así como la desvinculación empresarial y de los hombres de las tareas de cuidados, determina la pobreza de tiempo de las mujeres. Según la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015* (última encuesta disponible), los hombres con empleo dedican 14 horas semanales al trabajo no remunerado independientemente del tipo de jornada que tengan, mientras que las trabajadoras dedican de media 25 horas si trabajan a jornada completa y 30 horas si lo hacen a jornada parcial. La diferencia no es menor.

Este desigual reparto del tiempo y responsabilidades de cuidados obviamente tiene consecuencias en las carreras profesionales de las mujeres y en la precarización de sus condiciones de trabajo, lo que se traduce a su vez en violencia económica estructural, salarios medios más bajos y brecha de género en salarios actuales y pensiones futuras. Frente a la desigualdad, desde Comisiones Obreras planteamos la corresponsabilidad como una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral, pero para ello todos los agentes implicados deben asumir su compromiso, empezando por el Estado como garante del bienestar de la ciudadanía y siguiendo por las empresas y los hombres.

## Pacto Estatal e Integral de Cuidados

**LA DISCRIMINACIÓN** laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen y para ello, desde CCOO proponemos la existencia de un **Pacto Estatal e Integral de Cuidados**, en el sentido que lo define ONU Mujeres/CEPAL (2021) como: *“El conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres- desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural. Dichas políticas han de implementarse en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social”*.

Este Pacto supondría la existencia de un sistema educativo que promueva los principios de equidad, sostenibilidad, democracia e igualdad de género y que permita reconocer el valor de las tareas de cuidados, pero también el compromiso y asunción de dichas tareas por parte de todos los agentes implicados (poderes públicos, empresas y hombres), porque los cuidados son un asunto colectivo, político y social de primer orden.

El Estado debe asumir su responsabilidad e invertir y crear servicios públicos de calidad -como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales- desfeminizando los cuidados. Como sociedad, ha de tenderse hacia una organización corresponsable, lo que

significa que tanto hombres como mujeres habrán de responsabilizarse por igual de los ámbitos público y privado.

Desde la negociación colectiva y el Diálogo Social deben acordarse las distintas medidas de corresponsabilidad, donde se mejoren las condiciones de trabajo de las personas que los desarrollan, la cantidad y calidad del empleo de cuidados, así como la defensa de los servicios de atención que se prestan en todos los ámbitos de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable), de las personas mayores o de los casos de dependencia o diversidad funcional (que requieren una atención de mayor duración). Todo ello, sin olvidar que existen también los llamados ‘cuidados indirectos’ (limpieza, cocina, suministros, etc.) imprescindibles para la vida. Es necesario conseguir que el empleo en el sector de los cuidados sea de calidad y que éstos repercutan en el bienestar de toda la sociedad.

Desde el punto de vista laboral, CCOO propone que se aborde el concepto jurídico de ‘persona cuidadora profesional’ que sirva de marco para definir, delimitar y especializar las tareas y ocupaciones en los diferentes ámbitos y sectores: infancia, ocio educativo, dependencia, discapacidad, servicios sociales, sanidad, etc...

Mediante la negociación colectiva se deben regular no solo las ausencias, sino también las presencias. No queremos medidas de conciliación que impliquen que las mujeres dejen el empleo. Apostamos por la flexibilidad horaria y queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares.

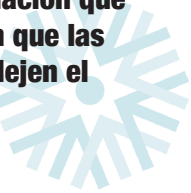
En las empresas tienen que negociarse y aplicarse convenios y planes de igualdad eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género. El *Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y el *Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* son herramientas que están facilitando, no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial de género en las empresas, sino empujan HACIA su erradicación y al introducir medidas que avanzan en el camino hacia la corresponsabilidad real.

## Agentes corresponsables

**PARA AVANZAR** en la sensibilización y en el ejercicio de la corresponsabilidad, además de las diversas actuaciones sindicales realizadas, se edita el monográfico que tiene en sus manos y que cuenta con la colaboración desinteresada de los diferentes agentes implicados, a quienes agradecemos sus reflexiones y aportaciones en ese necesario ejercicio de la desfeminización de los cuidados.

Sus páginas comienzan con una larga entrevista a M<sup>a</sup> Ángeles Durán Heras, investigadora en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), premio Nacional de Investigación en Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas ‘Pascual Madoz’ y Premio Nacional de Sociología y Ciencia Política del CIS, doctora *honoris*

**“Mediante la negociación colectiva se deben regular no solo las ausencias, sino también las presencias. No queremos medidas de conciliación que impliquen que las mujeres dejen el empleo”.**



**“Hacer posible una sociedad más vivible y donde la discriminación y las desigualdades no encuentren hueco en el futuro”.**



*causa* por varias universidades españolas y un referente en la investigación del coste de los cuidados. Esta catedrática explica las distintas definiciones de cuidados y cómo éstas determinan la posición que asumen las diferentes organizaciones. Así mismo da cuenta de los cuatro sistemas económicos: el capitalista, el estatista, el comunitario y el familista y cómo cada uno se rige por lógicas diferentes.

El primer bloque de este monográfico lo inicia Aina Calvo, [secretaria de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres](#), quien explica la prioridad que suponen tanto la corresponsabi-

lidad como los cuidados para el Ministerio de Igualdad, ejemplificado, entre otros, por el [Plan Corresponsables](#). Escriben igualmente Begoña Suárez y Ana Lite, subdirectora general y subdirectora adjunta, respectivamente, de la [Subdirección para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de las Mujeres](#), que desmenuzan el trabajo desarrollado en la mesa de cuidados a lo largo del último año y el *Documento de bases por los cuidados*, donde establecen un nuevo paradigma para trabajar desde la corresponsabilidad.

El segundo bloque de esta publicación se ocupa de la responsabilidad de los cuidados por parte de los varones. De problematizar la masculinidad para implicar a los hombres lo hace Miguel Lázaro, especialista en Masculinidades, Género e Igualdad, quien da paso al artículo de Ander Bergara, responsable del Área de Cooperación Institucional del Instituto Vasco Emakunde, que escribe sobre la experiencia de Gizonduz en Euskadi.

Pero de los cuidados no solo deben hacerse cargo el Estado y los hombres, sino que las empresas también deberían asumir esa responsabilidad. Organizaciones empresariales y sindicales asumen la corresponsabilidad en las medidas que negocian conjuntamente.

Desde la CEOE, Olimpia del Águila, responsable de las áreas de Seguridad Social e Igualdad, aporta la visión por parte de las organizaciones empresariales y, a continuación, Teresa Díaz, de CEPYME, concreta esa visión desde las pequeñas y medianas empresas.

Pero no solo las personas trabajadoras por cuenta ajena necesitan conciliar, también tienen este derecho quienes lo hacen por cuenta propia. En este caso, la secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) explica cuáles son los desequilibrios para este sector de la población.

Se cierra el monográfico -antes de pasar a una serie de propuestas culturales- con el artículo de Mari Cruz Vicente, secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo, y yo misma explicando algunas de las actuaciones sindicales para que la ciudadanía tenga derecho al cuidado y para que las cuidadoras, tanto informales como asalariadas, sean valoradas y reconocidas en sus tareas, asegurando además la puesta en marcha de medidas adoptadas para cerrar la brecha de género y que los permisos y licencias no tengan género y sean utilizadas indistintamente por hombres y por mujeres.

Deseamos fervientemente que esta colaboración entre todos los agentes implicados continúe a lo largo del tiempo para hacer posible una sociedad más vivible y donde la discriminación y las desigualdades no encuentren hueco en el futuro.

**Carolina Vidal López (@CarolinaVidal\_L) es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.**



*Detalle de una de las ilustraciones de Nazareth Dos Santos.*

Entrevista a M. Ángeles Durán

# La 'ley de hierro del cuidado'

**M. ÁNGELES DURÁN**, 81 años, es la primera mujer española en obtener una Cátedra en Sociología en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Zaragoza y encargada de cátedra en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma de Madrid. Es un referente de la Sociología y, desde luego, de los cuidados.

**Begoña Marugán Pintos y Carmen Briz Hernández**

**ES PROFESORA** de Investigación en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). En 2002 obtuvo el premio Nacional de Investigación en Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas 'Pascual Madoz' y en 2018 el premio Nacional de Sociología y Ciencia Política del CIS. Ha recibido el nombramiento como doctora honoris causa por varias universidades españolas. Ha realizado estancias de investigación o docencia en las universidades de Michigan, Cambridge, Washington (Seattle), PUC de Rio de Janeiro, Instituto Europeo de Florencia, Colegio de España en París y Universidad Nacional Autónoma de México. Colabora con numerosas organizaciones internacionales, entre ellas UNESCO, OMS, ONU Mujeres y CEPAL. Es autora de más de doscientas publicaciones.

Me hace especial ilusión entrevistarle porque siempre hablamos de Durkheim como primer catedrático de Sociología, pero aquí también hay catedráticas. Doy clases de Sociología del Género y siempre hablo de las cuatro escuelas de feminismo, la de Celia Amorós (Instituto de Investigaciones Fe-

*M. Ángeles Durán en su domicilio en Madrid, fotografiada por Julián Rebollo.*



ministas de la UCM), la de Mary Nash, (Universidad Autónoma de Barcelona), o Teresa Del Valle (Universidad del País Vasco). Y luego tenemos a M. Ángeles Durán, una socióloga que empezó escribiendo sobre las mujeres con textos como la doble jornada o *Liberación y utopía... pero, ¿cuándo comienza a investigar, de manera específica, sobre los cuidados?*

Empecé a trabajar en el Ministerio de Trabajo nada más acabar la carrera, en 1966, trabajaba en mi tesis *La movilidad social ascendente de los trabajadores a través de la formación profesional*. Pero aquello no acabó bien, nos enfadamos con los resultados que daba el director general, protestamos y me cesaron junto con el compañero con el que trabajaba. Me encontré de repente sin empleo y sin tesis. Pensé: tengo dos opciones, o abandono la idea académica o no la abandono. Decidí que no la abandonaba.

Poco después, la Sección Femenina me contacto porque querían hacer un estudio sobre cómo pensaba políticamente la juventud española. Puse entonces como condición imprescindible que los resultados de lo que dijeran las y los estudiantes se publicarían.

Y, además, conseguí una beca de la Fundación March para estudiar a las mujeres, sobre todo en el sector agrario. Total, que esa fue la causa, porque si no, habría seguido estudiando temas de movilidad social inducida o sobre condiciones de trabajo en los nuevos sectores industriales que se estaban abriendo.

Estudí los archivos de la Sección Femenina de cada pueblito, muy ingenuos, por así decirlo. Pero había un informe de cada pueblo sobre cuántas mujeres trabajaban, qué comían, cuántas horas trabajaban, qué era lo que hacían, cuánto tiempo dedicaban a lavar, cuáles eran sus relaciones... Había informes de infinidad de pueblos que nadie había trabajado. Total, que pensé que eso era una cantera bárbara de trabajo.

Hice la encuesta, y luego ya conseguí otra beca para estudiar a las obreras. En 1966, cuando fui a pedir datos a los sindicatos verticales sobre la situación de las trabajadoras me dijeron: 'Aquí no discriminamos, no tenemos datos por separado'. Me pareció fascinante.

Los cuidados siempre han formado parte del trabajo de las mujeres. Lo que es diferente es la identificación de un tipo específico de trabajo dentro del trabajo general de las mujeres, que en aquella época se llamaba 'sus labores' y lo llevábamos en el carné de identidad. Lo que es distinto es que se individualiza ese sector del trabajo. Y eso tiene que ver con toda una sociedad que envejece, que se hace más rica, en la que aparecen bastantes tecnologías que simplifican los trabajos físicos de aquellas mujeres que rompían el hielo para ir a lavar, que tenían las manos rojas de sangre de los sabañones. Claro, y aparecen las lavadoras. Entonces, frente al trabajo físico empieza la sociedad a darse cuenta de que sigue necesitando otro tipo de trabajo, que es un trabajo que tiene una dosis muy alta de afectividad, digamos de atención psicológica. O sea, empieza a haber más proporción del

trabajo de las mujeres que ahora es de atención; y al mismo tiempo disminuye la carga física en el trabajo.

Cuando empecé a trabajar en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas ya tuve mucha posibilidad de diseño directo de encuestas. Y al hacer el análisis más detallado de las tareas que las mujeres hacían, ya empecé a poner en todas ellas cuidado de menores, cuidado de mayores, cuidado de personas enfermas. Pero eso fue una cosa paulatina, paulatina. Creo que evolucionamos la sociedad y yo simultáneamente.

Fue un nicho intelectual, pero también un nicho económico, las mujeres estaban incorporándose al empleo industrial, las obreras en Cataluña, por ejemplo, necesitaban guardería, y la guardería es cuidado. Fuimos de la mano, mi propio trabajo y el cambio.

### ¿Conceptualmente, cómo definiría los cuidados?

En el ensayo *La riqueza invisible del cuidado*, hay todo un capítulo sobre los problemas metodológicos que derivan de la indefinición del cuidado. Y mientras no lo tengamos claro es imposible que hagamos buenas políticas. He identificado hasta veinte definiciones de cuidado, que tienen sus propias estadísticas y que luego se manejan como si fueran cromos intercambiables, y eso no puede ser.

Después de pensarlo durante años, diría que nos hace falta encontrar un organismo internacional que defina para que sepamos qué cifras manejar para cada definición.

El cuidado tiene tres fuerzas motoras conceptuales: el sector sanitario; el sector educativo; y los movimientos feministas. Cada cual tira de unas raíces del concepto de cuidado.

El sector sanitario es el más restrictivo cuando usa el concepto de 'los cuidados' (en plural), porque está muy aplicado a los hospitales y lo que quiere decir es, sobre todo, un trabajo que no es de diagnóstico, sino que es de mantenimiento de los pacientes, quiere decir tareas repetitivas que no requieren un nivel de diagnóstico muy sofisticado, pero que el paciente las necesita para su confort.

Si te vas a los dos grandes diccionarios en España: el *Diccionario de uso del español*, de María Moliner y el *Diccionario de la lengua española*, de la Real Academia Española dan definiciones distintas. Entonces, la de la Real Academia es más restringida, pero el de María Moliner es tan amplia que dice que es prever que no le suceda nada malo a otro, a ti mismo o a otra persona. Si es 'estar pendiente de', conozco hombres, pero sobre todo muchas mujeres, que cuidan 24 horas, y cuidan toda su vida entera, porque están trabajando en la oficina pero, si hay alguna llamada de casa, la cogen.

### ¿Este 'estar pendiente de' sería la acepción más usada por el movimiento feminista?

Sí. El movimiento feminista la emplea en un sentido más amplio. La empleo con mucha frecuencia. Lo

**"En el ensayo *La riqueza invisible del cuidado*, hay todo un capítulo sobre los problemas metodológicos que derivan de la indefinición del cuidado. Y mientras no lo tengamos claro es imposible que hagamos buenas políticas".**





Fotografía de Julián Rebollo.

**“En la investigación económica y estadística que se está haciendo sobre el trabajo de las mujeres, casi siempre lo que se hace es valorar lo producido, y no se valora la otra vía, que en economía es importante, que es el lucro cesante”.**



que pasa es que no tiene una traducción estadística tan buena como otras más restringidas.

Un catedrático de Psiquiatría, presidente de la Fundación Areces, en una entrevista, me dijo que el concepto del ‘estar pendiente’ era tan amplio que no nos servía. Pero claro que sirve, significa miles de horas de trabajo para las mujeres. Y si son miles de horas, significa miles de euros, millones de euros.

La diferencia está, en términos económicos, en si estás hablando de la producción o del lucro cesante. Si el problema es que estás siempre comprometida, no te pueden valorar por lo que produces, sino por lo que dejas de producir, o sea por el lucro cesante.

Pero incluso en la investigación económica y estadística que se está haciendo sobre el trabajo de las mujeres, casi siempre lo que se hace es valorar lo producido, y no se valora la otra vía, que en economía es importante, que es el lucro cesante.

**¿Por qué durante un tiempo se hacían públicas las cuentas satélites que lo medían y por qué dejaron de hacerse?**

En la Conferencia de Naciones Unidas de la Mujer de Pekín del año 1995 sale un texto que firman todos los países que se llama Plataforma de Acción de Beijing. Es el primer sitio importante, con eco, que dice que la visión macroeconómica dominante olvida todos los recursos que no se monetarizan. Eso, a las mujeres nos afecta de una manera especial, porque en la mayor parte del mundo no es trabajo remunerado. La plataforma dice que estamos haciendo mal el análisis macroeconómico, porque invisibilizamos gran parte de la cadena productiva, especialmente la de las mujeres.

Al no pasar por el mercado no deja huella, así que la solución es empezar a hacer encuestas de empleo del tiempo. Conseguir hacer unas encuestas nacionales es muy difícil. Las encuestas trimestrales de la Encuesta de Población Activa (EPA) son detalladísimas, pero si no tienes una presión social que te diga: ‘hazme encuestas sobre esto’, no se hacen.

**¿Actualmente, no existe presión social?**

No hay suficiente presión social a pesar de todo lo que se habla sobre los cuidados, sobre todo tras la pandemia. Hay mucho miedo. Los organismos estadísticos están muy burocratizados. Y toda la investigación que se hace está acordada internacionalmente. Si tú cambias un pedacito así de pequeño de la Encuesta de Población Activa para incluir otras encuestas, entonces todas las series cambian. Y tienen presupuestos pequeños.

**Sabemos que una cosa es el trabajo y otra cosa es el empleo. Habla de ‘carga global de trabajo’. ¿Deberíamos utilizar este concepto para entender todo lo que es trabajo?**

Sí, sí, por supuesto, es un concepto esencial. Ya hay tesis, investigación, pero también mucha resistencia. Al ser un mundo monetarizado, que no tiene nada que ver con un mundo no monetarizado, mezclar las reglas de juego de A y de B es complicadísimo. Tendría que ser un sitio que fuera C donde ya las reglas no están entre si chocando. Pero tú empiezas a poner estos conceptos y se te desbarata todo.

El Estado no tiene ningún interés... y además hay que tener en cuenta las características de cada Comunidad autónoma.





**“Los cuidados y el sistema tienen raíces ontológicas, por así decirlo, distintas. Son valores distintos, afectan a gentes distintas, tienen una relación con la ley completamente distinta. La organización social de unos y otros no se parece en nada”.**

### **¿Hay una tensión muy fuerte entre el cuidado y la economía?**

Hay una tensión entre el reconocimiento de quién pone qué a cambio de qué. Ese es el tema.

### **Y el que sean las mujeres quienes cuidan, ¿no importa?**

Si fuera al revés, ya se habría encontrado una solución. Hay un punto de inflexión en España que es la *Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, la exigieron quienes tenían alguna discapacidad. El espíritu de esa ley hace un cambio importantísimo entre lo privado y lo público. Porque lo que hasta ahora siempre ha sido privado, que es el cuidado de las personas dependientes dentro de los hogares (solo dependientes, no está hablando de menores, ni personas enfermas casuales), se hace público y falta mano de obra femenina.

¿Cómo resuelves que se incorporen las mujeres al mundo laboral, aumentando la renta, dejando desprotegida a un montón de gente sin cuidados? Se producen infinidad de choques encubiertos.

La ley dice que las familias no tienen por qué encargarse y pasa a convertirse en un asunto público.

¿Qué sucede en el momento en el que se empieza a aplicar la ley? En el momento en que salen las ayudas económicas, las plazas de atención, sube el número de personas que solicitan las prestaciones económicas. Y el número de personas dependientes empieza a aumentar muchísimo. También empiezan a crearse servicios que empiezan a ocupar mujeres que antes no tenían empleo. Pero son mujeres que se juntan y exigen más remuneración. Y crean un sindicato.

Y empiezan a hacerse núcleos más organizados que aumentan el precio del trabajo del cuidado. Como hay que hacerlo barato, se llena de inmigrantes. Prácticamente es la puerta de entrada en España; entras en situación administrativa irregular y, al cabo de un tiempo, consigues papeles. Son las familias de clase media quienes pueden pagar –las otras, ya querrían, pero no pueden–. El Estado se encuentra con que aumenta la cantidad de gente y aumenta el precio, aumenta el coste.

### **¿De cuánto estamos hablando? Lleva muchos años, décadas, contabilizando el precio de los cuidados...**

Contabilizo lo que puedo. Sé que la calidad es muy mala. Ya no hablamos de los cuidados, sino del trabajo no remunerado dentro del hogar. Si te decantas por una definición muy grande, entran más hombres (los que están algo pendiente, los que llevan a los menores al colegio...). O sea, no es muy intensivo pero se reparte ya en una proporción mejor.

Cuando sale la primera encuesta en 2003, hay un pequeño grupo de investigadores en el propio INE, que le dan un valor y estiman el precio de la hora en el hogar en 4 euros. ¿Cómo lo hacen? A mí me parece poquísimo.

¿Por qué? Pues porque han hecho una encuestita en la que le preguntan a la gente que cuánto creen que vale. Y entonces es un precio subjetivo. ¿Cuánto cree usted que vale? La gente se desconcierta; no lo sabe.

Yo ya había dado un valor, pero con el Código Civil y el patrimonio familiar con el matrimonio, y digo: si es la mitad de lo producido, entonces ¿cuál es el valor del trabajo de las mujeres dentro de casa?, como la media del mercado.

Cuando digo eso me dicen que no se puede poner ese precio por razones técnicas, porque no incluye Seguridad Social ni impuestos. Pero sobre todo, cuando digo que si se valora el trabajo de las mujeres con muchas horas la renta nacional es el doble de la que decimos.

Cuando yo hice la primera encuesta de empleo, las mujeres es que ni siquiera reconocían que era trabajo sino que lo consideraban su ‘actividad vital’, como un destino, como lo que les tocaba hacer.

### **¿No hay un ‘deber moral’ por parte de las mujeres a la hora de hacerse cargo de los cuidados?**

Es una mezcla. Lo estudié bastante lo tengo muy detallado, todo ese proceso de interpretarse a sí misma en su actividad productiva como un destino, como una obligación moral. Pero esas mujeres, en aquella época, no tienen para nada la sensación de que hay una estructura productiva que las necesita para que ellas hagan toda una serie de trabajos y lo demás funcione.

Los investigadores del INE –después de que la OIT insistiese en poner precio a las empleadas de hogar y que comenzara a hablar de ‘trabajadoras del hogar’– duplican la cantidad, o sea, si lo estás convirtiendo en proporción respecto al producto interior bruto, en pocos años de repente se multiplica. Basta un cambio legal para que de repente el trabajo doméstico valga el doble.

### **¿Se utilizan los parámetros del sistema productivo capitalista?**

Los cuidados y el sistema tienen raíces ontológicas, por así decirlo, distintas. Son valores distintos, afectan a gentes distintas, tienen una relación con la ley completamente distinta. La organización social de unos y otros no se parece en nada: quienes trabajan en el mercado tienen los sindicatos, el Ministerio de Trabajo la legislación, los tribunales... Tienen unas herramientas: la herramienta del movimiento obrero ha sido fundamentalmente la huelga. ¿Quién hace huelga con tu padre que está demenciado o con tu niño que está con diarrea?

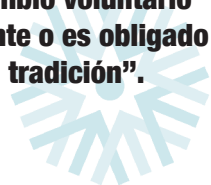
### **¿Puede hablarnos de los cuatro sistemas económicos: el capitalista, el estatista, el voluntariado y el familista?**

El fundamental es el mercado, sobre todo la empresa privada. La empresa privada y el Estado, en muchos casos la empresa privada es una concreción del Estado, digamos, pero en otros muchos el Estado es un intermediario de la empresa privada.



Fotografía de Julián Rebollo.

**“Los cuidados no son gratis, lo que ocurre es que no están monetarizados, que no es lo mismo. Si tienes hijos varones te hablan mucho de eso de que de gratis nada, que es un intercambio. El problema es si el intercambio es justo o no. O si es un intercambio voluntario realmente o es obligado por una tradición”.**



Luego tienes el sistema de hogares, que está absolutamente olvidado porque son mujeres básicamente quienes lo gestionan, pero su capacidad productiva es enorme. En la pandemia fueron los hogares quienes se encargaron de todo: lo que llamo el ‘gigante escondido’, según el INE es un 30% más alto las horas que consume la producción de servicios para autoconsumo en los hogares que todo lo que produce el mercado de trabajo.

Y luego quedan otros por ahí que en algunos momentos pueden ser decisivos, en general no son muy importantes, y de hecho la contabilidad nacional los incluye como si fueran parte de los hogares, pero no lo son; lo hace porque son poquitos y tampoco sabe cómo tratarlos, que son los trabajos de las instituciones sin ánimo de lucro o voluntariado.

Entre estos sistemas hay un conflicto claro y permanente, Hay conflicto y negociación, se influyen constantemente.

**¿Y cómo es ese conflicto y esa negociación? ¿A partir de la pandemia hay una recuperación de los cuidados?**

Estuve presente en algunos comités de la pandemia. La visibilidad del cuidado fue inmensa; el reconocimiento de que el cuidado era importante fue grandísimo. Pero eso está en el plano de lo que se hace de cara a la galería. Y luego, he estado en algunas negociaciones sobre presupuestos. En los presupuestos había una tensión clarísima entre dos tipos de objetivos: uno era mejorar el bienestar de la población a base de mejorar los servicios, especialmente los gratuitos. Ahí apareció el tema de las residencias como el punto estrella. Pero en el otro lado

estaba la presión para recuperar la economía en lo que se llamaban los ‘sectores tractores’ (sectores que generan empleo, y se consideran productivos porque hacen mucho retorno). Y en cambio, las inversiones en cuidados son autoconsumidas. Se supone que puedes generar un montón de cuidados, pero cuantos más cuidados, pero esto solo es una suposición porque es un pozo que se lo traga todo; es un pozo porque no produce después una espiral de productividad. Lo he visto en España primero y después en Latinoamérica, en los organismos internacionales, cuando se endeudan los países es casi imposible conseguir recursos. ¿Cómo van a aumentar las plazas para guarderías o para residencias si no hay recursos?

**La brecha salarial sigue existiendo en parte por los cuidados. Casi dos millones de mujeres no buscan empleo porque están cuidando a menores, a personas dependientes o a personas mayores.**

Sí, la EPA refleja muy bien el abandono de empleo por ese motivo, inmensamente más alto para mujeres que para hombres. Los cuidados no son gratis, lo que ocurre es que no están monetarizados, que no es lo mismo. Si tienes hijos varones te hablan mucho de eso de que de gratis nada, que es un intercambio. El problema es si el intercambio es justo o no. O si es un intercambio voluntario realmente o es obligado por una tradición.

Con la demografía que tenemos en estos momentos, ¿qué ha hecho fundamentalmente la sociedad española para librarse del cuidado? No tener hijos. Tenemos un déficit de 0,7 hijos por mujer para mantener estable la población. Las mujeres quieren trabajar y es incompatible con tener hijos. Ahora, ¿es que las mujeres no

**“Los jóvenes urbanos tienen pautas distintas, también porque se enfrentan a mujeres que son distintas: las mujeres trabajan más y tienen más empleo que en las zonas rurales. El principio de reparto y de división interna del trabajo dentro de la pareja es más fácil”.**



quieren tener hijos? Hombre, depende, no quieren tener hijos en estas circunstancias en que no tienen una guardería, en que saben que pierden el empleo si se quedan embarazadas...

### **Se puede decir que las mujeres tienen una especie de hipoteca social?**

Sí, absoluta. Lo he dicho toda la vida. Hay un articulito mío publicado en la revista *Cuenta y Razón*, que edita la Fundación de Estudios Sociológicos (FUNDES), que se titula precisamente *La hipoteca. ¿Cuánto cuesta cuidar a un enfermo?* El título viene de una anécdota en una sala de urgencias en un hospital. La mujer que cuidaba de un señor mayor demenciado explotó y dijo: ‘Una hipoteca es lo que yo tengo, una hipoteca’. Y lo definió como que aquel pariente suyo al que ella cuidaba era la hipoteca que arrastraba toda su vida.

### **¿Quién se va a hacer cargo de las pensiones de las personas mayores? ¿Se está resquebrajando el sistema?**

Sí. Mantener el sistema de pensiones es muy complicado. De hecho, se está sacando de los impuestos generales. Hay un librito, de Santos Ruesga, Borja Suárez y Valeriano Gómez, que se titula *¿Cobramos la pensión? Cómo sostener el sistema público de pensiones*, en el que publiqué un artículo sobre la situación poslaboral de las mujeres. Lo que se debate es si las pensiones nos durarán o no. Visto diacrónicamente no es tan malo como si lo ves en el momento, porque, aunque nos falta mucha población, como cada año mejoramos tres meses la esperanza de vida, seguimos sentados en nuestra silla, solo que más viejos y viejas. Entonces, no se nota tanto ese impacto de que tenemos pocos hijos porque en parte lo estamos compensando con un alargamiento de la esperanza de vida. Pero la proporción entre las personas que están en empleo y el conjunto de la población es peor. Y además estudiamos más, con lo que entramos en el mercado de trabajo más tarde.

### **¿Cuál es la solución? Porque estamos en una crisis de cuidados constante, pero económicamente, si tendemos hacia una debacle, ¿quién va a pagar los cuidados?, ¿de dónde se van a pagar?**

Esa es la gran pregunta. Distintos países están buscando distintas soluciones. Hay, por lo menos cuatro maneras posibles. Una ya la hemos aplicado; lo que pasa es que esa tiene efectos favorables a corto plazo y pésimos a largo, que es no tener hijos.

Otra solución, pasa por la respuesta a la pregunta ¿quién puede acarrear con estos problemas? La población que está mucho peor. Que vengan inmigrantes a hacer el trabajo a precios muy baratos. A corto plazo te arregla el problema, pero a medio te crea guetos, entran por la zona más baja del mercado, pero en cuanto pueden ya se van situando en posiciones más protegidas.

Otra posibilidad es aumentar los impuestos. Ahí tienes a Vox, pero también tienes al PP en contra. Y a la población no le parece mal. La única posibilidad real es

o que lo redistribuye el Estado o lo redistribuyes en un nuevo pacto de género y de generación; un nuevo pacto social en el que todos redistribuyamos. Eso lo pide sobre todo el movimiento feminista, y se lo pide a los hombres, básicamente. A los jóvenes no se atreve a pedírselo, pero los jóvenes no cuidan casi nada. Y entonces el movimiento feminista carga, sin pensarlo mucho, siempre sobre el Estado: que me den más servicios. Sobre el Estado y sobre el compañero que tienes al lado.

Y luego, la panacea: ¿por qué ha aumentado la vida, por qué hemos tenido ese nivel de confort? Por una tecnología, que es lo que dio origen a la industrialización, etc. Pero, claro, ahí tienes que un país que consiga una tecnología y una eficacia productiva altísima puede producir quedando muchos excedentes y repartir los excedentes. ¿Lo fiamos todo a la carta de la tecnología? Hay un ensayo de María Teresa Martín Palomo y José María Muñoz Terrón titulado *Tecnologías y cuidados* (2024) que ahonda en esto. Estoy muy atenta al tema de las tecnologías, comienzan a introducirse, sobre todo, en los hospitales.

### **¿Qué papel pueden jugar la inteligencia artificial o las tecnologías en los cuidados?**

La inteligencia artificial va a llenar todo, y va a ser una revolución probablemente parecida a la industrialización. Pero es muy complicado por el aspecto afectivo. El aspecto afectivo es decisivo en el servicio de proximidad.

El otro día estuve en una obra de teatro que se llama *Morios*, dirigida por Joan Arqué, que me gustó muchísimo, es muy original, y trata de la vejez y hacen una parodia de lo que es la tecnificación. Ahora existe, por ejemplo, una foquita de juguete, que se llama Paro, que te recuerda la hora de la medicina, que puede ponerse en contacto con tu centro médico, etc... Este robot, Paro, fue Premio a los Robots 2006 y está implantada sobre todo en Japón, pero ya ha llegado a España.

### **¿Forma parte la corresponsabilidad del nuevo pacto de género y de generación que propone? En 2006 en una entrevista en la revista *Trabajadora*, n. 19 (marzo de 2006) hablaba del trabajo doméstico que desempeñaban los varones, que solo dedicaban al mismo 1,34 horas al día. ¿Ha mejorado este dato?**

Si, hemos mejorado, sobre todo la gente joven. Y sobre todo en lo que no requiere una sujeción horaria. Los que más han cambiado son jóvenes, urbanos y de alto nivel.

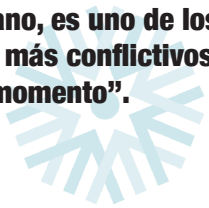
A los hombres mayores es mucho más difícil convencerles de cualquier cambio. Los jóvenes urbanos tienen pautas distintas, también porque se enfrentan a mujeres que son distintas: las mujeres trabajan más y tienen más empleo que en las zonas rurales. El principio de reparto y de división interna del trabajo dentro de la pareja es más fácil. O sea, que no solamente es que los hombres ofrezcan resistencia, sino que las mujeres tienen más capacidad de incorporarse, y buscar soluciones alternativas.





Fotografía de Julián Rebollo.

**“Y el Estado en cuanto le empiezan a plantear problemas, descentraliza, hace *outsourcing* (tercerización de servicios). Es lo que sucede con las empleadas del sector de cuidados. No, en vano, es uno de los sectores más conflictivos en este momento”.**



En relación a la incorporación de la población migrante a los cuidados, acuñó el concepto de ‘cuidadoriado’, ¿ya existe un sector específico con figuras muy desprotegidas?

He dado muchos años clase de estratificación social. Escribí el estudio *Torres, pirámides y estrellas (sobre las imágenes de la estructura de clases)* (1996) sobre la desigualdad social en España. ¿En estos momentos, qué es una clase social?, que es una categoría menos difusa que ‘estrato’, ‘grupo social’ o ‘nivel socioeconómico’. Hay un elemento psicológico importantísimo, que es la conciencia de pertenecer. Lo que lo define es sobre todo la relación con los medios de producción. He querido romper la idea de que el cuidado es una relación de afecto, de deber moral entre tú y yo. Porque, sin negar que eso sea así, es una condición imprescindible para que un modo de producir se mantenga. Cada vez que una actividad no es rentable en términos de mercado, hay dos posibilidades: o se deja de hacer o le transfieres la obligación a otros (al Estado, al voluntariado o a las familias, básicamente a las mujeres que lo hacen barato y sin protestar).

El cuidadoriado está compuesto básicamente por mujeres que creen que lo hacen por afecto; y lo hacen por afecto, pero también por presión social, y por intercambio económico en el momento en que tienen acceso al patrimonio familiar, porque no tienen empleo. Es

un núcleo grande. Son mujeres a quienes no les gusta la idea de formar parte del cuidadoriado. Y luego tienes un sector que lo hace no solo por dinero, muchas de las cuidadoras se encariñan con quienes cuidan, pero lo fundamental es que es un intercambio material. Y ahí están chocando dos formas de organización.

Con el proletariado industrial era esencial encontrar un antagonista: el gran capitalista. ¿Quién es el antagonista del cuidadoriado? No es la persona que recibe mi servicio, ¿Contra quién puedo derivar mis reclamaciones? Pues prácticamente solo puedo hacerlo o contra mi marido, o contra mi hijo (que no lo hago), o contra el Estado, porque no me da servicios. Pero el Estado está muy lejos porque, a ver cómo le hago una huelga. En cambio, el sector que hace cuidados pagado tiene un antagonista. Su antagonista es el Estado. Y el Estado en cuanto le empiezan a plantear problemas, descentraliza, hace *outsourcing* (tercerización de servicios). Es lo que sucede con las empleadas del sector de cuidados. No, en vano, es uno de los sectores más conflictivos en este momento, porque empiezan en un nivel bajísimo, cobran menos, no tienen seguridad, no tienen consideración social... El cuidadoriado tiene una gran debilidad interna. ¿Es una clase? Pues es una clase que se está haciendo, que no tiene líderes capaces de integración, que no tiene capacidad de huelga, que además son viejas y mujeres la mayoría, es muy difícil organizarse, no tienen vehículos de expresión. La parte

asalariada está en conflicto con la no asalariada, hay un conflicto de intereses. Hacemos lo mismo, ella lo hace durante el día y yo durante la noche.

**¿Cómo valora el Real Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar y la aprobación del Convenio 189 de la OIT?**

Las empleadas de hogar tienen una situación estructural complicadísima, porque solo pueden pagarles al precio que marcan si su empleador tiene capacidad económica para hacerlo. Poquísima gente. Hasta el tratamiento legal es completamente distinto, una empleada de hogar no desgrava. Evidentemente, la inmensa mayoría son cuidadoras, pero las cuidadoras profesionales no quieren que las comparen, porque hay una diferencia de clase interna; el estatus de la cuidadora es más alto que el de la empleada de hogar.

El sector en España que emplea a trabajadoras del hogar, cuidadoras en realidad, es el de las personas mayores. Pero las pensiones de jubilación de las mujeres son un tercio más bajas que la media de los hombres o bien sobreviven con las pensiones de viudedad. Total que no llegan a los mil euros. ¿Cómo vas a pagar a una persona a tiempo completo? Imposible. Cuando han empezado a apretar las exigencias de la OIT y España se suma, el pico de la población activa baja. Lo que ha sucedido es que parte de la gente que tenía mucho dinero y que eran empresarios o empresarias, lo que han hecho ha sido cambiar la identificación de la empleada: la empleada se ha convertido en una empleada de la empresa, no de la familia, esa es una vía, porque entonces desgrava plenamente. Esa es una posibilidad, pero eso solo afecta a un trocito muy pequeño de la población. Y el resto de la población, ¿qué ha hecho? Pues disminuir el número de horas de contratación o directamente despedir, porque no lo puedes pagar. Es lo que llaman la ‘ley de hierro del cuidado’, cuanto más lo necesitas, peor lo puedes pagar. Si tienes menores tienes que dejar el empleo o que alguien te ayude a cuidarlos. Si te asola una enfermedad, pierdes tu empleo, y además necesitas más cuidado, y puedes pagar menos.

**En el tema de los cuidados, ¿podríamos utilizar el concepto de Marcel Mauss de hecho social, porque está hablando de una nueva clase social?**

Sí, parece una sociedad nueva. No sé cuánto tiempo podrá resistir esta sociedad tal como la hemos conocido. No creo que, tal como ahora la conocemos, este modo de producción sea compatible con las sociedades demográficamente maduras. Una sociedad demográficamente madura requiere, para mantenerse, de una productividad altísima. Entrás a trabajar casi con 25 años, te jubilas con 65, y te mueres con 90. Pero cada año te mueres tres meses más tarde. En 40 años tienes que ganar suficiente para mantenerte 90 ¿lo vamos a conseguir? Pues la única solución, digamos no sangrienta y no cataclísmica, es un aumento

muy alto de la productividad. Se necesita una productividad extraordinariamente alta.

**¿Qué opina del trabajo a tiempo parcial (que penaliza a las mujeres) y del teletrabajo?**

Hay muchos países en que las mujeres no piensan que están peor y usan mucho el trabajo a tiempo parcial. Si solo aceptas el trabajo a tiempo completo haces que algunas estén mejor, pero para otras es una barrera para incorporarse al mercado de trabajo. Tienes que medir en tu estrategia qué precio le pones a la barrera de incorporarse parcialmente. El tiempo parcial, puede que no sea lo mejor, sobre todo de cara a las pensiones y de cara a la representatividad sindical. Pero, ¿en qué medida es mejor que lo peor, que es quedarte en casa?

Y sobre el teletrabajo, yo era muy negativa, sobre todo porque había mucha traslación de costes absolutos, que se asumen desde la casa. Pero lo cierto es que mucha gente joven está feliz, no tiene que ir presencialmente cada día, ahorra muchísimo en flexibilidad, en dinero del transporte, en tiempo, en sueño... Evidentemente es solo aplicable a algunos trabajos, no a todos.

Me jubilé hace 12 años, soy emérita, no piso la oficina y trabajo igual que antes. No soporto horas de autobús, ni tengo que pagarme la comida. La única pérdida es el estímulo de estar con los compañeros; porque en el trabajo intelectual, si te encierras, malo.

De modo que no veo tan mal el teletrabajo. Lo que pienso es que va a aparecer una especie de aristocracia nueva dentro del trabajo, que son los nómadas digitales. Viven donde les da la gana. En Lisboa, por ejemplo, están viviendo ahora norteamericanos e ingleses y los lisboetas ya no pueden vivir en algunos barrios porque está lleno de gente teletrabajando.

**¿Algún consejo para el Estado, para las empresas y para los hombres?**

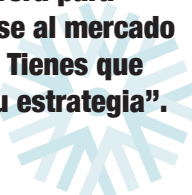
El Estado, que piense a quién representa en realidad.

Para las empresas: que somos un capital fantástico y que la diversidad en las plantillas ayuda a comprender la diversidad en la clientela.

Para los hombres: que nada te garantiza que tu compañera o tu compañero no vaya a desaparecer, y que en esas circunstancias hay que tener un plan que disminuya los riesgos. Las mujeres tienen que estar incorporadas al mercado de trabajo porque, aunque sea el hombre que más las quiere del mundo, nunca les puede garantizar que no se va a ir. Y viceversa, entiendo, que los hombres tienen que aprender a cuidar porque nadie les garantiza tener una compañera de por vida.

Y también necesitamos un pacto generacional, una renovación. Las personas jóvenes cuidan muy poco. Piensan que están exentos y exentas y la generación de en medio se lo consiente. Y no hablamos del reparto del cuidado.

**“Hay muchos países en que las mujeres usan mucho el trabajo a tiempo parcial. Si solo aceptas el trabajo a tiempo completo haces que algunas estén mejor, pero para otras es una barrera para incorporarse al mercado de trabajo. Tienes que medir en tu estrategia”.**



# La corresponsabilidad y los cuidados desde el Ministerio de Igualdad

Aina Calvo Sastre



**“Los ‘arreglos’ que antaño conocíamos del cuidado, y que hasta ahora venían operando con altos costes para las mujeres, terminan finalmente por colapsar”.**

Avanzar hacia sociedades del cuidado, donde este ocupe un lugar central dentro de las políticas públicas, es una tarea urgente para seguir avanzando en bienestar y poder reducir las brechas de género. Así lo cree este Gobierno y, por supuesto, nuestro Ministerio de Igualdad.

**EL CUIDADO** es un trabajo esencial para el sostenimiento de las vidas de las personas, así como para el normal desarrollo de la sociedad y la economía. A tal punto es esto cierto que podría decirse, sin peligro a exagerar, que los cuidados están en la base de nuestro sistema y que, sin ellos, la sociedad y la economía serían literalmente imposibles.

Los trabajos de cuidados comprenden todas las actividades destinadas al bienestar diario de las personas y abarcan actividades heterogéneas donde se cruzan aspectos materiales, económicos, éticos y emocionales. Así entendidos, los trabajos de cuidados están relacionados tanto con la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, la limpieza, la salud o la compañía, cuanto con prácticas habituales en la crianza, como la transmisión de conocimientos y valores sociales.

De igual modo, los cuidados ponen en relación, fundamentalmente, a personas cuidadoras y a personas receptoras de cuidado en situación de dependencia. Es decir, niñas y niños, adolescentes, personas con discapacidad o enfermedades puntuales y crónicas y personas adultas mayores. Sin embargo, es importante tener muy presente que las personas no somos estáticas en cuanto al cuidado: estamos condicionadas por los cambios propios del ciclo de la vida o por circunstancias socio-económicas, es decir, que podemos pasar de recibir cuidado a darlo, o de no necesitarlo a requerirlo. Por no mencionar, el comúnmente olvidado auto-cuidado que todas las personas deberíamos ejercer en nuestras vidas.

Ahora bien, como consecuencia de una cultura patriarcal y de una división sexual del trabajo, las mujeres han sido y son las principales responsables de proveer cuidados, bien de manera no remunerada (en la mayoría de los casos), bien de manera remunerada en el ámbito laboral, aunque con el desgaste añadido de las “dobles jornadas” y el coste de la precariedad.

Nuestra sociedad, al privilegiar el trabajo productivo frente al reproductivo, y al desdeñar los efectos de la división sexual del trabajo, ha contribuido a reproducir la desigualdad entre mujeres y hombres, obstaculizando una justa participación en igualdad de condiciones en la educación, el trabajo remunerado, el disfrute del tiempo, el descanso o la salud.

Prueba de esta infravaloración referida, es el esquema del decimonónico ‘triángulo de las ocho horas’. Éste, todavía vigente en el imaginario colectivo, divide el día en tres partes iguales: ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho horas de recreo. Ahora bien, este marco, que ha servido en el mejor de los casos para diseñar medidas de conciliación familiar y laboral, ha perdido su validez y debe ser urgentemente actualizado. Las razones saltan a la vista: anclado en el falso mito de la autosuficiencia de las personas, no contempla la inter-dependencia y los cuidados. No parece fruto de la casualidad, por tanto, que algunos organismos e instituciones académicas ya insten a sustituir el ‘triángulo’ por un ‘rombo’, que permita incorporar la dimensión del cuidado injustamente ausente, añadiendo un ángulo más al célebre triángulo ([Time Use Initiative](#), 2023: 29).



# INFORMACIÓN



**“Desde la noción de corresponsabilidad que estamos defendiendo, la corresponsabilidad de las empresas no se ciñe únicamente a la ampliación de la oferta privada de cuidados (conciliación, complicidad, paridad, igualdad). Además de que un sistema de cuidados no debe descansar en la subcontratación de empresas privadas”.**



Sumado a lo anterior, los cuidados, al estar feminizados e invisibilizados, terminan normalmente solventándose en la esfera privado-doméstica o en el mercado. En la mayoría de casos solo caben dos opciones: o se familiarizan de manera no remunerada, o se mercantilizan por medio de su compra-venta (alentando las ‘cadenas globales de cuidados’). Esto contribuye, a su vez, a abundar en las desigualdades, pues o bien el trabajo de cuidados no remunerado se externaliza desequilibradamente en las mujeres, o bien muchas personas, incapaces de pagar por estos servicios, se ven privados de ellos.

Pues bien, en un contexto sometido a convulsiones derivadas de profundos cambios culturales y demográficos, como son la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, el envejecimiento progresivo y una mayor esperanza de vida de la población, y los cambios en las estructuras familiares tradicionales, los ‘arreglos’ que antaño conocíamos del cuidado, y que hasta ahora venían operando con altos costes para las mujeres, terminan finalmente por colapsar. Si a ello se le añaden otros elementos, no menores, como un cambio en las expectativas vitales de las mujeres y la progresiva pérdida de las redes comunitarias de apoyo, todo apunta a un punto de inflexión y a la necesidad de un replanteamiento de fondo de nuestras relaciones y responsabilidades sociales.

## La crisis de los cuidados

**ESTAS PINCELADAS** de la situación llevan a concluir que, desde hace unos años a esta parte, nos encontramos ante una ‘crisis de los cuidados’. Ciertamente, se trata de una situación insostenible, que todavía puede mantenerse a un alto coste personal y profesional de las mujeres, y que reclama una respuesta urgente y contundente de las instituciones públicas, además de la de otros actores.

Para revertir este panorama de desigualdad e injusticia, la reivindicación de un derecho al cuidado resulta un instrumento eficaz en todos los sentidos. Huelga insistir, una vez más, en el hecho de que los cuidados son claves para explicar la desigualdad de mujeres y hombres. Además, conviene recordar que las personas necesitamos ser cuidadas, en mayor o menor intensidad y de diferentes maneras a lo largo de nuestra vida, y que, del mismo modo, necesitaremos cuidar. Y si bien el ‘derecho al cuidado’ parece aceptarse sin reserva, todavía queda pendiente afinar el alcance del ‘derecho a cuidar’. Sobra decir que éste no puede establecerse si su ejercicio se hace a costa de otros derechos y, por tanto, delegando esta responsabilidad en terceras personas sobre la base de la desigualdad. En resumen, sí al derecho a decidir si se desea o no cuidar, pero siempre en condiciones igualitarias.

Con esto presente, diseñar y hacer efectivo el derecho al cuidado exige al conjunto de la sociedad la articulación de una corresponsabilidad colectiva que involucre al conjunto de actores del cuidado: Estado, empresa, sindicatos, sociedad civil o comunidad y familias.

Así mismo, es necesario desplazar la narrativa tradicional. Y, para ello, es imprescindible lograr una resigni-

ficación social del trabajo doméstico y de cuidados. Estos, además de estar absolutamente infravalorados, no aparecen nunca entre los primeros puestos de las profesiones más valoradas (médicos/as, profesores/as, etc.) o deseadas (*influencers*, futbolistas o CEOs). Empezar a valorarlos supone, en primer lugar, visibilizarlos y, luego, darles el lugar y el verdadero valor que se merecen. De este modo, además de contar con una adecuada protección legislativa, hay que invertir en educación y apostar por el cambio cultural de muchos de nuestros valores; así, por ejemplo, aquellos que nos presentan como seres autónomos, autosuficientes, meramente productivos, borrando así cualquier rastro de nuestro carácter interdependiente y necesitado de cuidados.

El Gobierno de España es plenamente consciente del desafío y, por ello, durante estos últimos años, diferentes ministerios, y también el Ministerio de Igualdad, vienen trabajando en esta dirección.

Por de pronto, articular un sistema de cuidados cuya responsabilidad sea compartida reclama de manera inexorable la creación de un Sistema Estatal Público de Cuidados, que, sin duda, debe desempeñar un papel clave dentro de una estrategia más integral.

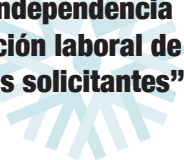
En 2021 el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, puso en marcha una **Mesa Asesora por los Cuidados** cuyo propósito fue profundizar en el diseño de marcos normativos y políticas públicas de cuidados. De aquella mesa emanó un **Documento de bases para los cuidados** en el que, entre otras muchas cuestiones, pudo debatirse y concretarse cómo el ministerio iba a interpretar y asumir la noción de corresponsabilidad.

El resultado fue una posición que aboga por una: *“Corresponsabilidad en sentido fuerte”*, es decir, se entiende que la gestión de los cuidados, para asumir verdaderamente su carácter inter-dependiente, debe ser igualitaria y, por tanto, la responsabilidad de los diferentes actores tiene que configurarse en función de sus capacidades y de las necesidades específicas de cuidados. Y siempre de manera integral.

A este respecto, es importante aclarar que, si bien la corresponsabilidad en los cuidados ha de comprometer al conjunto de actores del cuidado, el derecho al cuidado es primordialmente una responsabilidad pública y, en este sentido, son las instituciones públicas las que han de hacerse cargo, en primera y última instancia, de garantizar el derecho al cuidado. No por casualidad, las políticas públicas de cuidados han sido presentadas en diferentes foros internacionales como el cuarto pilar de los estados de bienestar.

Por lo que respecta a los hogares y sus especificidades, se debería reconocer tanto la diversidad familiar, como instrumentar los mecanismos pertinentes para desarmar el mito de la complementariedad armónica, tras el que siempre se ocultan relaciones desiguales de poder. Con respecto a este último aspecto, es importante reivindicar la redistribución interna de los cuidados, además de prevenir y atender las posibles situaciones de conflicto y violencia intrafamiliar.

**“El cambio que comporta el Plan Corresponsables supone incorporar un enfoque de derechos humanos y, en consecuencia, la conciliación se plantea ahora con independencia de la condición laboral de las personas solicitantes”.**



La sociedad civil y la comunidad ofrecen un potencial valioso para hacer de puente entre los hogares y las instituciones públicas. Contemplar y propiciar posibilidades de cuidados más allá de las relaciones familiares y afectivas, generando redes puntuales o permanentes de apoyo, genera posibilidades más allá de las normalmente contempladas a nivel individual/familiar o público/estatal.

Por lo que respecta al mercado, desde la noción de corresponsabilidad que estamos defendiendo, la corresponsabilidad de las empresas no se ciñe únicamente a la ampliación de la oferta privada de cuidados (conciliación, complicitad, paridad, igualdad). Además de que un sistema de cuidados no debe descansar en la subcontratación

de empresas privadas que no velen por la calidad de los servicios de cuidado, así como por la garantía de los derechos sociales y laborales de las personas cuidadoras.

## Estrategia de políticas públicas de cuidados corresponsables

**EXPUESTOS** los principios acerca del cuidado, del derecho al cuidado, del papel de la corresponsabilidad de actores y actrices del cuidado, y de la necesidad de hacer efectivo un Sistema Estatal Público de Cuidados para avanzar en igualdad, es hora de dar cuenta del esfuerzo que se ha venido realizando en esta materia durante los últimos años.

Con el objetivo de armar sólidamente una estrategia de políticas públicas de cuidados corresponsables, en el año 2021, el Ministerio de Igualdad puso en marcha la Mesa Asesora por los Cuidados. Esta Mesa estuvo integrada por 88 organizaciones y expertas feministas en materia de políticas de cuidados, agentes sociales, representantes institucionales de otros departamentos ministeriales, de las Comunidades Autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

La idea de la Mesa era propiciar un espacio de diálogo y participación diversa con el propósito expreso de avanzar hacia el reconocimiento del derecho al cuidado. Para lograr estos objetivos, se organizaron diversos grupos de trabajo con el fin de delinear un marco teórico-conceptual, que sirviera como punto de partida para una posterior estrategia de desarrollo.

El mayor logro de la Mesa fue la elaboración de un *Documento de bases por los cuidados* (presentado en abril del 2023). Este documento contiene, además de un marco teórico-conceptual de los cuidados, un diagnóstico de la situación, así como retos y propuestas prolijamente desarrollados. Es importante resaltar, a este respecto, que su contenido se encuentra alineado con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y con la **Estrategia Europea de Cuidados**. De igual manera, se alinea con el trabajo ya realizado por el Gobierno de España, a través del **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**.

Este documento, en suma, constituye el texto de referencia para establecer los cimientos de una sociedad basada en la organización de los cuidados y poder crear un Sistema Estatal Público de Cuidados. Conviene destacar que, durante la Presidencia Española de la UE, este documento fue utilizado para situar la centralidad de los cuidados como un tema prioritario en la agenda (Conclusiones del Consejo y Conferencia de alto nivel sobre Cuidados). No es de extrañar, así pues, que también haya constituido un valioso documento de referencia para las aportaciones realizadas a la futura **ley de familias**, a la **Hoja de Ruta de la Estrategia Estatal de Cuidados** y a otras políticas públicas de cuidados, destacándose entre ellas, el **Plan Corresponsables**, una de las medidas del Ministerio de Igualdad en términos de corresponsabilidad.



Este aborda de manera directa el problema de la conciliación y de la corresponsabilidad en un marco de gobernanza y cooperación con Comunidades y Ciudades Autónomas. Su puesta en marcha en 2021, con un presupuesto de 198 millones de euros con cargo a los Presupuestos Generales del Estado que se han mantenido para los ejercicios 2022 y 2023, surgió como un primer escalón de una apuesta estratégica encaminada a garantizar el derecho al cuidado.

En tan sólo tres años de implementación (2021/2023) el Plan Corresponsables ha logrado sentar las bases de una política pública para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad en las familias desde una perspectiva de igualdad. Esta política supone un salto cualitativo cuando se compara con las medidas anteriores de conciliación adoptadas en España, que se caracterizaban por beneficiar exclusivamente a las personas trabajadoras. El cambio que comporta el Plan Corresponsables supone incorporar un enfoque de derechos humanos y, en consecuencia, la conciliación se plantea ahora con independencia de la condición laboral de las personas solicitantes, bajo el entendido de que las circunstancias pueden ser múltiples: desde la formación, la búsqueda de empleo, el trabajo asalariado o autónomo o el propio derecho al tiempo libre.

Sumado a lo anterior, el Plan Corresponsables prioriza el acceso de estos servicios a familias en situaciones precarias y vulnerables en relación con los cuidados, por ejemplo, familias monoparentales, víctimas de violencia de género, mujeres en situación de desempleo de larga duración y mayores de 45 años. En la misma línea, en los procesos de valoración de acceso a los programas y prestaciones se tiene en consideración el nivel de renta, o la existencia de cargas agravadas de cuidados.

Aspiramos a construir una cultura del cuidado que tenga entidad propia en el conjunto del Estado. De ahí, la importancia de que los avances deban producirse desde un marco de diálogo y concertación, como el de la Conferencia Sectorial, para mejorar y amplificar los efectos de una política pública de corresponsabilidad y cuidados.

En resumen, el Plan Corresponsables se concreta en el apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años de edad, así como en otros ejes de actuación relacionados con la creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad y la articulación de bases informativas de recursos disponibles en este campo.

El Plan Corresponsables tiene además la vocación de contribuir a un Sistema Estatal Público de Cuidados, que ‘armonice’ las políticas, las prestaciones y servicios ‘existentes’ relevantes para el cuidado. De ahí el esfuerzo conjunto de todas las partes: las CCAA y Ciudades Autónomas responsables de ejecutarlo en su gran mayoría, y de un organismo interinstitucional habilitado para el caso, con el fin de acompañarlo, e integrado entre otros por personas de hasta seis ministerios con competencias

en materia de cuidados y copresidido por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

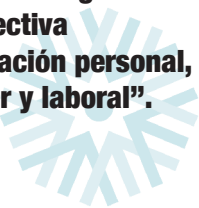
Los objetivos específicos del Plan son los siguientes: favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años de edad, desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres; crear empleo de calidad en el sector de los cuidados; y reconocer y dignificar el trabajo de cuidados mediante la experiencia informal.

Por su parte, la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres tiene el mandato de llevar cabo la labor de coordinación con las CCAA, pero también impulsa la realización de estudios relacionados con la corresponsabilidad y políticas de cuidados, avanza en la corresponsabilidad en el ámbito laboral, fomenta la transformación de la masculinidad hacia modelos más igualitarios y, finalmente, la sensibilización en esta materia a través de campañas de comunicación.

Los proyectos y actuaciones para cumplir con los objetivos específicos del Plan, y que deben ser promovidos por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla se pueden desglosar de la siguiente manera:

- Bolsas de cuidado profesional (constituyen el grueso del Plan). Se trata de servicios dirigidos a la efectiva conciliación personal, familiar y laboral. Por éstos, se entienden servicios de cuidado profesional de calidad, de niñas, niños y jóvenes menores de 16 años, que puedan prestarse en un domicilio por un número determinado de horas semanales o en dependencias públicas habilitadas para el caso, como escuelas, centros municipales o polideportivos, entre otros.
- Creación de empleo de calidad. Dependiente del anterior, el objetivo es que se fomente el empleo de calidad en el sector, con derechos laborales garantizados para las personas cuidadoras, gracias a la implementación de las bolsas de cuidados. El propósito es dirigirse a personas jóvenes con perfiles profesionales como técnica o técnico superior en Educación Infantil, en Animación Sociocultural y Turística, en Enseñanza y Animación Socio Deportiva, en Integración social, monitoras/es de Ocio y Tiempo Libre, auxiliares en Educación Infantil o de Jardín de Infancia. Igualmente, alentar convenios con el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** u organismos autonómicos de empleo con el fin de incorporar perfiles con experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales y, especialmente, de mujeres mayores de 45 años.
- Planes de formación en corresponsabilidad para hombres (con un mínimo del 3% de los fondos). En este rubro el objetivo es mejorar la sensibilización de los hombres en materia de corresponsabilidad y, de esta manera, sumarlos activamente en las tareas de cuidados y de gestión familiar. Van dirigidas estraté-

**“Las bolsas de cuidado profesional, que constituyen el grueso del Plan, son servicios dirigidos a la efectiva conciliación personal, familiar y laboral”.**



gicamente a la población masculina. En este sentido, en el 2023, el Ministerio de Igualdad apoyó el trabajo de sindicatos y organizaciones no gubernamentales (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España, [MenEngage Iberia](#)) para actividades de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad. Buen ejemplo de ello, ha sido la [Guía rápida de preguntas y respuestas respecto a los nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad](#), una herramienta elaborada por CCOO (2023), para que el personal sindicalista pueda dar una respuesta rápida a las consultas de trabajadores y trabajadoras, ya sea en el ámbito privado o público, y facilitar así tanto el ejercicio de estos derechos como la detección de lagunas jurídicas en su aplicación.

- Estudios y Trabajos Técnicos. Para luchar contra la invisibilización de los cuidados, es necesario seguir realizando estudios y trabajos técnicos que recopilen evidencia actualizada del sector de los cuidados.
- Campañas de comunicación. Tienen como objetivo difundir, a través de los medios de comunicación, las nociones de cuidados y corresponsabilidad, y sus implicaciones al conjunto de la ciudadanía. Cabe mencionar igualmente la presentación de la [App Me Toca](#), que tiene el objetivo de posicionar un debate social sobre el reparto de tareas y, por tanto, sobre la distribución y el uso del tiempo en nuestra sociedad.

**” A lo largo de 2024, se llevará a cabo una evaluación y análisis de las iniciativas llevadas a cabo durante estos tres años de vigencia. Los resultados de esta evaluación serán el punto de partida para diseñar una segunda fase del Plan Corresponsables”.**

## Primeras valoraciones

**CON LA INFORMACIÓN** más actualizada de que disponemos, correspondiente a los tres primeros años del Plan, se pueden extraer unas primeras valoraciones.

Los proyectos que más se han ejecutado, como era previsible, son los que atañen a las bolsas de cuidados y todas las CCAA valoran de manera muy positiva la satisfacción de las personas beneficiarias del Plan. Las CCAA se basan en encuestas realizadas a las personas usuarias o en las respuestas que les trasladan las entidades locales directamente. En general, se considera que el Plan es necesario y que satisface las necesidades de conciliación de las familias, y que afectan principalmente a las mujeres.

Por otro lado, es necesario mejorar los mecanismos para evaluar el impacto de los proyectos del Plan para, de esta manera, poder realizar una mejor y más rigurosa evaluación de la ejecución e identificar posibilidades de mejora. En este sentido, y a lo largo de 2024, se llevará a cabo una evaluación y análisis de las iniciativas llevadas a cabo durante estos tres años de vigencia. Los resultados de esta evaluación serán el punto de partida para diseñar una segunda fase del Plan contando con la participación, entre otras, de las Comunidades Autónomas, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) y, por supuesto, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

No obstante, es importante señalar asimismo que el diálogo institucional y la rúbrica de protocolos de buenas prácticas con las Comunidades, Ciudades Autónomas y Entidades Locales han permitido identificar nuevas vías de actuación para potenciar el impacto positivo del Plan.

Lo anterior es un claro ejemplo del compromiso demostrado por el Gobierno, en general, y de este Ministerio de Igualdad, en particular, durante estos últimos años en el avance por la igualdad y la corresponsabilidad. Aunque el camino recorrido es prometedor, todavía queda bastante por hacer. Sindicatos, empresas y Gobiernos debemos apostar por la innovación en cuidados, corresponsabilidad y conciliación. Algunas medidas ya han sido implementadas (flexibilidad en horarios, turnos, vacaciones, teletrabajo, etc). Pero es necesario seguir avanzando en el diálogo social y la negociación colectiva para explorar nuevas fórmulas satisfactorias para todas las partes.

Nuestro país necesita, efectivamente, abordar con responsabilidad de Estado una gran alianza por los cuidados, que implique a toda la sociedad. Queremos avanzar hacia una España donde el Estado pueda garantizar el derecho a recibir cuidados (asegurando la accesibilidad a unos servicios públicos esenciales), el derecho a cuidar en condiciones de igualdad (asegurando un reconocimiento de los cuidados no remunerados garantizando las condiciones económicas y de tiempos), el derecho a trabajar en condiciones dignas (asegurar los derechos de las cuidadoras profesionales a desempeñar su trabajo en condiciones dignas).

En suma, las políticas y normativas de conciliación y corresponsabilidad deben ser políticas públicas dirigidas a un cambio cultural de profundo calado social que incluyan una reflexión sobre la calidad del empleo, y la desigualdad y los roles de género, para construir y poner en valor una ética de cuidados y autocuidado solidaria y equitativa. Este Ministerio, este Gobierno, consciente de ello priorizará la agenda de los cuidados y conciliación corresponsable en todas sus actuaciones a lo largo de esta legislatura.

**Aina Calvo es secretaria de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (@IgualdadGob).**

### Fuentes utilizadas:

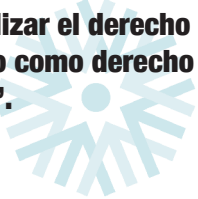
- CCOO (2023). *Guía rápida de preguntas y respuestas respecto a los nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad.*
- Instituto de las Mujeres (2023), *Documento de bases por los cuidados.*
- Ministerio de Igualdad (2023), Informe de Evaluación del Plan Corresponsables.
- Time Use Initiative (2023), *Estudio de fundamentación para la ley de usos del tiempo y racionalización horaria.*

# Desigualdad y penalización laboral y social a las mujeres

Begoña Suárez Suárez y Ana Lite Mateo



**“El Documento de bases por los cuidados apuesta por la construcción de corresponsabilidad en sentido fuerte para poder avanzar hacia el derecho al cuidado como principio orientador del sistema socioeconómico y materializar el derecho al cuidado como derecho subjetivo”.**



**LOS CUIDADOS** son trabajos imprescindibles y esenciales que sostienen nuestras vidas, el sistema social y el desarrollo económico y garantizan el bienestar social. Todas las personas en algún momento de su ciclo vital necesitan del cuidado de otras personas para que la vida sea posible y digna, sobre todo en momentos de especial vulnerabilidad como la infancia, la vejez, la enfermedad, la discapacidad o situaciones de dependencia que requieren de una atención y cuidados específicos.

Este cuidado esencial para la vida ha sido y sigue siendo prestado mayoritariamente por las mujeres, en muchos casos migrantes. Mujeres que cuidan haciendo que la vida ajena sea digna, que aportan su tiempo y trabajo de forma intensiva y gratuita dentro de los hogares o lo externalizan a otras mujeres a través del empleo del hogar, feminizado, precarizado, racializado, no reconocido ni profesionalizado y mal remunerado.

Es precisamente este rol de cuidadoras el que sitúa a las mujeres de forma generalizada, en una posición desigual -en la vida pública, privada y en el mercado de trabajo-, una posición de subordinación y de discriminación que cercena su independencia económica y su desarrollo personal y profesional y que aboca a muchas mujeres a una gran precariedad y vulnerabilidad social.

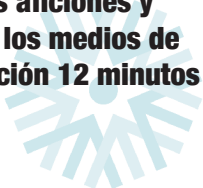
Universalizar el cuidado y hacerlo accesible a todas las personas, promover la igualdad real eliminando las barreras y brechas de género, procurando las condiciones necesarias para una vida digna, ha de ser una prioridad. Para ello, es preciso también corresponsabilizarlo. Es decir, que exista una responsabilidad solidaria entre los poderes públicos e instituciones, organizaciones, empresas y entre las personas, mujeres y hombres, para evitar que el cuidado siga recayendo mayoritariamente en las mujeres y en las familias.

El feminismo lleva décadas reivindicando la centralidad de los cuidados, alertando de la importancia y urgencia de asumir el derecho a cuidar y a recibir cuidados como una cuestión que debe ser vertebradora de la acción política, pública y privada. Pero ha sido necesaria una pandemia para desvelar con crudeza esta centralidad, así como las vulnerabilidades de los sistemas de cuidados, la insuficiencia de los recursos asignados a los mismos, el protagonismo de las mujeres como sustentadoras de estos cuidados y el impacto que esto tiene en sus vidas personales y profesionales.

Respondiendo a la necesidad de poner en marcha un espacio participativo de intercambio de experiencias y conocimiento, que contribuyese a la elaboración de propuestas y contenidos en materia de cuidados, en 2021 apenas saliendo de la pandemia, se constituyó la **Mesa Asesora por los Cuidados**, liderada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres. Uno de sus objetivos fundamentales fue la elaboración de un **Documento de bases por los cuidados** que pudiera ser punto de partida para orientar propuestas de políticas públicas en materia de cuidados desde una perspectiva feminista y de derechos humanos. Para alcanzar este objetivo, la mesa constituyó diversos grupos de trabajo, primero para establecer el marco teórico-conceptual de los cuidados, y los pilares sobre los que deberían asentarse estas políticas y desde ahí poder ir desarrollando las distintas áreas o realidades. Así mismo, la Mesa también acordó enriquecer los debates de los grupos de trabajo a través de la celebración de **dos foros de deliberación pública** impulsados por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y el Ministerio de Igualdad.

Fruto de todos estos espacios de participación, así como de la participación de personas expertas del ámbito académico, del movimiento feminista, de la sociedad civil y de ONU Mujeres, surgió el *Documento de bases por*

**“Las mujeres disponen de casi una hora diaria menos de tiempo libre que los hombres repercutiendo en todas las actividades de ocio: ellas dedican menos que ellos a la vida social y diversión; practican menos deporte; cultivan menos sus aficiones y dedican a los medios de comunicación 12 minutos menos”.**



*los cuidados*, presentado en abril de 2023, que contiene un marco teórico-conceptual y de contextualización de los cuidados, un diagnóstico de situación, y retos y propuestas, basados y fundamentados, con carácter general, en extensas fuentes y referencias bibliográficas, intentando incluir las distintas sensibilidades presentes en la Mesa.

El *Documento de bases por los cuidados* apuesta por la construcción de corresponsabilidad en sentido fuerte para poder avanzar hacia el derecho al cuidado como principio orientador del sistema socioeconómico y materializar el derecho al cuidado como derecho subjetivo. Entendida esta corresponsabilidad en sentido fuerte como la gestión de la interdependencia de forma tal que los flujos de cuidados se produzcan en clave de simetría y reciprocidad, la distribución de la responsabilidad del cuidado entre una multiplicidad de agentes en función de los niveles de intensidad y

de las necesidades y el derecho a no cuidar entendido como el derecho a no asumir responsabilidades que no sean propias y/o a no cuidar cuando cuidar implique la renuncia a otros derechos propios.

El *Documento de bases por los cuidados* se desarrolla en siete capítulos que analizan los pilares necesarios para: “*El reconocimiento del derecho al cuidado y la reorganización socialmente justa de los cuidados*”. Uno de ellos, está referido a los *Usos del tiempo y medidas en el ámbito laboral*, centrado en evidenciar los problemas y necesidades que conlleva la organización social de los cuidados. Una organización en la que, a nivel europeo, las mujeres siguen asumiendo mayor responsabilidad en el trabajo de cuidados mientras que los hombres todavía no se sienten interpelados y no suelen adaptar el tiempo de trabajo remunerado a las responsabilidades de cuidados. El presente artículo recoge una parte importante del diagnóstico, retos y propuestas incluidas en el *Documento de bases por los cuidados*, así como, en particular en este capítulo.

## Diagnóstico, retos y propuestas

**EN NUESTRO PAÍS**, la organización social de los cuidados coincide con un modelo familista, como en el resto de los países del sur de Europa, donde destaca el papel central de la familia –“las mujeres de la familia”- en el cuidado informal, una red de servicios sociales todavía débil con una visión asistencialista y una importante presencia de mujeres inmigradas que, desde la formalidad e informalidad, cubren parte de las necesidades.

De hecho, actualmente a pesar de los avances legislativos y de políticas públicas impulsadas para implicar a los hombres en las tareas de cuidados, sigue observándose una dedicación muy superior por parte de las mujeres en todos los ámbitos del cuidado en el hogar y la familia. Una realidad que es contraria al principio de igualdad que fundamenta nuestro Estado social y democrático de derecho, y que está detrás de prácticamente la totalidad de las brechas de género en el ámbito laboral, y educativo. Todas las encuestas de referencia disponibles (1) sobre usos del tiempo y ámbito laboral concluyen que las mujeres siguen siendo las principales responsables de todas las tareas relacionadas con los cuidados a lo largo de la vida, y estas responsabilidades:

- Condicionan el tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado y limitan su disponibilidad laboral:

De las excedencias por cuidado de familiares solicitadas en 2023, el 84 % fueron utilizadas por mujeres.

Según datos del módulo de la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre conciliación (2), en 2018 el 45% de mujeres frente al 7,8% de hombres (18-64 años) dejó de trabajar durante al menos un mes seguido para atender el cuidado de criaturas.



**“Buena parte de las leyes y medidas buscan encajar los cuidados en la responsabilidad laboral, socialmente considerada prioritaria. Como consecuencia, la mayoría de las medidas se han diseñado bajo la lógica de la ausencia”.**



Del total de 380.700 personas que en 2023 trabajan a tiempo parcial para poder cuidar a personas dependientes, el 92,6% (352.400) eran mujeres. Después de no encontrar trabajo a jornada completa (47,38%), el cuidado aparece como el principal motivo que alegan las mujeres (16,61%) para trabajar a tiempo parcial.

- Provocan que las mujeres acumulen una carga total de trabajo superior a los hombres y se encuentren en un permanente régimen de doble presencia:

Entre las personas ocupadas, se evidencia una mayor carga total de trabajo en el caso de las mujeres a tiempo completo alcanzando las 63,6 horas semanales frente a las 56,7 horas de los hombres en la misma situación laboral.

Entre las personas ocupadas a tiempo parcial, las mujeres aumentan su dedicación al trabajo no remunerado (30h semanales), mientras que los hombres mantienen la misma dedicación que los que trabajan a jornada completa (poco más de 10h semanales).

- Reducen el tiempo de libre disposición personal de las mujeres y sufren una mayor pobreza de tiempo que los hombres:

Las mujeres disponen de casi una hora diaria menos de tiempo libre que los hombres repercutiendo en todas las actividades de ocio: ellas dedican menos que ellos a la vida social y diversión; practican menos deporte; cultivan menos sus aficiones; y dedican a los medios de comunicación (leen la prensa, escuchan la radio, ven la TV) 12 minutos menos (3).

- Suponen costes para la salud de las mujeres tal y como se evidenció durante la pandemia y, especialmente, con la modalidad del teletrabajo:

Distintos estudios evidencian el impacto de género del teletrabajo durante la pandemia, en la medida que se manifiesta como una falsa solución para la conciliación de las mujeres aumentando su carga total de trabajo, forzando la doble presencia femenina simultánea y reforzando el rol de cuidadoras.

La modalidad del trabajo a distancia durante la pandemia como medida de salud pública intensifica el trabajo de las mujeres debido a la mayor carga de responsabilidades que asumen dentro del hogar y la mayor dificultad que expresan para separar lo laboral de lo doméstico (4).

Los datos presentados ponen de manifiesto la existencia de una brecha por razón de sexo en los usos del tiempo estrechamente relacionada con la organización social de los cuidados y del mercado laboral.

## Hacia un escenario de corresponsabilidad

**NADA QUE VER** con un escenario de corresponsabilidad entendida en sentido fuerte donde los hombres, las Administraciones Públicas y las empresas y organizaciones también asumen la responsabilidad de los cuidados en el manejo de los tiempos. Un escenario donde, también, las instituciones públicas y las empresas reconocen la necesidad de facilitar arreglos temporales para hacer compatible la presencia laboral y los cuidados. Por el contrario, los datos evidencian que la mayoría de las medidas de conciliación no son neutras dado que las mujeres las utilizan en mucha mayor medida, reforzando su doble presencia, asumiendo altas tensiones de tiempo y con costes derivados de la mayor carga total de trabajo.

Por otro lado, la falta de reconocimiento social y económico de los cuidados ha provocado que el marco normativo y las políticas relacionadas con los usos del tiempo y los cuidados se hayan desarrollado poniendo en el centro de la organización social al trabajo remunerado. En este sentido, se observa cómo buena parte de las leyes y medidas buscan encajar los cuidados en la responsabilidad laboral, socialmente considerada prioritaria. Como consecuencia, la mayoría de las medidas se han diseñado bajo la lógica de la ausencia, es decir, con permisos, licencias y prestaciones limitadas e insuficientes que, además, penalizan laboralmente a quien hace uso de ellas, mayoritariamente mujeres, y que hacen en muchos casos incompatibles los cuidados y la actividad laboral.

En efecto, tradicionalmente, el marco jurídico que vincula la organización social de los cuidados con los usos del tiempo y las medidas en el ámbito laboral se ha limitado a regular algunos permisos y escasas prestaciones para las personas cuidadoras, básicamente restringidas a los cuidados de menores por parte de las madres o a las necesidades de cuidados de carácter excepcional, y hasta fechas muy recientes no se ha abordado la necesidad de fomentar la corresponsabilidad de los padres, una red de servicios públicos suficientes, accesibles y de calidad, otras formas de organización flexible del trabajo remunerado u otras estrategias de intervención política, ni la realidad que implica el cuidado de personas adultas dependientes, entre otras situaciones.

Los avances legislativos más recientes han tratado de cubrir estos vacíos. La *Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores* introduce novedades importantes que implican un cambio de perspectiva. Se avanza en una visión más amplia de las necesidades de conciliación, más allá de las tareas de crianza y educación de las criaturas incluyendo el cuidado de personas mayores y dependientes, así como una visión que introduce la idea de los cuidados a lo largo del ciclo vital y no solo de momentos puntuales. La Directiva trata de superar la idea de conciliación como necesidades puntuales cuya respuesta pasa por garantizar el derecho de ausencia laboral con permisos y excedencias que implican una salida del mercado laboral con mayores costes para



**“El Plan Corresponsables ha destinado (...) 570 millones de euros para favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de hasta 16 años de edad desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres”.**



las mujeres. Por el contrario, apuesta por garantizar el derecho de presencia en el ámbito laboral fomentando la corresponsabilidad y flexibilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación por encima del derecho de ausencia que persiguen los permisos o excedencias. Además, presenta la corresponsabilidad como un factor corrector a introducir en la ecuación de la conciliación fomentando medidas que incentiven la asunción de la responsabilidad de los cuidados por parte de los hombres.

Por otro lado, la *Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* se refiere al derecho de las personas trabajadoras a la transparencia y previsibilidad de las condiciones esenciales de su trabajo, y busca garantizar un conocimiento efectivo del contenido de la relación laboral por parte de las personas trabajadoras como base sobre la cual asentar la defensa del resto de sus derechos. Se trata, por ejemplo, de que la persona trabajadora conozca los cambios que afectarán a su tiempo de trabajo, aunque se haya acordado la distribución irregular de la jornada o esta facultad venga reconocida por ley. Contempla, además el derecho de

las personas trabajadoras a tener marcos de referencia que les permitan tener control de su propio tiempo, aspecto que incluye reconocer el derecho a tener otras actividades en paralelo al ámbito laboral.

Ambas directivas subrayan la necesidad de avanzar en fórmulas de trabajo flexible para los cuidados en un contexto laboral de previsibilidad que facilite la organización temporal de las personas trabajadoras. En este sentido, se observa cómo el tiempo de trabajo juega un papel básico y fundamental para garantizar la conciliación efectiva, abriendo las puertas a la corresponsabilidad en los cuidados.

En nuestro país, el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* toma como referencia los trabajos avanzados de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, anteriormente mencionada e introduce aspectos de corresponsabilidad y trabajo flexible, con la incorporación progresiva de los permisos por nacimiento individuales e intransferibles para mujeres y hombres. Un conjunto de cuestiones que recientemente se han ampliado con el *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, [...]; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea*.

Este Real Decreto-ley avanza en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo. Para ello se modifican diversos artículos del *Estatuto de los Trabajadores* (34.8, 37, 46 y 55) relacionados con la duración, la adaptación de la jornada y los permisos retribuidos y la protección contra el despido derivada del disfrute de los mismos; y se incorpora el artículo 48 bis para incluir un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de hijos e hijas, o de niñas y niños en acogimiento por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible. En la misma línea se modifican los artículos 48 y 49 del *Estatuto Básico del Empleado Público*.

Un aspecto relevante que ha tenido menor desarrollo es el referido a los usos del tiempo desvinculados del ámbito laboral. El artículo 22 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* se refiere a: “Acciones de planificación equitativa de los tiempos” y plantea la posibilidad de que las corporaciones locales establezcan planes municipales de organización del tiempo de la ciudad, abriendo la posibilidad de que el Estado preste asistencia técnica sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas.





## El papel del Instituto de las Mujeres

EN ESTE SENTIDO, cabe destacar que el Instituto de las Mujeres desde el 2012 hasta la actualidad, concede una subvención nominativa a la **Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)** dirigida a fomentar la transversalidad del enfoque de género en la planificación y desarrollo de las políticas públicas locales, con especial incidencia en la implementación y desarrollo de medidas de conciliación y corresponsabilidad, que contribuyan a facilitar la atención y el cuidado de menores, personas mayores y/o dependientes.

Mucho más reciente es el **Plan Corresponsables** que ha destinado desde su inicio en 2021 hasta la actualidad 570 millones de euros (190 millones cada año) para favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de hasta 16 años de edad desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de una política semilla que, mediante los mecanismos habilitados con la colaboración de las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, está facilitando la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados, además de dignificar y certificar la experiencia profesional del cuidado no formal. Este Plan Corresponsables se promueve por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y de Melilla, a través de los órganos competentes en materia de igualdad.

El Instituto de las Mujeres también ha coordinado e impulsado el **Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH)**, que recoge la agenda política del Gobierno en materia de igualdad y contiene un ambicioso catálogo de medidas en lo que se refiere a las políticas públicas de cuidados, consciente de que las necesidades de cuidados han aumentado exponencialmente en las últimas décadas por cambios ligados principalmente a la participación de las mujeres en el mercado laboral, a la creciente diversidad de las familias, o

al envejecimiento de la población, entre otros. En particular, se recogen tanto compromisos económicos vinculados al reconocimiento del derecho al cuidado y a la creación de servicios públicos, como compromisos relativos a la dignificación del trabajo de cuidados y a una distribución del tiempo más sostenible y la corresponsabilidad en el empleo. El PEIEMH asume el compromiso de desarrollar una política de conciliación, corresponsabilidad y previsibilidad de condiciones de trabajo, a través de la transposición de las Directivas 2019/1158 y 2019/1152 y del análisis del marco jurídico vigente para valorar la posibilidad de reformas adicionales; aprobar una *ley de familias*, basada en el principio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las tareas de cuidado y que incorpore actuaciones para su fomento; así como la difusión de campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados, y sensibilización, apoyo y fomento de actividades y programas para el ejercicio de una parentalidad positiva que favorezca el necesario cambio cultural hacia la corresponsabilidad, entre otras medidas.

España ha impulsado firmemente la aprobación de la **Estrategia Europea de Cuidados**, que pretende, entre otras, mejorar la situación y los derechos tanto de las personas (principalmente mujeres) que prestan los cuidados, profesional o no profesionalmente, como de las personas beneficiarias de los cuidados. Pide a los Estados miembros que garanticen unos servicios de cuidados de larga duración y unos servicios de educación infantil y atención a la infancia de calidad, asequible y accesible, y que garanticen, en ambos sectores, unas condiciones de trabajo mejores e igualitarias con respecto al género y una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Además, pide a los Estados miembros que luchen contra los estereotipos de género y fomenten un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres.

Durante la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, fruto del compromiso de avanzar hacia políticas públicas integrales de cuidado, el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 20230 y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, han impulsado la aprobación por el Consejo de la Unión Europea de unas **Conclusiones del Consejo sobre la transición de los sistemas de cuidados a lo largo de la vida hacia unos modelos de asistencia holísticos, centrados en las personas, basados en la comunidad y con perspectiva de género**.

Estas conclusiones, que hacen un llamamiento a los Estados Miembros a reconocer el derecho individual al cuidado, promoviendo las reformas y los instrumentos necesarios para garantizar el derecho a unos cuidados suficientes, adecuados, asequibles, de calidad, centrados en las personas y basados en la comunidad, incluyen un apartado específico destinado a promover un cambio cultural destinado a reevaluar y reconocer el trabajo de prestación de cuidados, tanto profesional como no profesional, remunerado y no remunerado; eliminar las desigualdades de género y los sesgos y estereotipos de género, y lograr un cambio hacia la corresponsabilidad en la prestación de cuidados, mediante algunas medidas como las siguientes:

**“España ha impulsado firmemente la aprobación de la Estrategia Europea de Cuidados, que pretende, entre otras, mejorar la situación y los derechos tanto de las personas (principalmente mujeres) que prestan los cuidados, profesional o no profesionalmente, como de las personas beneficiarias de los cuidados”.**



**“Avanzar en la profesionalización y socialización de los cuidados (entre Estado, familia, mercado y comunidad) fomentando la corresponsabilidad entendida en sentido fuerte resulta prioritario”.**



- El fomento de mecanismos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y la vida profesional tanto para las mujeres como para los hombres, por ejemplo, mediante unos horarios de trabajo más flexibles o modelos de trabajo híbridos, o garantizando que las personas que prestan cuidados tengan acceso a los permisos en igualdad de condiciones.
- La oferta de opciones adecuadas de permisos remunerados, independientemente del origen de la ayuda económica, que no tengan repercusiones negativas en la empleabilidad de las mujeres o en su regreso al trabajo, proporcionando al mismo tiempo servicios de conciliación de la vida familiar y la vida profesional que faciliten la prestación de servicios de apoyo para las cuidadoras y los cuidadores no profesionales.
- El fomento del debate social en torno a la cuestión de los cuidados, por ejemplo mediante campañas de sensibilización, defendiendo la igualdad de responsabilidades entre mujeres y hombres en los cuidados profesionales y no profesionales, erradicando los estereotipos de género y los roles de género tradicionalmente asociados al trabajo de prestación de cuidados, aumentando el atractivo del trabajo de prestación de cuidados y reconociendo el valor de los cuidados y el derecho de las personas a un proyecto de vida de su elección, así como a la dignidad.

Al mismo tiempo, estas conclusiones contienen también un llamamiento a la Comisión Europea, para que, en colaboración con los Estados Miembros, explore la viabilidad de las cuentas satélite en el ámbito de los cuidados y de los hogares, ampliando los sistemas de contabilidad tradicionales, para contabilizar y valorar las actividades productivas no remuneradas relacionadas con los cuidados (como los cuidados de larga duración, la atención a la infancia, los servicios domésticos, etc.), cada una de las cuales representa un importante aspecto de la vida de las personas, pero rara vez están reflejadas en las estadísticas económicas habituales como el producto interior bruto (PIB), con el objetivo de medir y valorar la contribución económica de los cuidados no remunerados, que mayormente realizan las mujeres.

## A modo de conclusión

**EN DEFINITIVA**, se podría concluir que la actual organización social de los cuidados reproduce las desigualdades entre mujeres y hombres, penaliza laboral y socialmente a las mujeres y resulta insostenible para dar respuesta a las crecientes necesidades. En este sentido, avanzar en la profesionalización y socialización de los cuidados (entre Estado, familia, mercado y comunidad) para evitar que la responsabilidad de los cuidados recaiga, exclusivamente, sobre las mujeres dentro de las familias y se oculte dentro de los hogares, fomentando la corresponsabilidad entendida en sentido fuerte resulta prioritario. En esta tesitura, la responsabilidad pública implica, entre otras cuestiones, hacer compatible el empleo con los cuidados sin que las responsabilidades asumidas

individualmente en uno de estos dos ámbitos actúen en detrimento del otro. Es decir, evitando que los cuidados impidan el acceso y la participación laboral o, viceversa. Implica también reforzar la lógica de la presencia en el mercado laboral en sustitución al enfoque productivo que se esconde tras las medidas pensadas desde la lógica de la ausencia para atender los cuidados; avanzando hacia sistemas integrales, más allá del ámbito laboral, que complemente las políticas de tiempo de trabajo, con una red pública de servicios suficientes, adecuados y accesibles, nuevas prestaciones vinculadas a los usos del tiempo y la reorganización de los horarios; y mejorando la gobernanza de las políticas públicas relativas a la organización social de los cuidados, reforzando los organismos de coordinación estatal, autonómica y local, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas para conocer su implementación e impacto.

Para ello, hay que continuar reforzando la perspectiva feminista en todas las políticas públicas de cuidados para garantizar servicios suficientes, adecuados, accesibles y de calidad, de atención a las personas, especialmente en situación de mayor vulnerabilidad, discapacidad o dependencia, sostenidos por el Estado, la protección de los derechos de las personas cuidadoras, esencialmente mujeres, la profesionalización de los cuidados y la coordinación, adecuada financiación, seguimiento y evaluación de las instituciones que los gestionan.

Pese a que todavía queda mucho trabajo por hacer, este compromiso con el desarrollo de políticas públicas capaces de introducir transformaciones profundas en la organización social de los cuidados, en nuestro país ya se ha empezado a plasmar en la normativa laboral recientemente aprobada y en medidas citadas en el presente artículo como el desarrollo del PEIEMH, el impulso y refuerzo del Plan Corresponsables, o el apoyo al desarrollo de medidas de igualdad en entidades locales han estado igualmente presente en otra serie de medidas y políticas como el proceso de **ratificación del Convenio 189 de la OIT**; la publicación del *Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*; así como en las importantes inversiones del *Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la Economía Social y de los Cuidados*; por citar solo algunas de ellas.

**Begoña Suárez es subdirectora general y Ana Lite Mateo es subdirectora adjunta de la Subdirección para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres, organismo autónomo adscrito a la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.**

- (1) Encuesta de estructura salarial, encuesta de uso del tiempo, del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).
- (2) Información extraída de un módulo especial que realizó el Instituto Nacional de Estadística en 2018, último dato disponible.
- (3) Encuesta de Estructura del Tiempo del año 2010.
- (4) Datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), 2021.

# Problematizar la masculinidad para implicar a los hombres en los cuidados

Miguel Lázaro



**“Porque mientras los hombres no se rebelen contra la construcción masculina será imposible eliminar las desigualdades y erradicar las violencias de género. La verdadera corresponsabilidad masculina pasa porque se sumen a las mujeres en la transformación profunda de la sociedad”.**



Cuidar es una capacidad y una necesidad humana, pero los estereotipos de género aún transmiten que cuidar es degradante para los hombres, y muchos no han sido educados para hacerlo, ni siquiera para cuidar de sí mismos. Abordar la masculinidad como problema es clave para avanzar hacia la igualdad y la corresponsabilidad en los cuidados, y para solucionar muchos otros problemas sociales.

“Mi padre colgaba la ropa en el tendedero por las noches para que no se rieran de él”, cuenta un hombre sobre la época, no tan lejana, en la que salía El Fary en televisión llamando “blandengues” a los hombres que hacían la compra con carrito o paseaban a sus bebés. Afortunadamente los tiempos han cambiado y los hombres también, pero la velocidad y la profundidad del cambio masculino está muy lejos de las transformaciones que han logrado las mujeres en sus vidas, lo que genera problemas de enorme magnitud, que incluyen la desigualdad laboral o la brecha de cuidados, pero que van mucho más allá.

La falta de corresponsabilidad en los cuidados es el síntoma de un problema mucho mayor: los varones aprenden que nada de lo que tiene que ver con los cuidados es masculino. Lo masculino es no cuidar ni cuidarse, e interiorizar que la empatía o la sensibilidad son cualidades femeninas, y que para los hombres suponen una vulnerabilidad. La identidad masculina se refuerza en torno a valores de propósito, éxito, poder, valentía o autosuficiencia, y mientras las mujeres exigen mayor corresponsabilidad a los hombres, la masculinidad se atrincheró en el rechazo a los cuidados, que se convierten en la última frontera del orden patriarcal. Es como si una gran parte de los hombres dijera: ‘Ellas querrán ser ingenieras o bomberas, pero nosotros no seremos niños’, bloqueando de forma consciente o inconsciente su propio cambio.

## ¿Por qué los hombres no cuidan?

LA ASOCIACIÓN Masculinidades Beta está realizando un documental sobre la relación de los hombres con los cuidados, en base a entrevistas a más de 20 varones de todas las edades (entre 19 y 77 años) y diversos orígenes sociales. Cuando se les pregunta por qué no cuidan todos coinciden en que no se les ha enseñado a hacerlo. La mayoría reconocen sus limitaciones y déficits a la hora de cuidar y afirman esforzarse a diario por hacerlo mejor, para lo que toman como referentes a las mujeres a su alrededor. Pero también admiten que cuidar es aburrido, que quita tiempo, y que puede ser desagradable.

Efectivamente cuidar de las personas, del espacio que se habita o de las plantas y animales con que se convive supone una carga y un trabajo. Pero también es la necesidad humana más básica, porque las personas dependen de los cuidados desde que nacen hasta que mueren. Alguien tiene que cuidarnos cuando somos bebés o cuando nos hacemos mayores, cuando enfermamos o cuando tenemos accidentes, y por supuesto también a lo largo de toda nuestra vida. Esta interdependencia primaria y fundamental es el origen de las sociedades humanas, y lo que se conoce como “Estado de bienestar” no es sino el reconocimiento de que las colectividades también deben cuidar de las personas que las integran. Porque a solas las personas son mucho más vulnerables y la existencia es más difícil y dura, y sencillamente no se puede sobrevivir.



Miguel Lázaro, fotografiado por Patricia Hernández del Rosal.



**“La identidad masculina se construye sobre la negación de capacidades como la empatía, la expresión emocional o la sensibilidad, y decimos a niños y hombres que si las desarrollan dejan de serlo, no son ‘hombres de verdad’”.**

Pero esto no se les enseña a los hombres. Las enseñanzas de la masculinidad van de hecho en el sentido contrario, hasta el punto de que ‘hacerse un hombre’ consiste en aprender a rechazar los cuidados en todas sus facetas. Lo masculino es no cuidar ni cuidarse, y los hombres que cuidan o se cuidan a sí mismos no son nunca arquetipos masculinos. Los referentes que aprenden a imitar los niños (y los adultos) son los hombres que triunfan en lo económico, lo social, lo político y lo simbólico, y esos logros no se alcanzan cuidando.

La masculinidad enseña que preocuparse por los cuidados propios o ajenos es síntoma de vulnerabilidad, que a su vez los hombres interpretan como señal de debilidad. Reconocerse vulnerables o empatizar con otras personas no ayuda a cumplir el rol masculino, que se caracteriza por ser fuerte, por no quejarse, por no pedir ayuda, por demostrar que son capaces de valerse por sí solos. Los hombres de verdad no son blandos, no lloran, son seguros de sí mismos y tienen un propósito más importante que cuidar a otras personas, que es, además, lo que siempre han hecho las mujeres.

Cuidar es una capacidad humana, como son humanas las emociones o la empatía, y da igual nacer hombre o mujer, todas las personas necesitan cuidados y tienen el instinto y la capacidad para empatizar con otros seres y para cuidarlos. ¿Por qué entonces se desarrollan las habilidades cuidadoras de las niñas pero no las de los niños?

## La masculinidad y la división sexual del trabajo

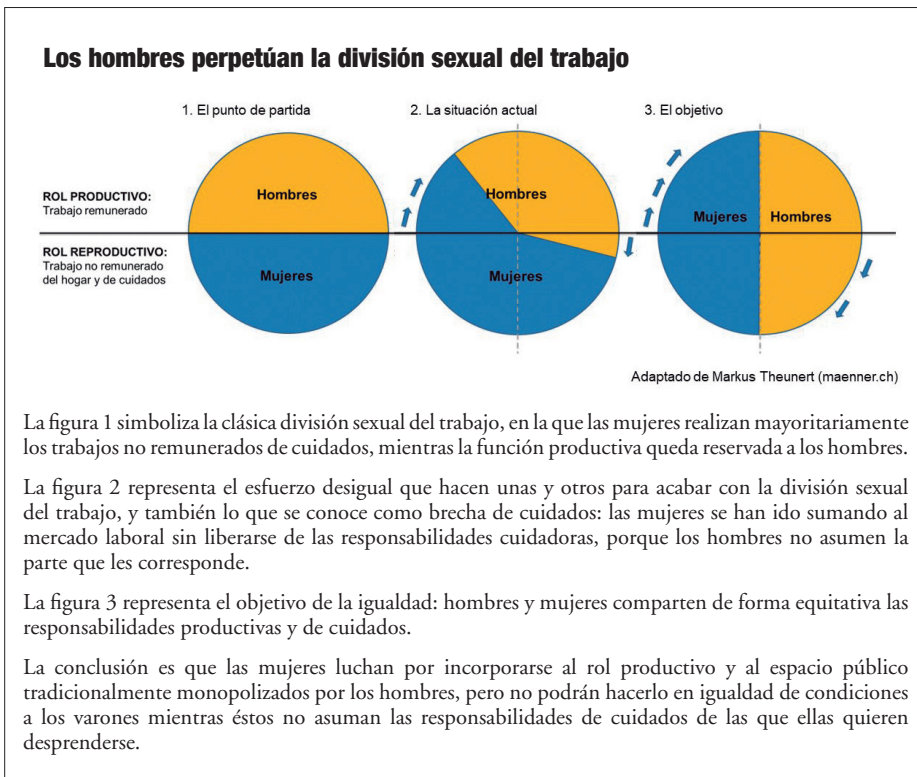
**LA DIVISIÓN** sexual del trabajo es el sistema por el que durante miles de años casi la totalidad de las sociedades humanas se articularon en torno a un reparto de roles en el que la capacidad de gestación de las mujeres definió el eje separador: ellas serían las responsables de lo ‘reproductivo’, es decir, de los cuidados del hogar y de las personas, mientras el papel de los hombres era el ‘productivo’, el que debía asegurar sustento, techo y protección a la unidad familiar y a la comunidad.

El feminismo es precisamente la lucha de las mujeres para demostrar que servían para algo más que para ocuparse de la casa, de sus maridos y de sus hijos e hijas, y ello ha hecho tambalearse nuestro sistema social, el orden de género considerado durante siglos como normal y ‘natural’. Las mujeres han peleado para ser reconocidas como ciudadanas, para tener derechos políticos y económicos, para acceder al poder público en igualdad, y a lo largo de los siglos han logrado sus conquistas ante la pasividad, cuando no resistencia, de la mayoría de los hombres. Muy pocos son los que han apoyado públicamente las demandas de las mujeres, y muchos menos los que se han movilizado para romper con los estereotipos de género, la brecha de cuidados o la división sexual del trabajo.

Pero el orden social patriarcal no podrá derribarse si la mitad de la población educada en la masculinidad no se esfuerza por derribar los estereotipos y roles asociados a ellos. Esto no va solo de tareas domésticas, porque mientras los hombres no se rebelen contra la construcción masculina será imposible eliminar las desigualdades y erradicar las violencias de género. La verdadera corresponsabilidad masculina pasa porque se sumen a las mujeres en la transformación profunda de la sociedad y de nuestras vidas, y porque los varones asuman su parte en la propuesta de cambio social que propone el feminismo.

## El género de los hombres como problema

**SE LLAMA** género a los estereotipos y normas sociales que se asocian a hombres y mujeres, lo que consideramos que es típico o apropiado para unos y para otras, lo esperable y lo deseable, lo que se aprende y se imita. Lo que se considera masculino es diferente de lo que se define como femenino, y se tiende a categorizarlo absolutamente todo en base a esas dos variables, desde los colores a la ropa con la que nos vestimos, o la forma de bailar, fumar, sentarse, conducir o hablar. Hay unos códigos que todo el mundo aprende a través de lo que se llama socialización (la educación, la familia y amistades, la tv, el cine, redes sociales, etc), que prescriben que los comportamientos, actitudes, habilidades y maneras de ser y estar se clasifican en las categorías masculina o femenina. Y la frontera entre ambas es la brecha de cuidados.



Elaborado por Miguel Lázaro a partir de Markus Theunert (maenner.ch)

**“El desprecio al autocuidado es, de hecho, uno de los mandatos de la masculinidad, y ponerse en riesgo de forma innecesaria es visto como un símbolo de hombría y virilidad”.**

Los cuidados son un componente básico del sistema de géneros porque a las mujeres se las entrena para cuidar y cuidarse, y a los hombres a todo lo demás mientras reciben los beneficios de los cuidados proporcionados por las mujeres. Por ello no cuidar es un privilegio masculino. Los cuidados consumen tiempo, energía, recursos mentales y económicos, de forma que quienes no cuidan pueden dedicarse a actividades ‘productivas’ como formarse, trabajar o descansar. Los hombres dicen que no cuidan porque no saben pero también porque es más cómodo que lo haga otra persona. Además las tareas de cuidados tienen nulo o escaso reconocimiento social, por lo que no hay incentivos para realizarlas: son inacabables, desgastan, y pasan tan desapercibidas que la mayor parte de ellas ni siquiera se valoran ni reconocen.

Pero además de un privilegio, el rechazo de los hombres a los cuidados les supone también un enorme coste, tanto a nivel individual como colectivo. El proceso de construcción de la masculinidad patriarcal supone la deshumanización de los individuos varones, pues aprenden que deben rechazar las cualidades humanas que se consideran femeninas. La identidad masculina se construye sobre la negación de capacidades como la empatía, la expresión emocional o la sensibilidad, y decimos a niños y hombres que si las desarrollan dejan de serlo, no son ‘hombres de verdad’.

Es por el género por lo que El Fary y mucha otra gente se reía de los hombres que se encargaban de las tareas domésticas, y es por el género que los varones suponen el 75 % de los suicidios, el **91% de los fallecidos en jornada laboral**, o menos **del 16% de quienes solicitan excedencia para el cuidado de hijos/as**. Hay multitud de estadísticas que invitan a preguntarse qué pasa con los hombres para que lideren las cifras de muertes violentas, de homicidios, de población reclusa, de conductores fallecidos (y de conductores fallecidos que iban drogados), de personas sin hogar, de adictos,

o de fallecidos en las invasiones de Ucrania y Gaza y **en los cayucos que llegan a nuestras costas**. Cualquier fenómeno está condicionado por las construcciones de género, pero la masculinidad está invisibilizada, no se habla de ella ni se le presta atención ni recursos.

## Género no es sinónimo de mujeres

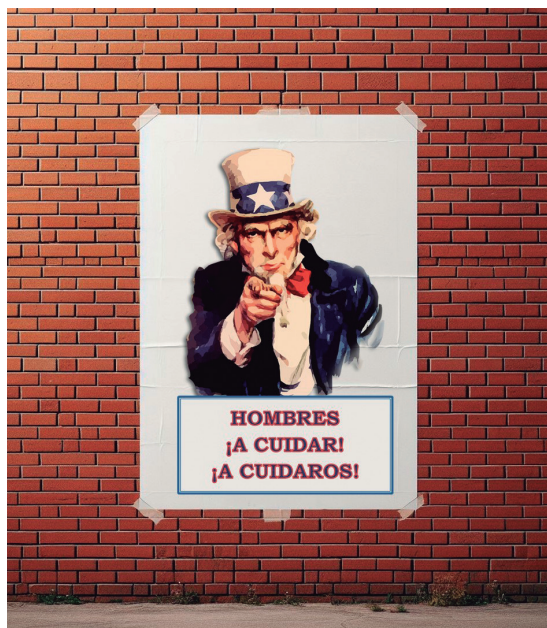
**LAS MUJERES** han tenido mucho más éxito derribando los estereotipos de género asociados a ellas que los hombres luchando contra los que les condicionan a ellos, porque a diferencia de éstas la mayoría de los varones no viven el género como una opresión, y para ellos la masculinidad no es un problema sino una meta, un objetivo, algo a lo que aspirar y por lo que esforzarse. La única gran movilización de los hombres contra los estereotipos ha estado ligada a la lucha por los derechos LGBTI+, no a la igualdad. Son las mujeres las que reflexionan sobre el género y las desigualdades, las que se movilizan y luchan por los cambios, las que han peleado por que la perspectiva de género se transversalice en las políticas públicas y el análisis social, económico y político, y son las mujeres las que denuncian las discriminaciones y violencias y exigen acabar con ellas.

Género parece sinónimo de mujeres porque son ellas quienes analizaron y teorizaron esta categoría y quienes han logrado imponer su uso para analizar la realidad y mejorarla. El género existe, y no se limita a moldear la identidad de las mujeres y su lugar en la sociedad, sino que condiciona también las vidas y experiencias de los hombres.

Como dijo José Saramago: “*La violencia machista es un problema de los hombres que sufren las mujeres*”, y lo mismo se puede decir de las desigualdades laborales y económicas, de la brecha de cuidados o de la carga mental. Los sufren las mujeres, pero son problemas de los hombres. Son ellos quienes tienen que asumir que avanzar en la justicia social, la igualdad, la erradicación de las desigualdades y el fin de la violencia depende en gran medida de lo que hagan o dejen de hacer, porque son quienes provocan estos problemas y quienes se benefician de ellos.

Dado que el género es relacional, los cambios relativos a las mujeres y a lo que consideramos ‘lo femenino’ repercuten sobre ‘lo masculino’ y los roles y estereotipos de los hombres. Los pantalones dejaron de ser una prenda masculina cuando las mujeres comenzaron a utilizarlos, pero los hombres no han hecho nada para que la falda deje de ser una prenda femenina. Como mucho se atreven a ponerse el delantal amparados en la privacidad de su hogar, pero no hay un esfuerzo organizado, consistente y coherente de los hombres por romper los limitantes prejuicios que conforman la masculinidad.

En realidad son las mujeres quienes empujan y apoyan el cambio de los hombres a su alrededor para que se responsabilicen de lo reproductivo, pues las tareas de cuidados son permanentes, inevitables e inexcusables, y si los hombres no se encargan acaban recayendo sobre



*Este cartel es imaginario porque este mensaje no funciona*

las mujeres de su entorno. Por ello, que hoy ningún hombre se avergüence de colgar la ropa en el tendedero o de pasear a su bebé no es por iniciativa suya, sino por el cambio impulsado por las mujeres. Pero no se puede esperar que las mujeres estén siempre empujando y apoyando el cambio, deben ser los hombres quienes se hagan responsables de su propio cambio.

Por eso es importante reclamar una mayor atención y esfuerzos para derribar los estereotipos y roles asociados a los hombres, que se están mostrando muy resistentes al cambio. Es más, tras los avances en igualdad de la cuarta ola del feminismo de la década pasada, nos encontramos en un momento de reflujo en el que las posiciones antifeministas parecen ganar espacio entre la población en gran parte del mundo. En España, una reciente y polémica [encuesta del CIS](#) arrojaba el dato de que un 44% de los hombres y un 32% de las mujeres mayores de 16 años considera que las políticas de igualdad discriminan a los hombres.

¿Son los hombres un colectivo discriminado? Es evidente que no. Ningún grupo humano tiene más poder que los hombres en su conjunto, y es absurdo defender que las mujeres tienen mayores cuotas de poder político, económico, social, cultural o simbólico. Es precisamente esta desigualdad estructural la que el feminismo cuestiona y las políticas de igualdad intentan corregir, con políticas dirigidas fundamentalmente a las mujeres. Y sí, en este sentido es obvio que las políticas de igualdad discriminan a los hombres, y que las concejalías, consejerías e institutos de las mujeres, de feminismo o de igualdad que existen en todo el país centran sus esfuerzos en cambiar la realidad ‘desde abajo’, apoyando el cambio de posición de las mujeres, y no ‘desde arriba’ transformando el lugar de los hombres.

Puede que la encuesta del CIS esté diciendo que parte de la sociedad está demandando políticas dirigidas a los hombres, lo que se puede ver como una oportunidad para promover un cambio profundo en la masculinidad. Es importante enfatizar que esa transformación no tiene por qué producirse ligada al ámbito de la igualdad, sino que puede y debe producirse desde todas las esferas de la acción pública, como la educación, la sanidad, los servicios sociales, el mundo del trabajo o incluso las relaciones internacionales. La masculinidad lo empapa todo, y por tanto las oportunidades para cuestionarla y transformarla son constantes, no es necesaria circunscribirlas al ámbito de la igualdad, ni mermar los recursos dedicados a las mujeres. De hecho las políticas públicas de cualquier tipo ya contemplan siempre la perspectiva de género, pero se limitan a aplicarla a la realidad de las mujeres. Invisibilizar a los hombres es un lujo que no nos podemos permitir.

## Problematizar la masculinidad

**NO CUIDA QUIEN** puede sino quien quiere, quien lo considera importante, quien presta atención a las necesidades ajenas, quien se esfuerza por el bienestar de quienes le rodean o incluso de gente que no conoce. Los hombres no van a responsabilizarse masivamente de los cuidados porque se les diga que lo hagan, sobre todo

cuando hacerlo supone una crisis de identidad, una traición a lo que han aprendido que es su papel. Por supuesto poco a poco las cosas van cambiando, pero los avances se logran en su mayor parte gracias al esfuerzo silencioso, diario y constante de millones de mujeres que presionan a los hombres a su alrededor para que sean más cuidadosos, empáticos y sensibles, para que se cuiden y cuiden mejor.

Cuidan las personas que se sienten responsables de cuidar, pero los hombres no se sienten responsables ni de cuidarse a sí mismos. El desprecio al autocuidado es, de hecho, uno de los mandatos de la masculinidad, y ponerse en riesgo de forma innecesaria es visto como un símbolo de hombría y virilidad. ¿Cómo van a cuidar si han aprendido que empatizar es sinónimo de debilidad? ¿Cómo van a liberar a las mujeres de cuidarles, si no son capaces de cuidarse por sí mismos?

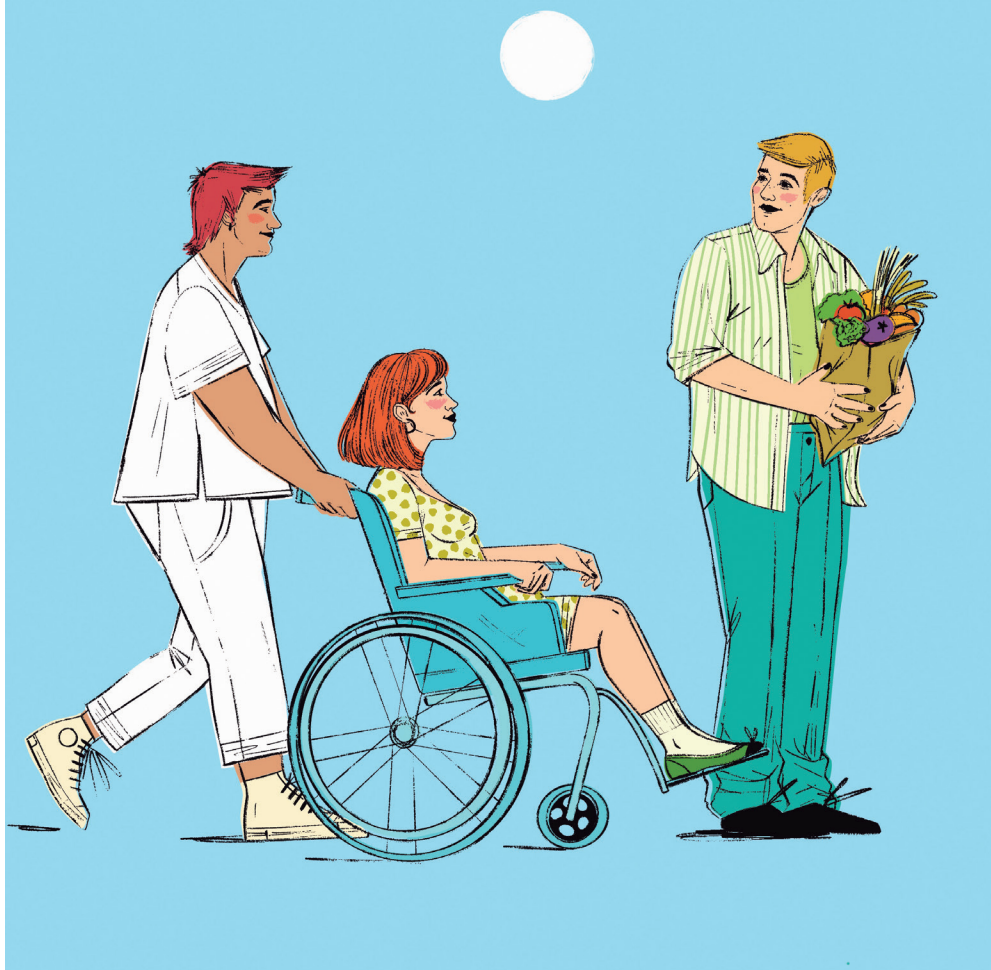
Para lograr la corresponsabilidad en los cuidados es necesario un cambio profundo de la sociedad porque la masculinidad se construye sobre su rechazo. Para ello es necesario prestar atención a los hombres y a su construcción de género, nombrar y visibilizar la masculinidad y analizarla críticamente, y buscar todos los resquicios para que los varones dejen de cumplir y reproducir los estereotipos de género. Además, problematizar la masculinidad puede ayudar también a reducir las resistencias contra la propuesta de cambio social que supone el feminismo, pues los hombres entenderán que las mujeres no tienen la culpa de sus problemas, y podrán liberarse de los rígidos mandatos de género que coartan su libertad, su autonomía y el libre desarrollo de su personalidad. Problematizar la masculinidad contribuirá a que dejemos de reproducirla y de atrincherarnos en ella.

Lo cierto es que la sociedad ha normalizado ciertas dosis de sufrimiento masculino que pasan inadvertidas porque “los hombres son así”. Se entiende como ‘cosas de chicos’ que su fracaso escolar sea el doble que el de las chicas, o que su esperanza de vida sea casi seis años menor que la de las mujeres. ¿Qué les pasa a los hombres mayores de 65 años para que sean el 30% de las personas que se suicidan? ¿Por qué no se considera una violación de los derechos humanos la prohibición del Gobierno ucraniano de dejar salir del país a los varones de entre 18 y 60 años? Nadie parece extrañarse de que [menos del 20% de los refugiados ucranianos en Europa sean varones](#), porque la noticia es que las mujeres y menores de edad son el 80%. Y como se entiende que género es sinónimo de mujeres, cuando se analiza cualquier problemática social pasa lo mismo: la noticia es cuánto afecta a las mujeres, y qué se va a hacer para remediarlo.

Algunos colectivos de hombres enfadados con el feminismo han llamado a este fenómeno la [Teoría de la Desechabilidad Masculina](#), y afirman que en nuestra sociedad las vidas de las mujeres y niñas son más valoradas que las de los hombres, y que por ello no se trabaja para reducir la sobrerrepresentación masculina en muchos de los problemas sociales. Los ‘defensores

**“Es necesario prestar atención a los hombres y a su construcción de género, nombrar y visibilizar la masculinidad y analizarla críticamente, y buscar todos los resquicios para que los varones dejen de cumplir y reproducir los estereotipos de género”.**





Por mucho que en los últimos 10 años la palabra ‘masculinidad’ se haya convertido en un concepto de uso corriente, se está aún muy lejos de prestarle la atención necesaria. Los análisis sociales y las políticas públicas tienen a invisibilizar a los hombres, y se elude aplicarles la perspectiva de género.

## Construir masculinidades corresponsables

**POR PRIMERA VEZ** en la historia de nuestro país, una política pública obliga expresamente a dedicar recursos a los hombres. Desde 2021 el Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad dedica 190 millones de euros anuales a disminuir la brecha de cuidados, y obliga a las administraciones locales que reciben esos fondos a dedicar un mínimo del 3% (y hasta un máximo del 16% del presupuesto asignado) a la: “*Formación en corresponsabilidad para hombres*”.

¿Cómo se forma en corresponsabilidad a los hombres? Desde entidades especializadas como Masculinidades Beta y otras que forman parte de la red **MenEngage Iberia** tienen claro que el cambio cultural y social es imprescindible para el cambio personal. No se trata tanto de que los hombres aprendan a usar la fregona o la escobilla del baño sino de que no haya que estar detrás de ellos diciéndoles que lo hagan. Responsabilizarse conlleva un ejercicio de toma de conciencia y de voluntad de transformación, y no de forma puntual, sino permanente.

Por eso, **el proyecto Masculinidades Corresponsables** de la red MenEngage Iberia no se dirige solo a los hombres sino especialmente a quienes trabajan con ellos o tienen la capacidad de hacerlo. Porque algunos hombres ya están esforzándose por cuidar y cuidarse más y mejor, pero la inmensa mayoría siguen sin ser conscientes de la importancia de hacerlo.

A través de herramientas de sensibilización como campañas, un documental, o charlas y talleres se trabaja por concienciar a los varones de la necesidad de superar los estereotipos dañinos de la masculinidad que les previenen de involucrarse en los cuidados. Y mediante formaciones a profesionales de la educación, la salud, el sector servicios y la política se fomenta la problematización de la masculinidad para que apliquen la perspectiva de género en su trabajo cotidiano. Es de esta manera como se conseguirá el cambio profundo de los hombres y de la sociedad hacia un modelo más igualitario, justo y sostenible.

**Miguel González Lázaro** es especialista en Masculinidades, Género e Igualdad, vicepresidente de **Masculinidades Beta**, miembro del Steering Committee de MenEngage Europe, promotor de **MenEngageIberia** y socio de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género **AHIGE**.

de los derechos de los hombres’ utilizan esta teoría no tanto porque se preocupen por mejorar la situación de los varones, sino para victimizarse respecto a las mujeres y para alimentar la misoginia y la constante sensación de ‘guerra de sexos’.

Pero por desgracia no son pocos los casos que parecen darles la razón y en los que no se contemplan las necesidades específicas de los hombres: por ejemplo la **Estrategia Nacional de Seguridad en el Trabajo 2023-2027** afirma que: “*Se mejorará la protección de las mujeres trabajadoras, especialmente en los sectores feminizados*”, pero no propone medidas específicas para los hombres, pese a que sufrieron más del doble de accidentes que las mujeres, murieron 8.700 por cánceres derivados de la actividad profesional por 850 mujeres, o sufrieron el 81% de accidentes de tráfico *in itinere*. Tampoco la Dirección General de Tráfico contempla estrategias específicas para hombres pese a que su mortalidad y siniestralidad es mucho mayor, y existen informes sobre problemas que afectan en un 99% a los hombres, como es **el chemsex**, en los que ni siquiera se nombra la masculinidad. En un estudio reciente de 29 programas electorales a varias elecciones autonómicas encontré que a las mujeres se les nombraba 5 veces más que a los hombres, y a ellas se les dedicaban centenares de medidas, frente a solo 16 dirigidas expresamente a los varones, la mayoría de las cuales estaban relacionadas con las violencias machistas o la igualdad, y no con otros problemas de salud pública que afectan mayoritariamente a los hombres.

**“Por primera vez en la historia de nuestro país, una política pública obliga expresamente a dedicar recursos a los hombres: el Plan Corresponsables puesto en marcha en 2021 por el Ministerio de Igualdad”.**



# La experiencia de Euskadi

## Cómo implicar a los hombres en los cuidados

Ander Bergara Sautua



**“Revertir la actual organización de los cuidados, reducir la desigualdad de género, implementar el enfoque de derechos humanos, abordar necesidades diferenciadas, impulsar las 5R (reconocer, remunerar, reducir, redistribuir y representar) y promover la corresponsabilidad social”.**



**COMO SEÑALA** Aatif Somji: *“El cuidado debería replantearse como un bien social: fundamental para nuestro bienestar, esencial para el abastecimiento de las sociedades y para proporcionar las bases sobre las que funcionan nuestras economías. Del mismo modo, el cuidado debe entenderse como una responsabilidad compartida: entre Estados y familias, individuos y comunidades, mujeres, hombres y personas de todos los géneros”* (1).

En este sentido, las políticas relacionadas con el cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante Euskadi) están replanteándose y orientadas a transformar el modelo de cuidados y bienestar, transitando desde un modelo que atribuye la responsabilidad del trabajo de cuidados a las familias y, en consecuencia, fundamentalmente a las mujeres, a un modelo público y comunitario de cuidados.

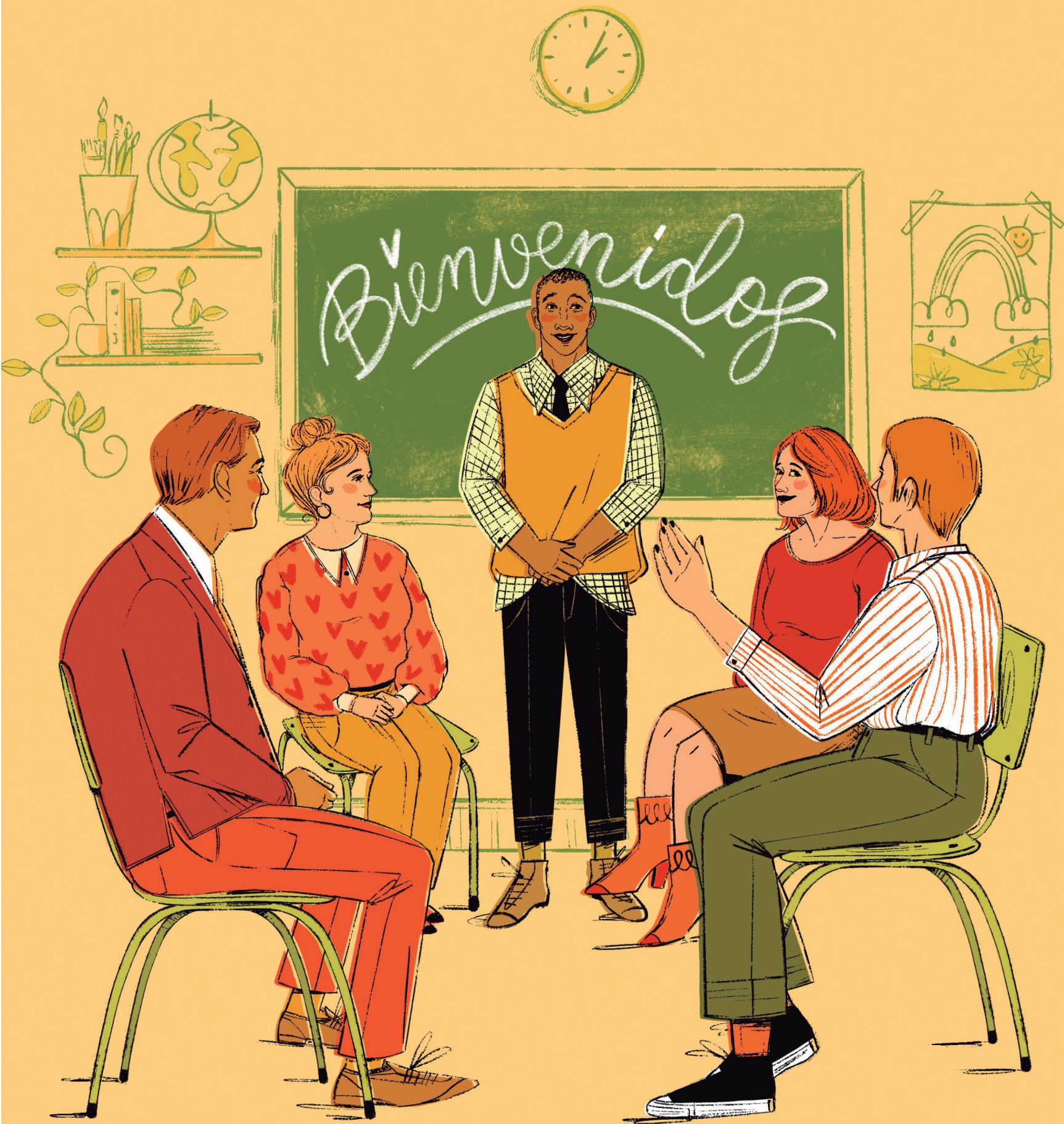
Transformar el modelo es una condición indispensable para dar pasos hacia una Euskadi más igualitaria, justa y próspera y para responder a las necesidades crecientes de cuidado derivadas del progresivo envejecimiento de la población.

En este contexto, Euskadi avanza en la agenda de los cuidados, alineada con la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, la **Estrategia Europea de los Cuidados** y el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** y de acuerdo con las premisas de la **Alianza Global por los Cuidados** a la que el Gobierno Vasco se sumó en 2023. Dichas premisas prevén revertir la actual organización de los cuidados, reducir la desigualdad de género, implementar el enfoque de derechos humanos, abordar necesidades diferenciadas, impulsar las 5R (reconocer, remunerar, reducir, redistribuir y representar) y promover la corresponsabilidad social.

La política descrita se traduce en acciones como (2):

- Normas que regulan el derecho subjetivo de acceso a un catálogo extenso de servicios, tanto en el ámbito de la salud, como en de los servicios sociales y prestaciones económicas dirigidas a las personas cuidadas y cuidadoras.
- Aumento continuado del gasto social, superando 10.000 millones en el sistema vasco de protección social, de los cuales 1.200 se destinan a servicios sociales, para un país de 2,2 millones de habitantes.
- Gratuidad de las escuelas públicas de 0 a 3 años (*Haurreskolak*), con una financiación cercana a los 77 millones de euros.
- Impulso de un **Pacto vasco por los cuidados**, para cuya consecución se adoptó en 2023 un primer acuerdo de bases con los agentes sociales en la Mesa de Diálogo Social.
- Planes como el **II Plan Estratégico de Servicios Sociales 2023-2026**, con una treintena de proyectos tractoros para transformar el modelo de cuidados y el **IV Plan de Apoyo a las Familias 2018-2022**, que recoge 120 acciones concretas en materia de conciliación y cuidados corresponsables.
- Iniciativas innovadoras, a lo largo del curso vital: en el ámbito del cuidado de hijos e hijas y otros familiares; la conciliación corresponsable (una tipología extensa de ayudas, asesoramiento a personas trabajadoras y empresas, **Comunidad Kontzilia de empresas**); la garantía infantil, la emancipación juvenil, la vida independiente y el apoyo a proyectos vitales de las personas mayores, autónomas y no; ecosistemas locales de cuidados sociales y sanitarios, y otros proyectos innovadores ecosistémicos de atención en la comunidad; la transformación de los centros residenciales; el abordaje de las soledades; la definición





de un [estatuto de las personas cuidadoras](#), desde un enfoque de derechos; el impulso de redes transfronterizas de aprendizaje e innovación sobre cuidados, etc.

- Políticas de igualdad de mujeres y hombres, para las cuales la valoración y corresponsabilidad social de los cuidados y su distribución equilibrada entre mujeres y hombres es un aspecto central. Los instrumentos jurídicos vertebradores básicos de dichas políticas son el Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023 (en adelante *ley vasca para la igualdad*), y la [Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 2030](#), aprobada por el Gobierno Vasco en febrero de 2024.

En el ámbito legislativo, cabe destacar las previsiones de *la ley vasca para la igualdad*, que ya en su versión originaria de 2005, planteaba una conceptualización no androcéntrica del trabajo, abordando en el mismo capítulo (Capítulo IV del Título III), la regulación relativa tanto al empleo como al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Entre otras previsiones, la ley establece en su artículo 37 que:

- Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social (3).
- Los poderes públicos vascos tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el diseño de sus presupuestos y de sus políticas económicas y sociales para favorecer la transformación hacia un modelo económico y social que ponga el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro.
- Se fomentará el derecho de todas las personas a recibir cuidados, garantizando la promoción de la autonomía de las personas atendidas y poniendo en marcha medidas que prioricen la no reproducción de modelos de cuidados de base familiar sostenidos por mujeres.
- Las personas cuidadoras no profesionales tienen derecho al ocio, al tiempo libre y al descanso y plantea una serie de medidas para facilitar el ejercicio de dicho derecho.

La *ley vasca para la igualdad* también establece en su artículo 38 que los poderes públicos vascos han de promover la corresponsabilidad social del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, a través de tres vías fundamentales:

- La adecuación de las estructuras del empleo y la transformación de la cultura y práctica empresarial.
- La provisión universal y pública de cuidados.
- Y el fomento de la corresponsabilidad de los hombres.

## Políticas específicas para implicar a los hombres en la igualdad y en el cuidado en Euskadi

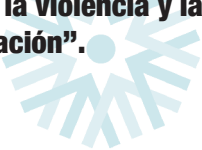
EN NUESTRO país se instauraron las políticas de igualdad en 1988, mediante la [Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer](#) (en adelante Emakunde), organismo autónomo del Gobierno Vasco cuyo fin esencial es: “*La consecución de la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco*”. Sin embargo, no es hasta después de la aprobación en 2005 del texto originario de la *ley vasca para la igualdad*, cuando se da inicio a una línea de trabajo específicamente dirigida a hombres en la que la implicación de éstos en el cuidado es un elemento troncal.

Ya en su versión original el artículo 3.1.c) de dicha ley establecía que: “*No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas.*”

Este artículo da cobertura legal a las acciones específicas dirigidas a los hombres y, de hecho, en Euskadi desde la aprobación de la ley se han desarrollado políticas o acciones específicas para hombres, más allá de las que ya se venían desarrollando desde los años 90 del siglo XX para prestar tratamiento psicológico a los hombres que ejercen violencia contra las mujeres. Esas acciones o políticas específicas para hombres se han materializado, por un lado, en el ámbito de las ayudas para la reducción de jornada y el uso de excedencias y otros permisos para el cuidado de menores y otras personas dependientes. Se ha hecho mediante la promoción del uso de estas figuras por parte de los hombres, concediéndoles fundamentalmente un trato más favorable a través de la extensión temporal de las ayudas. Así, en la actualidad en la mayoría de los casos se da a los hombres la posibilidad de disfrutar de las ayudas durante el doble de tiempo que las mujeres (4). Todo ello, a fin de corregir la realidad fáctica de que son mayoritariamente ellas las que se acogen a estas medidas y de mitigar los efectos negativos que esta circunstancia tiene con relación a los roles y estereotipos de género, la contratación de mujeres, sus ingresos presentes y futuros y su trayectoria profesional.

Al amparo también del mencionado artículo 3.1.c) de la *ley vasca para la igualdad*, se creó en 2007 el [programa Gizonduz \(5\) de Emakunde](#), el cual desde febrero de 2024 ha pasado a configurarse como el [Servicio Vasco para el Trabajo con Hombres y Masculinidades por la Igualdad](#). Está dirigido a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad, así como al fomento de masculinidades diversas e igualitarias. Para dar cumplimiento a lo dispuesto,

**“A través del cuidado se desarrolla la empatía y la compasión, que son el mejor antídoto contra la violencia y la dominación”.**



**“Gazteak Berdintasunean, dirigido específicamente a la juventud, desea incrementar el número de jóvenes, sensibilizados, formados y comprometidos a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista”.**



entre otros (6), en el artículo 38 c) de la *ley vasca para la igualdad*, uno de sus objetivos principales es aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado y generalizar entre ellos la ética y práctica del cuidado para lograr un reparto equilibrado de dicho trabajo, para el desarrollo y bienestar propio y ajeno y para reducir las desigualdades de género, la violencia machista y las conductas de riesgo nocivas para las personas y el entorno.

Se parte de la premisa de que los hombres se corresponsabilicen del cuidado es beneficioso para el bienestar de las personas cuidadas, para los hombres que cuidan, en tanto que contribuye a su desarrollo humano, para las mujeres, ya que las descarga de trabajo y les libera tiempo para su desarrollo personal y profesional, y para la sociedad en su conjunto. Además, a través del cuidado se desarrolla la empatía y la compasión, que son el mejor antídoto contra la violencia y la dominación.

Está demostrado que, mientras la violencia genera violencia, el cuidado genera cuidado y es la base de la sostenibilidad de la vida.

En el marco de Gizonduz se trabaja desde un enfoque de derechos humanos, feminista, interseccional, integral, transformador y positivo. Es decir, se trata de promover cambios estructurales en las normas sociales y valores asociados a la masculinidad y de generar procesos de cambio y transformación que, sin culpabilizar a los hombres y desde la empatía, faciliten su toma de conciencia y compromiso con relación a la responsabilidad personal y colectiva que tienen en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

Para todo ello, la implicación de los hombres y los niños en los cuidados es básico y, de hecho, en Gizonduz se aborda la cuestión del cuidado desde una perspectiva transversal y amplía, no sólo como una práctica que se materializa en la realización de determinados trabajos esenciales que sostienen la vida y el sistema social y económico, sino también como un principio ético y una filosofía de vida que debe impregnar todos los pensamientos, creaciones y comportamientos, y un principio político básico en la configuración de las sociedades. El cuidado es: “Una actividad que incluye todo lo que hacemos para reparar, mantener y continuar nuestro ‘mundo’ para que podamos vivir en él lo mejor posible” (7) y, entre otros aspectos, supone atender, proteger, confortar, apoyar y respetar. A la hora de abordar la relación entre cuidados y masculinidades es importante distinguir cuatro dimensiones: el cuidado de una o uno mismo con el fin de vivir para sí y poder cuidar de otras personas (auto-cuidado), el que se presta a las personas que nos rodean (co-cuidado), el que se dispensa desde el Estado y los sistemas de protección social (sociocuidado) y el cuidado al planeta que nos sostiene (ecocuidado) (8).

A continuación, se mencionan algunas de las actuaciones más significativas desarrolladas a este respecto desde su creación en el marco de Gizonduz.

En 2008 el Lehendakari Juan José Ibarretxe presentó públicamente la *Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres*, acompañado por una pluralidad de hombres de distintos sectores de la sociedad vasca. Tras una campaña itinerante, en un año se recabaron más de 10.000 firmas y la carta sigue disponible la web para quien quiera **adherirse**. Los hombres que la han suscrito, entre otras cuestiones, se comprometen a:

- “Valorar nuestro propio cuidado y el de las demás personas, en lugar de fomentar actitudes de riesgo que van en contra de la salud y de la seguridad personal”.
- “Asumir de forma igualitaria el trabajo doméstico y de cuidado de otras personas como parte no sólo de nuestra responsabilidad, sino de nuestro crecimiento como individuos y, en particular, a hacer uso de los permisos, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado”.



También en 2008 el Lehendakari presentó la **mochila Gizonduz para padres**. Desde entonces hasta febrero de 2011 se distribuyeron cerca de 30.000 mochilas, a través de los y las matronas y de los órganos competentes de las diputaciones forales en materia de adopción, a los hombres que iban a ser padres biológicos o adoptivos. En ella se incluye un conjunto de materiales de sensibilización dirigidos a dar pautas sobre cuestiones relacionadas con el cuidado y la paternidad, así como a aportar claves para reflexionar sobre la influencia de la figura paterna en la transmisión de valores no sexistas. En concreto estos materiales, que están disponibles en la web de Gizonduz, son los siguientes: el documental *Aitak*, el cuento *El secreto de aita*, la guía *Padres en igualdad* (versión **para padres biológicos** y versión **para padres adoptivos**), la guía *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*, el juego *Berdinometroa* y una **pegatina** para colocar en el coche.

En marzo de 2009 se puso en marcha el **Programa de sensibilización y formación de Gizonduz**. Se trata de un conjunto de cursos, tanto presenciales como por internet, que se caracterizan por su gratuidad, su amplia y variada oferta y por su adaptabilidad y flexibilidad. Aunque también pueden participar en ellos mujeres, son cursos dirigidos especialmente a hombres. Se abordan distintas temáticas relacionadas con los hombres, la igualdad y las masculinidades y en todos los cursos se incorpora de forma transversal la cuestión de los hombres y el cuidado. Además, hay cursos que específicamente abordan esta cuestión considerando sus distintas dimensiones. Así, se ofertan cursos específicos sobre corresponsabilidad, paternidad, envejecimiento, cambio climático y prevención del delito, de los riesgos laborales, de la siniestralidad vial y de las drogodependencias. Por medio de los cursos se ha llegado a un gran abanico de organizaciones (administraciones públicas, empresas, universidades, asociaciones empresariales y sindicales, ONG...) y perfiles (funcionariado, personal político, profesorado, estudiantes, policía, empresariado, sindicalistas, profesionales de la intervención social...). Asimismo, para ampliar el alcance de la formación se han establecido alianzas estratégicas con instituciones formativas clave como el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública, la Academia Vasca de Policía y Emergencias, la Universidad del País Vasco o la Unión de Federaciones Deportivas Vascas.

En junio de 2017 se puso en marcha *Gazteak Berdintasunean* (Jóvenes en Igualdad), que es en la actualidad el proyecto de Gizonduz dirigido específicamente a la juventud. Su objetivo es incrementar el número de jóvenes, sensibilizados, formados y comprometidos a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como dotar de herramientas a los colectivos profesionales que trabajan con ellos. El proyecto consta de dos líneas de trabajo:

- Formación para centros de estudio. Está específicamente dirigida a adolescentes y jóvenes de centros educativos e institutos (3º y 4º de la ESO y Bachillerato), centros de Formación Profesional (preferentemente de primer curso) y otros centros de enseñanza no reglada del País Vasco. Consta de una herramienta digital integrada por un cómic interactivo con seis viñetas. La formación consiste en diversos talleres donde se trabajan varias unidades didácticas que se corresponden con las situaciones vividas por los diversos personajes que protagonizan el cómic. En los talleres se reflexiona sobre los hombres, las masculinidades, el sexismo, el cuidado y la corresponsabilidad, la homofobia, la violencia machista, los buenos tratos, las actitudes de riesgo, etc. Junto al cómic interactivo, se utiliza un juego de mesa *Sedución* con sombrero, creado como una herramienta lúdica coeducativa con el objetivo de favorecer la igualdad de mujeres y hombres y, especialmente, promover masculinidades igualitarias, a través de estrategias para trabajar la educación emocional y la adquisición de habilidades sociales.

- Formación para trabajar con jóvenes y centros de acogida. Está orientada, por un lado, a la sensibilización y formación de adolescentes y jóvenes sin acompañamiento familiar y en Centros de Acogida y Protección de Menores en igualdad de mujeres y hombres. Por otro lado, el programa contempla también la formación para profesionales de los centros, organizaciones o instituciones que realizan su intervención con esta población. Se trabaja desde una perspectiva interseccional y con una metodología activa y participativa, como elemento central en la construcción del conocimiento. Principalmente, se tratan los siguientes temas: construcción de la masculinidad, sexualidades, violencias machistas y cuidados y corresponsabilidad.

Desde 2017 en el ámbito local, y 2018 en el ámbito del Gobierno Vasco, se ha venido trabajando con **grupos de hombres políticos** a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres. Se trata de espacios de formación, reflexión e intercambio dirigidos a fomentar que estos hombres promuevan la igualdad en su ámbito de influencia y, en particular, fomenten el compromiso personal y colectivo de otros hombres con dicha causa. Además, desde 2021 se realizan periódicamente sesiones de formación *online* para hombres con cargos políticos en las instituciones públicas vascas. Por dicha formación han pasado unos 150 hombres. Este trabajo ha sido considerado una buena práctica por la **Conferencia de Municipios y Regiones de Europa** y en el informe sobre el *Estado de la Paternidad en el Mundo 2021. Soluciones estructurales para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado*, elaborado por Promundo.

Desde 2017 se realizan en las redes sociales campañas de sensibilización con ocasión del Día del Padre, 19 de Marzo, a fin de convertir un día que tradicionalmente ha tenido connotaciones religiosas o comerciales, en un día para reivindicar una paternidad igualitaria y corresponsable.

En 2018 se puso en marcha la campaña *Gizonok*

**“Se realizan periódicamente sesiones de formación online para hombres con cargos políticos en las instituciones públicas vascas. Por dicha formación han pasado unos 150 hombres”.**

*esan eta egin* (Los hombres de las palabras a los hechos). Con esta campaña se pretende que los hombres vascos se comprometan a realizar en su vida cotidiana una serie de acciones concretas a favor de la igualdad, en ámbitos como la corresponsabilidad, el cuidado, la erradicación de la violencia machista, la difusión de ideas igualitarias o la denuncia de mensajes y comportamientos sexistas. Para ello, se pone a su disposición una **aplicación informática** que, en pocos pasos, permite a los hombres hacer un test para autoevaluar su sexismo, así como elegir entre un amplio y abierto abanico de compromisos posibles, para cuya puesta en práctica la propia aplicación facilita recursos y un sistema de seguimiento. 275 hombres han accedido a la aplicación y asumido compromisos personales.

En 2020, en pleno confinamiento, se puso en marcha la campaña *En tiempo de Coronavirus, +cuidados. Hagamos nuestra parte*. Se dirigió a los hombres, bajo la premisa de que la crisis producida por la COVID-19 fue una oportunidad para reflexionar y generar un cambio positivo de los hombres a favor de la igualdad y la corresponsabilidad.

En 2022 se organizó el **Congreso Internacional Hombres, Masculinidades y Políticas Públicas. Compromiso con la Igualdad**, una de cuyas mesas temáticas versó sobre *Hombres, cuidados y corresponsabilidad*.

Además, se colabora con organismos y proyectos internacionales, nacionales, regionales y locales. Entre otros cabe destacar, por un lado, el **proyecto europeo Men in Care (2019-2022)**, dirigido al fomento de la participación de los hombres en los cuidados desde las empresas y las administraciones públicas y, por otro lado, el proyecto internacional *Dare to Care* liderado por ONU Mujeres y encaminado a involucrar a los hombres y niños en la igualdad a través del cuidado.

Como conclusión, cabría decir que Euskadi, gracias a Gizonduz, es un referente, dentro y fuera de sus fronteras, en el trabajo con los hombres por la igualdad. Entre otros logros, cabe destacar que hasta diciembre de 2023 han participado en sus distintas formaciones cerca de 32.000 personas, el 60% hombres, con un grado de satisfacción ha sido muy alto (8,3 sobre 10). Asimismo, los datos muestran que la formación ha tenido un impacto notable en el aumento de la sensibilización (4,8 sobre 6) y conocimientos (4,9 sobre 6) en la materia por parte de los participantes. Además, alrededor del 95% consideran que los cursos han sido útiles para su vida personal y profesional.

Un trabajo absolutamente necesario y que está teniendo buenos resultados en un contexto en el que existen indicios de evolución positiva en los hombres. Así, se ha aumentado el porcentaje de trabajo realizado por los hombres en general al cuidado y las labores domésticas (de un 28% en 2007 a un 33%) (9). También se ha incrementado el tiempo diario que los hombres ocupados destinan a dicho trabajo (de 6 horas en 2010 a 6,8) y se ha reducido la brecha o diferencia que existía respecto de las mujeres ocupadas en un 59%, de 5,3 a

2,2 horas (ellas dedicaban 11,3 en 2010 y según el último dato disponible dedican 9) (10). Asimismo, se han aumentado las excedencias solicitadas por hombres para el cuidado de hijas e hijos (del 5% de 2007 al 14%) (11). Y también es destacable que cada vez más vascos manifiestan estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la igualdad es importante (del 77% en 2007 al 99%) (12).

Pese a ello, es mucho lo que queda por hacer y, por ello, desde Emakunde se seguirá trabajando para configurar en nuestro país una masa crítica de hombres implicados en pro de la igualdad que, junto con las mujeres, promuevan el cambio personal, colectivo y estructural necesario de cara a lograr una Euskadi más justa, igualitaria y cuidadora.

**Ander Bergara es responsable del Área de Cooperación Institucional del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde (@emakundeJGV).**

(1) Somji, A. (2023): *Construyendo sociedades del cuidado: cómo los estados pueden cambiar las normas de género sobre el cuidado*. Informe de políticas de ODI. Londres: ODI.

(2) Las acciones referidas tienen como base las recogidas en el documento de solicitud de adhesión del Gobierno Vasco a la **Alianza Global por los Cuidados de las Naciones Unidas**.

(3) Eustat realiza estas estimaciones desde 1993.

(4) Estas ayudas están reguladas por Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

(5) “Gizonduz” en vasco se refiere al proceso de hacerse hombre, madurar o crecer. Precisamente, el programa busca incidir en el proceso de configuración de la identidad personal de los hombres para fomentar su crecimiento personal y desarrollo humano y la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad.

(6) La reforma de 2022 de la ley supuso un punto de inflexión en la regulación del trabajo con hombres a favor de la igualdad Euskadi, que deja de ser una opción para convertirse en una obligación de los poderes públicos. Entre otras cuestiones, se incluye “la implicación de los hombres” como un principio general y transversal (art. 3.13) y se establecen mandatos dirigidos específicamente a los hombres en el ámbito de la educación (arts. 32.1d y 32.4), del trabajo (art. 38.c), de la salud (art. 48.4), de la conciliación (51 y 52.3) y de la prevención de la violencia machista contra las mujeres (arts. 56.2 y 56.4).

(7) Pezoa, L. (2022). *Redistribución y Reconocimiento de los cuidados: su potencia transformadora en contexto universitario. Propuestas críticas en Trabajo Social*, 2(4), p.177.

(8) A este respecto, entre otros, Madrigal, L. J. y Tejada, W. (2020). *Hombres de cuidado ¡en emergencia! Los Cuidados y masculinidades en el actual contexto COVID-19 en Centroamérica*. Revista *Punto Género*, 13, 109-130; y; Pezoa, L. (2022), 168-188.

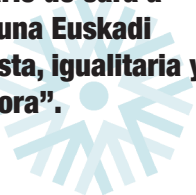
(9) Fuente: *Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico*. Eustat. 2020.

(10) Fuente: *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Eustat. 2023.

(11) Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2023.

(12) Fuente: *Valores en torno a la igualdad de mujeres y hombres*. Gabinete de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco. 2018.

**“Emakunde seguirá trabajando para configurar una masa crítica de hombres implicados en pro de la igualdad que, junto con las mujeres, promuevan el cambio personal, colectivo y estructural necesario de cara a lograr una Euskadi más justa, igualitaria y cuidadora”.**



# Corresponsabilidad, la visión de la empresa

Olimpia del Águila Cazorla



**“El concepto de corresponsabilidad en los cuidados debe ensancharse más allá de la referencia a su reparto equitativo entre mujeres y hombres, entendiendo que trasciende los límites de la familia para alcanzar el espacio público”.**



**HA TENIDO** que acontecer una confluencia de múltiples factores, en una suerte de encadenamiento, no siempre virtuoso, de condiciones, para que el cuidado se haya convertido, por fin, en una materia tangible en la agenda política, tanto en la nacional como en la de las instituciones europeas.

La transición demográfica, los aprendizajes derivados de la devastación de la pandemia de Covid, el renacimiento del cuidado como un valor prioritario para las sociedades, la respuesta de las instituciones, tanto nacionales como comunitarias y de los organismos internacionales, el consenso sobre la universalización de la perspectiva de género en el abordaje de las políticas públicas..., entre otros elementos, han contribuido a la visibilización de los cuidados como la estructura primigenia sobre la que se sostienen la vida y las relaciones sociales y económicas.

Dentro del marco de los Objetivos para un Desarrollo Sostenible (ODS), la equidad de género es un aspecto primordial de la Agenda 2030, no sólo por su inclusión como Objetivo de Desarrollo 5, sino porque la igualdad y la configuración de las políticas públicas con enfoque de género son requisitos necesarios para la consecución del resto de objetivos.

No se podrá abordar con garantías de éxito la reducción de las desigualdades, el fin de la pobreza -que tiene cara de mujer-, el trabajo decente, una educación

de calidad que llegue a todas y todos... y tantos otros retos que plantea el desarrollo sostenible, si no se trabaja previamente la superación de las brechas de género y, de entre ellas, sobresale en nuestra sociedad la desigualdad en la asunción de los cuidados.

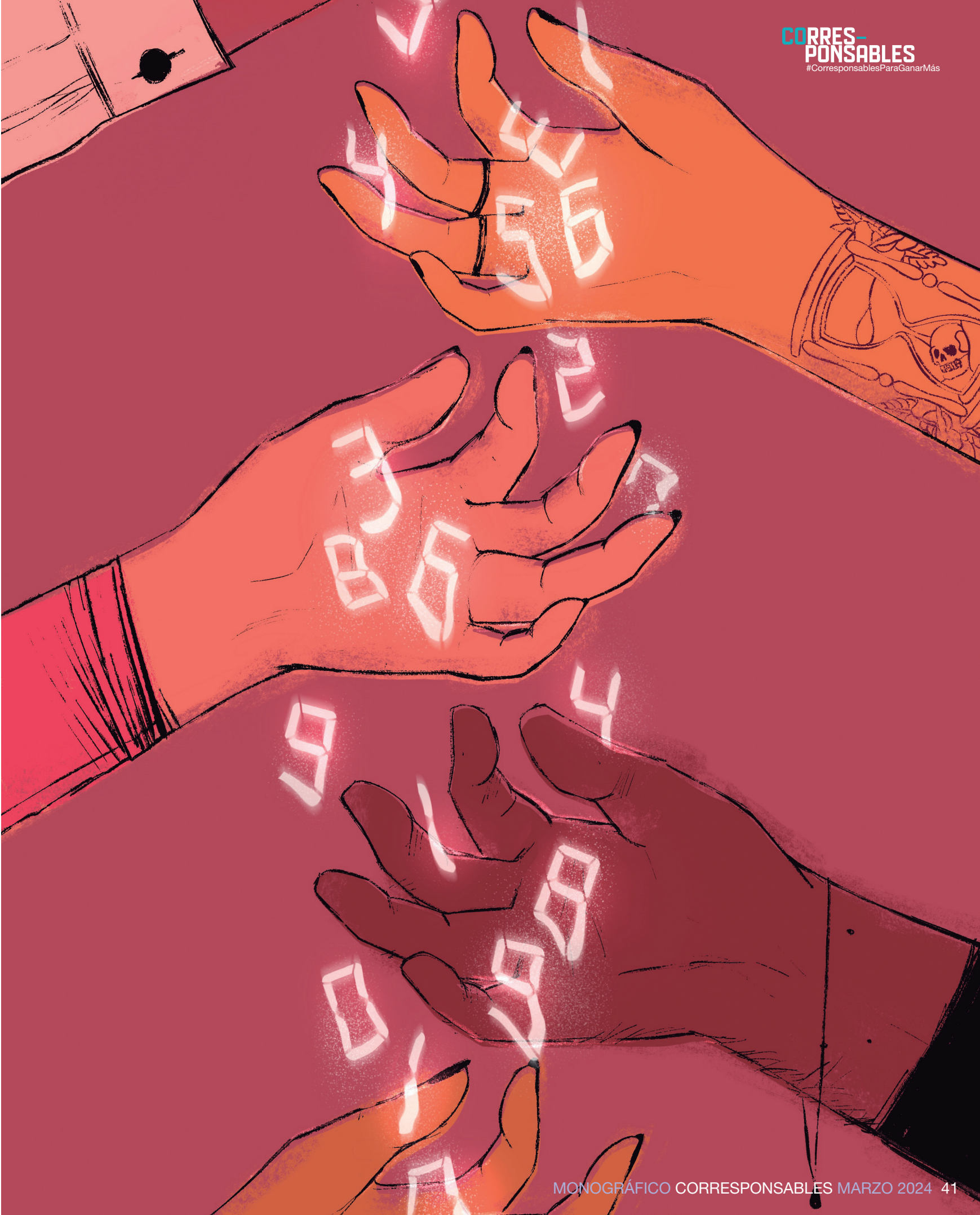
El concepto de corresponsabilidad en los cuidados debe ensancharse más allá de la referencia a su reparto equitativo entre mujeres y hombres, entendiendo que trasciende los límites de la familia para alcanzar el espacio público.

La realidad nos sitúa en una evidencia: no es posible recorrer bajo criterios de sostenibilidad las transiciones demográfica, ecológica y digital, sin fortalecer los sistemas que garantizan el derecho a ser cuidado en situaciones de necesidad, también biológica o por edad, y de vulnerabilidad.

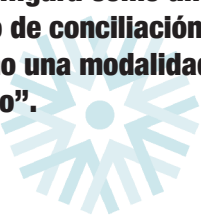
## La transición digital y su impacto en la igualdad y en la corresponsabilidad

**EN ESTOS AÑOS** en que comienzan a notarse los primeros efectos del despliegue de la transición demográfica, particularmente y de manera intensa en el impacto en el equilibrio financiero de la Seguridad Social que refleja el inicio de la jubilación de la generación del *baby boom*, emergen simultáneamente dos desafíos adicionales globales.





**“La incorporación de la perspectiva de género ha estado presente en todos los acuerdos del Diálogo Social, incluso cuando ésta no aparece explícita. Así, en la ley del trabajo a distancia, el teletrabajo no se configura como un elemento de conciliación sino como una modalidad de trabajo”.**



En primer lugar, la emergencia climática obliga a primar, y con urgencia, los cambios necesarios que garanticen la sostenibilidad. En segundo lugar, la nueva economía trae consigo la expansión de la producción automatizada, la inteligencia artificial y la expansión de los sistemas basados en algoritmos, así como la digitalización generalizada. Alterará radicalmente, -ya lo está haciendo-, las dinámicas productivas, la oferta de puestos de trabajo y el nivel retributivo vinculado a éstos.

En este sentido, es preocupante el nivel de infrarepresentación femenina en los estudios STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que, si no se corrige, impedirá la consecución del objetivo de lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y, especialmente, en la capacidad de eliminación de la brecha salarial.

La tasa de graduadas y graduados en carreras científicas, tecnológicas, en ingeniería y matemáticas en España en el año 2020 era de 12,3 por cada 1.000 habitantes para las mujeres y de 29,2 para los hombres, según datos de Eurostat, siendo las graduadas en informática un 13,5% del total de personas que se graduaron en esta carrera en el curso 2020/2021.

Los trabajos que requieran capacitación tecnológica y científica serán los más valorados, los que se sitúen a la cabeza de la estructura socio económica laboral; por tanto, éstos serán los que estén vinculados a una mejor retribución. Si no se consigue revertir la tendencia de participación femenina en estos estudios, estos trabajos serán ocupados mayoritariamente por hombres.

Para ello, resulta indispensable la eliminación de sesgos y estereotipos de género asociados a estas profesiones que eliminen las barreras de entrada, especialmente las culturales, con la mirada puesta en que la participación igualitaria en la educación de hoy será la que determine la igualdad real en el mercado de trabajo del mañana, y de manera determinante en la superación de la brecha salarial.

Conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el plano retributivo es esencial para el avance de la participación equitativa en la asunción de los cuidados. Desterrar del mercado laboral la brecha salarial tiene un impacto directo en el avance de la corresponsabilidad entre los progenitores a la hora de decidir quién se ocupa de proveer los cuidados directos en el entorno familiar, ya que esta decisión viene condicionada por dos factores principales: los roles de género y el nivel salarial de las posibles personas cuidadoras en el núcleo familiar.

Los estereotipos de género que, con un marcado carácter esencialista, tratan de identificar los cuidados

como una responsabilidad propia de las mujeres, junto con el coste de oportunidad más pequeño, la menor pérdida económica que supone sacrificar todo o parte del salario más bajo de la pareja, que será frecuentemente el de la mujer, explican las cifras de uso mayoritario por parte de las trabajadoras de las fórmulas de reducción de jornada y excedencias.

Las mujeres asumieron en 2021 el 87,39% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos y el 79,50% de las que tienen como finalidad el cuidado de familiares.

Encontramos similares resultados del desequilibrio de género en el ejercicio de la corresponsabilidad en el mercado laboral en los datos correspondientes a la inactividad por motivo de cuidados. Así, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al tercer trimestre de 2022 reflejan que frente a 5.600 hombres que abandonaron su actividad laboral para cuidar a niñas y niños, dependientes y personas con discapacidad, 64.000 mujeres dejaron su trabajo por esta causa, y que estas mismas responsabilidades de cuidado son el motivo de que, en este periodo, 638.400 mujeres no estén buscando empleo, un 92% del total.

El peso de los cuidados y las carencias de la corresponsabilidad también representan barreras importantes para que las mujeres se incorporen en igualdad al mercado laboral. Así, los cuidados de personas adultas, en la niñez o enfermas constituyen la segunda causa de parcialidad en las trabajadoras, con un 23,2% en el año 2021 y, en cambio, en los hombres este motivo es causa de parcialidad en un 3,9%, por detrás de sus compromisos formativos, que representan un 7% (Eurostat).

Estos datos reflejan de manera inequívoca cómo el peso de los cuidados es asumido de manera abrumadora por las mujeres en detrimento de su carrera laboral y que, aun reconociendo los avances indiscutibles en el camino hacia la igualdad real, perviven sesgos significativos que, todavía hoy, comprometen el ejercicio igualitario de la corresponsabilidad.

## **La corresponsabilidad en el Diálogo Social y tripartito y bipartito**

**LA PERSPECTIVA** de género se ha erigido como un vector principal del marco de Diálogo Social desarrollado en los últimos años. Más allá de los reglamentos de igualdad, se trata de incorporar mecanismos superadores de la brecha en pensiones en el acuerdo de Diálogo Social que se materializó en la *Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.*

Tradicionalmente, la Seguridad Social ha venido incorporando medidas neutrales sobre el sistema en la reforma de su contenido prestacional, pero hay que tener en cuenta que cuando se aplica la neutralidad sobre realidades desiguales, como es el caso de las carreras laborales de mujeres y hombres, se incrementa la desigualdad.

El acuerdo de pensiones incorpora también modificaciones en la jubilación de trabajos penosos, insalubres y tóxicos. Las organizaciones empresariales consideramos que esta modalidad debe atender a un concepto de penosidad por edad, esto es, aquellas actividades que no pueden desarrollarse a partir de cierta edad con seguridad para sí o para terceros o en las que la edad genera un incremento inaceptable de la penosidad.

El sistema de Seguridad Social no puede tener como objetivo la elevación de la edad real de jubilación sin atender las condiciones exigidas por determinadas ocupaciones, frecuentemente feminizadas, en las que la edad es un factor de penosidad evidente, como así es, por ejemplo, el caso de las trabajadoras del sistema de dependencia.

La incorporación de la perspectiva de género ha estado presente en todos los acuerdos del Diálogo Social, incluso cuando ésta no aparece explícita. Así, en la ley del trabajo a distancia, el teletrabajo no se configura como un elemento de conciliación sino como una modalidad de trabajo. Se trataba de limitar el riesgo asociado al teletrabajo de ser utilizado como una herramienta de conciliación, y como tal, usada en mucha mayor medida por las mujeres, que pudiera dar lugar a la minoración de la presencia de las mujeres en los espacios de trabajo.

Las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales han trasladado al V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) las líneas de actuación prioritarias para promover desde la negociación colectiva las medidas que puedan facilitar el camino a la corresponsabilidad.

Además del capítulo XII dedicado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en el que se explicita la necesidad de incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras, en cuanto al impulso de la corresponsabilidad, hay que destacar:

- En el ámbito de la igualdad retributiva, indispensable para eliminar el efecto de la asignación de las mujeres a los cuidados por ser, frecuentemente, la persona con menor salario de la pareja, las organi-

zaciones firmantes del AENC recuerdan la importancia de la transparencia retributiva y el principio de igual de retribución por trabajos de igual valor, y recomiendan ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género. Con la misma finalidad, también se deberá garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en la definición de los grupos profesionales.

- En materia de ordenación del tiempo de trabajo, el V AENC reconoce la importancia que éste tiene sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral. Con la finalidad de conjugar el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de competitividad de las empresas, se promueve la implantación por los convenios colectivos de las siguientes medidas:

La fijación de la jornada en cómputo anual para facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.

La implementación de la distribución irregular de la jornada para hacer compatible las necesidades organizativas de las empresas con la vida familiar y personal de los y las trabajadoras.

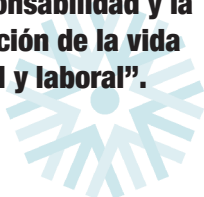
La racionalización del horario de trabajo para mejorar la productividad y facilitar la conciliación.

La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, de manera que pueda funcionar como medida alternativa a la solicitud de reducción de jornada y que puede permitir el ejercicio corresponsable de ambos progenitores en la atención de sus hijas e hijos.

En definitiva, se trata de introducir las medidas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar como elemento distintivo de la cultura de las empresas.

Ahora bien, el ejercicio corresponsable de los cuidados exige la asunción de la corresponsabilidad por parte de los hombres y la utilización de manera igualitaria de los mecanismos que la legislación y los convenios colectivos ponen a disposición de las personas trabajadoras. En caso contrario, seguirán siendo las mujeres las que soliciten las reducciones de jornada, las excedencias, la parcialidad de su relación laboral o, incluso, la pervivencia de las tasas de inactividad femenina, lo que, sin duda, compromete no sólo sus carreras laborales, sino sus itinerarios vitales.

**“En materia de ordenación del tiempo de trabajo, el V AENC reconoce la importancia que éste tiene sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral”.**



## La corresponsabilidad como eje de las políticas públicas transformadoras de los sistemas de cuidado

LA CORRESPONSABILIDAD debe entenderse en sentido amplio, se trata de un principio que debe articular las políticas públicas, de manera que no quede encapsulado ni intramuros de la familia ni en las posibilidades organizativas de la empresa.

La transición demográfica exige, además, que las diferentes Administraciones Públicas se posicionen como agentes en la creación de las estructuras que posibiliten el derecho a ser cuidado en condiciones de igualdad. Se trata, en suma, de socializar el derecho al cuidado, entendiendo que éste no debe recaer en su totalidad en el espacio privado de la esfera familiar, que supone la pervivencia de su asignación en exclusiva, o al menos de manera mucho más intensa, en las mujeres, sino que es responsabilidad del Estado proveer de redes de cuidado a la infancia, a la dependencia y a las personas de mayor edad.

La demografía va a representar un serio reto para la estructura de los cuidados. La estructura demográfica manifiesta, en primer lugar, un logro como país. España es uno de los países con mayor longevidad del mundo, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la esperanza de vida en España ha venido creciendo de forma casi ininterrumpida desde 1975. Ha pasado de los 76,3 años de las mujeres y los 70,56 de los hombres a los 86,22 de ellas y los 80,87 de ellos en 2019, situándose en una media de 84 años.

Sin embargo y lamentablemente, el coronavirus revertió la tendencia y así, en 2021, en España la esperanza de vida al nacer se situó en 85,8 años entre las mujeres y en 80,2 años entre los hombres. La ventaja de las mujeres en cuanto a su esperanza de vida frente a los hombres se da la vuelta cuando se cruza con los años en los que se disfruta de buena salud, que en las mujeres llega a los 62,6 años y en los hombres a los 63 años.

Ahora bien, esa mayor esperanza de vida hay que conjugarla con las proyecciones de la estructura demográfica fruto de la llegada a las últimas etapas vitales de la generación del *baby boom*. Las proyecciones demográficas dibujan un escenario de envejecimiento progresivo a medida en que los *baby boomers* se jubilen con un punto máximo en el año 2050, cuando una de cada tres personas tendrá más de 65 años, para a partir de esa fecha ir decreciendo.

Además, también será creciente el peso relativo de las personas más mayores: así, si en 2005 los mayores de 80 años representaban el 4,3% de la población, previsiblemente superarán el 11% de esa población en el año 2050. La proporción de mayores de 70 años pasará del 15,6% en el año 2025 al 25% en 2050.

Estas proyecciones y estos datos dibujan el escenario de tensiones al que se enfrentan las redes de protección, y entre ellas, el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) está llamado a tener un papel crucial en la parte de corresponsabilidad que debe asumir el Estado.

En este sentido, el Plan de Choque de Dependencia de 2021, fruto del acuerdo entre Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales tiene un impacto clave para el desarrollo de la economía de los cuidados.

El Plan de Choque se vertebra en cuatro ejes: incremento de la financiación dirigida al sistema de dependencia, la profesionalización de las personas cuidadoras, la reducción de la lista de espera y la mejora de la calidad en el empleo, altamente feminizado.

Se trata, por tanto, de políticas públicas indispensables para aliviar la presión de los cuidados sobre las mujeres. Los primeros resultados de este acuerdo son esperanzadores, y entre ellos, además del incremento de financiación, resalta el plan específico para la reducción de la lista de espera que consiguió un incremento de 300.000 personas atendidas, la consideración de la teleasistencia como derecho subjetivo para todas las personas dependientes con grado reconocido que vivan en su domicilio y la mejora de las prestaciones y servicios tanto en cuantías como en intensidades.

Por último, quiero resaltar el compromiso de CEOE con la promoción de la igualdad, poniendo en valor sus efectos potenciadores de la competitividad, acompañando, paralelamente a las políticas de igualdad sobre las relaciones laborales, políticas educativas, de apoyo a las familias y de fortalecimiento de la red de servicios sociales y de atención a la discapacidad y a la dependencia, que contribuyan a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y a un reparto equitativo de los cuidados que permita hacer realidad el objetivo de la corresponsabilidad.

**Olimpia del Águila es responsable de las áreas de Seguridad Social e Igualdad del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).**

**“Estas proyecciones y estos datos dibujan el escenario de tensiones al que se enfrentan las redes de protección, y entre ellas, el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) está llamado a tener un papel crucial en la parte de corresponsabilidad que debe asumir el Estado”.**





# Corresponsabilidad y conciliación

Teresa Díaz de Terán López



**“Entre las pequeñas empresas hay que destacar que predominan las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva en los meses de verano, la distribución de la jornada y las vacaciones flexibles”.**



**CEPYME**  
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Teresa Díaz fotografiada por David Mudarra.

**CUANDO SE HABLA** de las empresas en el debate de la conciliación, a menudo se incurre en el error de considerar que ésta ha de bascular exclusivamente sobre las empresas y que éstas son todas iguales o tienen las mismas capacidades de asumir retos de conciliación.

Es imprescindible señalar que no todas las empresas disponen de los mismos márgenes organizativos y, en este sentido, no son comparables las posibilidades que puede tener una empresa de gran tamaño frente a una microempresa, que no dispone de los mismos recursos para hacer frente a las distintas situaciones de conciliación.

Asimismo, las peculiaridades de cada sector también deberían tenerse en cuenta a la hora de adoptar estas medidas, pues cada uno se configura de manera diferente y presenta características propias. No es lo mismo la aplicación de medidas de conciliación en sectores relacionados con el ocio, el comercio o el turismo, por citar unos ejemplos, donde los clientes y las clientas consumidores marcan las exigencias de disponibilidad horaria, que en sectores de oficinas o industria, donde la planificación por parte de la empresa puede ser más autónoma con carácter general.

Las empresas en general y las pequeñas y medianas en particular han avanzado en la implementación de medidas de flexibilidad que permiten la conciliación, lo que, por supuesto, no quiere decir que no tengan que seguir. De modo general y como pincelada, entre las pequeñas empresas hay que destacar que predominan las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva en los meses de verano, la distribución de la jornada y las vacaciones flexibles.

Pero, más allá de la voluntad de la empresa de implementar medidas de flexibilidad que permitan la

conciliación, hay que tener en cuenta las posibilidades que tiene la empresa y la viabilidad de la medida a llevar a cabo, sin olvidar que hay que atender a otras cuestiones imprescindibles, como pudieran ser la productividad y competitividad de las empresas, sin las que sería imposible el mantenimiento y la creación de empleo.

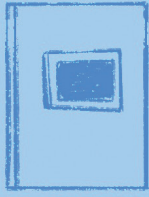
Algunas consideraciones para el debate. Tal y como establece la *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*: “Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios”.

Conceptos como la corresponsabilidad, la conciliación y la igualdad entre hombres y mujeres están íntimamente relacionados y son un desafío en el que como sociedad debemos estar implicados e implicadas, la familia, el sistema educativo, la administración, la empresa, trabajadoras y trabajadores y los medios de comunicación.

La sociedad debe asumir que la conciliación va más allá de la igualdad por razón de género, pues, aunque sirva como herramienta para la misma, la conciliación afecta tanto a hombres como a mujeres.

La conciliación no sólo tiene impacto directo en el desarrollo presente de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino en aspectos de futuro como la demografía y las estructuras familiares de las próximas décadas, por su impacto en

SALIDA



la natalidad, o en el futuro del sistema de pensiones o el mantenimiento de la responsabilidad y solidaridad en el cuidado de personas dependientes.

En momentos como los actuales, después de un periodo tan crítico como el que hemos atravesado y que no queda tan lejano, todos los esfuerzos que se puedan realizar para conseguir mejorar y que la actividad de las empresas se traslade en un mayor bienestar de trabajadores y trabajadoras y de la sociedad deben ser especialmente valorados.

Hay que tener en cuenta que se trata de dos ámbitos tradicionalmente separados: familia y trabajo, sin que se haya completado la transición hacia un nuevo modelo de plena implicación de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados de la familia. A esto hay que añadir que no existe un suficiente desarrollo de políticas públicas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Uno de los retos actuales es, por tanto, dar respuesta a la complejidad de equilibrios que plantea el desarrollo de la vida laboral y la vida familiar. En este sentido, es patente que hay que evolucionar todavía en muchos ámbitos. Son precisos cambios culturales profundos que sigan impulsando la integración de hombres y mujeres en la vida productiva activa sin que se creen desequilibrios insostenibles e innecesarios. En este sentido, es esencial abordar la forma en que se asumen los cuidados de las familias, que tradicional y mayoritariamente han venido llevando a cabo las mujeres.

La transformación de la sociedad en todos los ámbitos: demográfico, cultural y económico, está íntimamente relacionada con la progresiva y creciente participación laboral de las mujeres, lo que sin duda refleja un avance para la sociedad que no tiene marcha atrás.

Tal y como refleja el estudio *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo 'Igualdad en la empresa' (Red DIE). Análisis sectorial y por tamaño de empresa*: “Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres”.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres estén más presentes en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas, del cuidado y de la atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Desde el punto de vista empresarial, el desarrollo de medidas que contribuyan a la corresponsabilidad a través de la negociación colectiva es estratégico y tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellas personas a quienes se aplica un convenio colectivo.

Las organizaciones sindicales y empresariales

comparten la obligación de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder tanto a la diversidad del mercado de trabajo como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas.

Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad. La negociación colectiva permite a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas contribuir a la igualdad respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad.

La conciliación no sólo tiene impacto directo en el desarrollo presente de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino en aspectos de futuro como la demografía y las estructuras familiares de las próximas décadas, por su impacto en la natalidad, o en el futuro del sistema de pensiones o el mantenimiento de la responsabilidad y solidaridad en el cuidado de personas dependientes.

## **Diálogo social y negociación colectiva**

**DESDE EL DIÁLOGO** social y desde la negociación colectiva se trata de contribuir al objeto de conseguir la conciliación entre trabajo y familia.

En este sentido, creo oportuno destacar la aportación que como interlocutores sociales y desde el diálogo social bipartito se hace a través de la firma de los distintos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Así, en el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, firmado en mayo de 2023, la igualdad entre hombres y mujeres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apuesta por una visión transversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Con este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas.

La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras.

**“Desde el punto de vista empresarial, el desarrollo de medidas que contribuyan a la corresponsabilidad a través de la negociación colectiva es estratégico y tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellas personas a quienes se aplica un convenio colectivo”.**







Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

- Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.
- Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.
- Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.
- Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Establecer criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.
- Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, para acabar con la brecha salarial.
- Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Garantizar los recursos imprescindibles para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.
- Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del *Estatuto de los Trabajadores*, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles la conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.

**“Que las mujeres encaucen su formación en determinadas titulaciones puede ser consecuencia de la persistencia de la asunción tradicional de roles y puede tener su primera motivación en la familia y en la escuela”.**

Pero, aunque desde la negociación colectiva se pueda contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, hay factores que escapan a ella, que la sobrepasan y que, sin embargo, determinan o condicionan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo, su permanencia, su promoción y su disponibilidad en el mismo.

De entre estos, señalar los factores educativos o formativos, las relaciones familiares y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como cuestiones relativas a la financiación.

- Constatar el avance producido durante las últimas décadas en la formación académica de las mujeres.
- Además, las mujeres están académicamente más preparadas y los análisis estadísticos muestran como la mejor formación es un factor decisivo para la integración laboral y la promoción profesional de éstas.
- Sin embargo, el perfil universitario de las mujeres presenta importantes diferencias con el de los hombres:

Así, las mujeres, optan en mayor medida por las diplomaturas y licenciaturas en ciencias de la salud (enfermería, medicina, farmacia).

La presencia de las mujeres en diplomaturas y licenciaturas técnicas está muy por debajo de la de los hombres.

Existen carreras con abrumadora presencia femenina, (enfermería, trabajo social, magisterio, filosofía e historia del arte) y otras por el contrario con una presencia baja (ingeniería industrial, telecomunicaciones, informática, ciencias físicas etc.).

Que las mujeres encaucen su formación en determinadas titulaciones como las que se han dado en estos perfiles puede ser consecuencia de la persistencia de la asunción tradicional de roles y puede tener su primera motivación en la familia y en la escuela.

Pero es que además esta elección no resulta irrelevante a los efectos de la posterior integración laboral, puesto que el mercado laboral se decanta preferentemente más sobre unos perfiles que sobre otros. Por tanto, resulta fundamental adecuar la formación de las mujeres a las exigencias del mercado laboral y a las necesidades de empleo.

Sería conveniente realizar una mayor difusión entre las mujeres de la importancia que la formación en determinados sectores y ocupaciones tiene para el acceso al mundo laboral.

En definitiva, es preciso hacer hincapié en la importancia de las políticas formativas. Una formación efectiva para el empleo es esencial para el futuro laboral de las mujeres. Sin, por supuesto, olvidar que resulta imprescindible la articulación de políticas eficaces de información y orientación profesional, así como intensificar las acciones de formación ocupacional y continua.

## Relaciones familiares y conciliación de la vida laboral y familiar

LA DIVISIÓN del trabajo en el seno de las familias tiene efectos fundamentales en la vida laboral de las mujeres y afectan negativamente a su integración.

Como ha señalado el Consejo Económico y Social, en reiteradas ocasiones, las mujeres se ven obligadas a adaptar las características de su integración laboral a las necesidades derivadas de la esfera familiar. En paralelo, algunas mujeres adoptan estrategias individuales para acomodar sus responsabilidades familiares a las derivadas del trabajo, de tal manera que las responsabilidades familiares no incidan negativamente en su desarrollo profesional. Serían ineludibles, por tanto, cambios en las valoraciones socioculturales del “papel masculino” en la familia y en el trabajo.

Son precisos igualmente los servicios sociales públicos, puesto que su carencia dificulta la efectividad de otras medidas dirigidas a compatibilizar la vida laboral y familiar.

No se puede pretender alcanzar el objetivo de igualdad y avanzar en la corresponsabilidad solo con medidas en el ámbito de las relaciones laborales. El informe del Consejo Económico y Social (CES) titulado *Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro* señala que el apoyo a las familias mediante unas políticas públicas adecuadamente diseñadas y dimensionadas, en términos de eficacia e intensidad, ha sido fundamental en aquellos países de nuestro entorno que mejores registros han alcanzado logrando un círculo virtuoso caracterizado por altas tasas de actividad y de empleo femenino y unas tasas de fecundidad también relativamente elevadas. En esas experiencias, generalmente, se ha avanzado desde un modelo familiar tradicional de hombre sustentador principal y de mujer cuidadora a un modelo familiar dual de hombres y mujeres que trabajan y, a la vez, cuidan.

Además, una buena dotación de servicios sociales, como escuelas infantiles o ayudas a domicilio, contribuiría a eliminar estereotipos negativos sobre el trabajo femenino, contribuyendo además a la creación de empleo.

Es imprescindible promover el análisis riguroso y plantear cambios culturales progresivos para llegar al objetivo compartido conectando también con los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales debido, entre otras cuestiones, a la introducción de las nuevas tecnologías y, especialmente, a la tecnología digital.

## Mujeres y cuidado

ES OPORTUNO hacer una especial referencia en relación con la pandemia y el papel de las mujeres en la reciente crisis sanitaria provocada por el Covid que tuvo graves consecuencias en la economía.

La pandemia trajo consigo un evidente giro de la vida de las personas hacia el hogar y lo privado, lo que llevó aparejados riesgos claros de retroceso de los avances alcanzados en las últimas décadas en términos de igualdad como refleja el informe *Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro* del CES.

Y aunque, cómo se dice en el citado informe, hay poca evidencia empírica disponible, y los hombres también han aumentado el tiempo dedicado al trabajo no remunerado desde marzo de 2020, esto no ha supuesto, en ningún caso, el cierre de las brechas en este ámbito. Puesto que las mujeres son mayoritariamente las cuidadoras de menores y personas adultas dependientes, sobre ellas ha recaído suplir la limitación parcial o total del acceso a servicios de cuidado o de la ayuda informal.

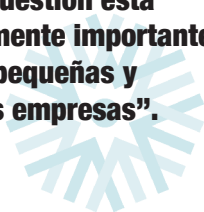
En este sentido considera dicho informe que, entre otras cuestiones: “Para lograr un mercado de trabajo inclusivo que no resulte discriminatorio para las mujeres ni desperdicie una parte crucial de su capital humano en un contexto, además, de transformación de la demanda de trabajo, será necesario que se preste especial atención a:

- La necesidad de las familias con dependientes a cargo de acceder a servicios profesionales e infraestructuras de cuidado asequibles para facilitar la participación laboral de todas las personas, lo que necesariamente conlleva una dotación suficiente de recursos públicos.
- El diseño y la evaluación de las políticas públicas (especialmente las de conciliación) deben evitar los sesgos de género en su uso, y, en general, aumentar la conciliación colectiva sobre la necesidad de lograr la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado no remunerado para alcanzar la igualdad real.
- La necesidad, en suma, de potenciar la corresponsabilidad más allá del ámbito individual, es decir, implicando a Administraciones públicas, empresas y la sociedad en su conjunto para crear entornos más favorables a una distribución más justa en perspectiva de género de los tiempos, los trabajos y los cuidados.”

La conciliación y la corresponsabilidad son medidas positivas que todavía requieren de formación e información para que su implementación redunde en beneficios para trabajadores y trabajadoras y empresas, tales como un mayor compromiso con la empresa, una mayor motivación de las personas trabajadoras, la mejora del absentismo... también pueden ayudar a la retención del talento, cuestión ésta especialmente importante para las pequeñas y medianas empresas.

**Teresa Díaz (@DazTeran)** es directora del Departamento de Socio-Laboral de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME, @cepyme.).

**“La conciliación y la corresponsabilidad redundan en beneficios tales como un mayor compromiso con la empresa, una mayor motivación de las personas trabajadoras, la mejora del absentismo... también pueden ayudar a la retención del talento, cuestión ésta especialmente importante para las pequeñas y medianas empresas”.**



# Desequilibrios de las trabajadoras por cuenta propia

María José Landaburu Carracedo



**“En España, el trabajo autónomo tiene más perfil de autoempleo que de emprendimiento, es la última opción para una parte importante de sus protagonistas, especialmente para las mujeres (el 27,4% de las mujeres autónomas tienen más de 55 años)”.**

**VIVIMOS UNA REALIDAD** laboral muy diferente a la del siglo pasado, en constante y acelerada evolución y cambio. Las importantes transformaciones de los procesos productivos, la irrupción de tecnologías, la globalización, y las nuevas formas de producción, comunicación y consumo han determinado un escenario donde el trabajo por cuenta propia ha adquirido mayor relevancia en términos cuantitativos. Y, junto a ello, ha cambiado el perfil del colectivo de trabajadoras y trabajadores autónomos, asimilándose progresivamente al trabajo asalariado desde la óptica de la dependencia, en sentido amplio, que soportan, diluyendo esa brecha conceptual con la que se presuponía una situación de prevalencia en el caso de las y los trabajadores por cuenta propia.

Es decir, la proliferación del trabajo autónomo ha sido utilizada como una vía para la precarización del trabajo, la reducción de costes laborales de empleadores y empleadoras y el aumento de los beneficios empresariales. A su vez, los derechos de asociación y sindicación de trabajadoras y trabajadores autónomos se han visto profundamente limitados y con ello su protección y su capacidad de influencia y participación. Esta falta de derechos ha ocasionado que la brecha entre autónomas y autónomos se haya visto ampliada. Porque el individualismo, el aislamiento, y la soledad de las autónomas frente a los poderes económicos con quienes interactúan, precisan de un proceso similar al que llevaron a efecto las trabajadoras y trabajadores asalariados en el siglo XIX con el movimiento obrero.

Es necesario pues, que los instrumentos que ofrecen los derechos de asociación y sindicación actúen para servir de contrapeso en un contrato que nunca es el libre acuerdo de las partes, sino la adhesión (en distinta graduación) de una de ellas a las condiciones impuestas por la otra, que es quien mantiene la plena disposición de la relación, hasta en términos de decidir su propia existen-

cia y el fin de la misma, rompiéndose así el espejismo de la autonomía de la voluntad.

Según la OIT, las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia constituyen la mitad del empleo generado en los países en desarrollo y una tercera parte en los países emergentes, más de 1.400 millones en todo el mundo, y se caracterizan por la baja remuneración, la informalidad y la limitada cobertura de la Seguridad Social. En España, el número de autónomas y autónomos en diciembre de 2023 se situó en 3.344.368, lo que supuso 15.966 más que en 2022. El crecimiento de esta forma de ejercer la actividad va vinculada a la necesidad, es decir que en periodos de bonanza el trabajo autónomo disminuye y en los de crisis aumenta. Así fue en la gran crisis financiera y de la deuda de 2007/2008, donde se perdieron cerca de medio millón de actividades autónomas, siendo una buena parte (mayoritaria) la protagonizada por mujeres. Cayeron las más débiles de entre los más débiles.

La respuesta pública a la crisis económica derivada de la pandemia (escudo social), contra radicalmente opuesta a la de la crisis de 2008, ha funcionado, tal como muestran los datos. En esta etapa vivida de incertidumbre y crisis económica se optó por la protección de la vulnerabilidad y la regulación de los mercados, mientras que en 2008 la tónica de las medidas que se impulsaron iba en la línea de la austeridad, la desregulación y la degradación generalizada de las normas laborales. Lo que dio al traste con los proyectos de vida y la estabilidad de miles de personas, familias, trabajadoras, trabajadores y empresas (singularmente pequeñas y medianas). No obstante, y pese a las medidas coyunturales adoptadas frente a la crisis del COVID, las trabajadoras y trabajadores autónomos en España siguen siendo el colectivo más precario dentro del ámbito laboral y, muy especialmente, las mujeres y los jóvenes.



María José Landaburu, fotografía cedida por UATAE.



## Autoempleo, que no emprendimiento

**POR SUPUESTO**, el trabajo autónomo no es una excepción en términos de desequilibrio en cuanto a la posición de bienestar de las mujeres con respecto a los hombres cuando trabajan por cuenta propia, y ello trae causa de un histórico sociocultural, que no nos es propio, sino que es común; el concepto del patriarcado. Éste, extiende sus efectos también a cualquier modo de ejercer la actividad, y que más allá de ser un trato desigual en la ley, ante la ley y en la aplicación de la ley, que poco a poco se va superando, se expresa también en situaciones de marginación social de ciertos colectivos de personas, que se va asentando, aceptando y normalizando con carácter general, consolidando malformaciones sociales, donde encuentra en el trabajo autónomo un lugar donde proliferar. Porque a menudo, el trabajo autónomo constituye la última y la única alternativa para la mayoría de las personas que deciden emprender. Constituye un mero instrumento y se encuentra enmarcado en una enorme precariedad, hasta el punto de que en el entorno del 40% del colectivo percibe bajos ingresos y se encuentra en el umbral del salario mínimo interprofesional (la mitad declaraba menos de 12.000 euros anuales de ingresos antes de la crisis del 2020). En España, el trabajo autónomo tiene más perfil de autoempleo que de emprendimiento, es la última opción para una parte importante de sus protagonistas, especialmente para las mujeres (el 27,4% de las mujeres autónomas tienen más de 55 años). En la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) llamamos a este fenómeno “trabajo refugio”. Y son éstas, entre otras causas, las condiciones que terminan por determinar la falta de conciliación.

En este contexto, de un mundo laboral cada vez más diverso y multidimensional, las trabajadoras autónomas emergen como una fuerza indispensable, pero muchas veces invisible, dentro del movimiento feminista y sindical. Plantando cara a desafíos que van desde la discriminación de género, hasta una brecha salarial significativamente mayor (las trabajadoras autónomas perciben un 26,5% menos en sus pensiones con respecto a los trabajadores autónomos), sus luchas por la equidad y el reconocimiento, son un reflejo de la batalla más amplia que libran todas las mujeres en el lugar de trabajo. Pero, la carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado que recae sobre las mujeres limita su tiempo y recursos para dedicar al trabajo remunerado o al desarrollo de sus actividades económicas. Lo que se traduce en que las trabajadoras autónomas se enfrentan a desafíos laborales exacerbados por el androcentrismo de las estructuras sociales, que dejan ver la punta del iceberg de una carencia alarmante de protección social específica y que termina por agudizar su vulnerabilidad y las convierte en objeto de lucha constante por el reconocimiento de sus derechos y por su adecuación de condiciones de trabajo decente.

Si se pone la lupa en la discriminación de género, se puede apreciar cómo se manifiesta en múltiples formas, en los distintos obstáculos que impiden a las mujeres progresar, desde laberintos insondables y sesgados de financiación hasta prejuicios en las redes profesionales donde predomina la exclusividad masculina. Estas barreras afectan al crecimiento profesional de las mujeres, moldeando

una narrativa que refuerza estereotipos de género y confina a las mujeres a sectores menos lucrativos o roles típicamente femeninos. Además, la brecha salarial entre autónomos es otro síntoma de la discriminación sistémica. Las autónomas ganan significativamente menos. La disparidad es exacerbada, en gran medida por la maternidad y las responsabilidades de cuidado que, con demasiada frecuencia, recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, limitando aún más su capacidad para volcar tiempo y dinero en sus actividades económicas. A todo esto, se suma la falta de protección social específica para las trabajadoras autónomas, que tienen menos acceso a beneficios como licencias de maternidad pagadas, pensiones adecuadas y cobertura de salud en comparación con las trabajadoras asalariadas. Esta situación las coloca en una posición de desventaja, acentuando la inseguridad económica y el riesgo de pobreza. Para superar estos obstáculos, es crucial implementar políticas y medidas que reconozcan y aborden las desigualdades en el trabajo autónomo.

El hecho de que el emprendimiento en nuestro país revista las características de autoempleo por necesidad, más que por vocación o por desarrollo de un proyecto propio, marca como punto de partida una extraordinaria debilidad desde el inicio de la actividad. Cabe destacar, además, la sectorialización evidente de las trabajadoras autónomas que constituye una realidad asentada a lo largo de las décadas, que determina una destacada presencia en los servicios, y dentro de ellos, en actividades de escaso valor añadido. Lo que conlleva una relevante menor percepción retributiva, que las ubica en el entorno del salario mínimo, e incluso en actividades tan parciales que no dan lugar ni a completar ese salario básico. No obstante, el problema fundamental sigue siendo el reparto de estereotipos en función del género y las consecuencias que, sobre el trabajo, y especialmente sobre el trabajo autónomo se producen, y que desequilibran los esfuerzos domésticos, la atención a las dependencias, pero también la participación en determinados sectores de actividad o la valoración de la misma. Todo ello, en una suerte de sospecha que permanece en el mercado, de que la relación contractual relativa a que la excesiva exigencia de determinados trabajos se hace incompatible con el rol femenino. En ese sentido, el artículo 4 de la *Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo* (LETA) hace una declaración rotunda sobre el principio de igualdad, pero no entra en su desarrollo ni de manera directa, ni con la pretensión de suministrar una regulación completa y suficiente del derecho en cuestión. Es una mera referencia, que no se compadece por otro lado con una regulación expresa de determinados ámbitos, que son diana de la discriminación, tales como los relativos a la maternidad y cuidados, o la participación activa en la actividad económica y profesional, a los descansos, o al acoso.

## El papel protagonista femenino

**NO ES DIFÍCIL** atisbar que, muy probablemente, las dificultades de conciliación de la vida personal y familiar tienen, entre otras cuestiones, que ver con la maternidad, pues aun siendo objetivo comúnmente aceptado, la corresponsabilidad en las tareas de aten-

**“El emprendimiento de mujeres en nuestro país reviste las características de autoempleo por necesidad, y este modelo de inicio de la actividad impulsado por la necesidad, determina que se convierta en una alternativa más de precariedad que de emancipación”.**





**“Se echa en falta, por tanto, datos oficiales que, de la misma manera que hace la Encuesta anual de Estructura Salarial (ESS) del INE con las personas asalariadas, desglosen la realidad retributiva de trabajadoras y trabajadores autónomos incluyendo la variable de género”.**



ción y cuidados a menores y dependientes, suele ser una cuestión esencialmente femenina, que ha venido abordándose para las trabajadoras por cuenta ajena, especialmente a partir de la *ley de igualdad*, pero donde las autónomas han quedado nuevamente atrás. El papel protagonista es el femenino, bajo el argumento estrictamente biológico de la mayor vinculación con la hija o hijo, y el masculino es un papel secundario de ayuda o cuidado. Es lo cierto que se han tomado algunas iniciativas a lo largo de los últimos años, primero a través del *RD-Ley 1/2015* y, después, por medio de la *Ley 31/2015*, que permiten a mujeres y hombres TRADES (Trabajador/as Autónomo/as Económicamente Dependientes) contratar durante las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, así como la dependencia y cuidado de un menor de 7 años, y que se ha extendido al 100% tanto de la cuota patronal en casos de contratación de interinidad como de la cuota mínima del *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos* (RETA), sean o no TRADES.

Ahora bien, ninguna de estas medidas, siendo necesarias, son instrumentos suficientemente válidos para combatir el problema estructural de la correspon-

sabilidad en el ejercicio de la crianza, ni de la igualdad entre unas mujeres y otras, entre asalariadas y autónomas, entre las que tienen prestaciones “dignas” durante toda la maternidad y las que no; las que tienen excepciones, reducción de jornadas etc., y para las que esto supone una entelequia. Adicionalmente, el régimen de opción entre el RETA y las mutualidades alternativas supone en la práctica una clara discriminación entre las mujeres trabajadoras, y además irrumpe contra los principios de solidaridad y contributividad de nuestro sistema, que ya ha sido combatido por alguna sentencia, que ha obligado a las mutualidades alternativas a incluir obligatoriamente la cobertura de la prestación por maternidad a partir del 1 de enero de 2013, desde esta fecha, podría quedar sin aplicación la exigencia del art. 48.4 del *Estatuto de los Trabajadores*, que reconoce a la otra persona progenitora el derecho al disfrute del permiso por maternidad (y de la correspondiente prestación) cuando la madre no tuviera cubierta esta contingencia de acuerdo con las normas que rigen su actividad. Así pues, aún en el supuesto de que la cuantía de la prestación resultara insignificante y de que la duración del derecho al descanso ni siquiera alcanzara

las seis semanas de descanso mínimo obligatorio, la otra persona progenitora podría no tener derecho a la protección.

Desde esta perspectiva, y en lo que se refiere a la protección en materia de Seguridad Social en caso de parto, no hay grandes diferencias entre el trabajo asalariado y el autónomo, de acuerdo con lo establecido en el art. 318 a), párrafo primero Ley General de la Seguridad Social 978, pero si se mantiene una exigencia no menor, la necesidad para cobrar la prestación de contratar a una persona en sustitución (sin que ello obste su declaración como TRADE) o hacer una declaración de cese de actividad durante el tiempo que dure la baja. Por otro lado, la *ley de medidas urgentes de reforma del trabajo autónomo* bonifica a las mujeres autónomas que se reincorporen al trabajo después de maternidad, adopción, acogimiento y tutela, de forma que aquellas mujeres que vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha de cese por uno de los motivos anteriores, podrán acogerse a la denominada “tarifa plana”.

El [RD 295/2009](#) estableció la posibilidad de disfrutar el descanso por maternidad a tiempo parcial, en un 50%, y en su artículo 1980, la posibilidad de optar por la transferencia del permiso a favor de la otra persona progenitora. Problema adicional es el de las autónomas excluidas del RETA, y por tanto adscritas a las mutuas propias de los colegios profesionales históricos que las mantienen (arquitectos, abogados, médicos, ingenieros y gestores administrativos). Todas ellas deben cubrir unas contingencias mínimas, que, en el caso de la maternidad, no alcanzan a la protección del RETA, hasta el punto que no permitan la transferencia a favor de la persona progenitora y no lo han hecho hasta la [sentencia de 28 de junio de 2018 de la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo](#).

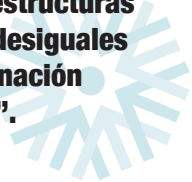
El matiz, no suficientemente protector, se produce en el caso de las y los TRADE, caso de la posible extinción del contrato de autónomo TRADE por el cliente con causa justificada en supuestos de interrupción de la actividad por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, cuando aquella interrupción ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de la actividad (art. 16.3 LETA). Esto significa que la teórica opción de suspender el contrato sin extinguirlo, queda a la exclusiva voluntad del contratante y de su interés empresarial. La Ley 31/2015 incorpora, no obstante, cierta corrección en esta regla al impedir la extinción justificada del cliente cuando el o la TRADE mantenga su actividad mediante la contratación de un trabajador o trabajadora que le sustituya en los términos del art. 11.2.a LETA en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Fuera quedan los supuestos en los que no se contrate sustituto o aquellos de reducción de la actividad por cuidado de hijos e hijas o familiar dependiente o con discapacidad a cargo.

## Trabajadoras autónomas y asalariadas

**POR LO TANTO**, la mayor diferencia de la participación de las mujeres en el empleo en nuestro país se presenta en el trabajo por cuenta propia. Igualmente, los procesos de discriminación directos o indirectos son mucho más difíciles de detectar en la actividad por cuenta propia, en la medida en que parten desde una perspectiva formal del libre acuerdo de las partes, no son públicos ni conocidos, y están ajenos al poder transformador de la negociación colectiva. La falta de interés público al respecto, determina que ni siquiera existan datos oficiales sobre percepción retributiva que nos permitan conocer la diferencia con respecto a los varones. La diferencia entre la posición relativa de las trabajadoras autónomas con respecto a las asalariadas es evidente, de hecho, éstas últimas han avanzado enormemente como consecuencia, no solo del activismo legal, sino también de la acción judicial. Los procesos de discriminación directos o indirectos son mucho más difíciles de detectar, en la medida en que no son ni conocidos por las representaciones sindicales o asociativas, y constituyen desde la perspectiva formal el libre acuerdo de las partes. Sin embargo, ese libre acuerdo y esa capacidad de negociación vienen a arrojar resultados claramente perjudiciales para las mujeres. Porque no hay resoluciones judiciales, ni en los ámbitos locales ni de la UE que hayan analizado las diferencias en función del género en el trabajo autónomo, en la medida en que el libre ejercicio de la voluntad mercantil es el marco teórico de ordenación de las relaciones que se establezcan. Ello determina, que hasta ahora sea extremadamente difícil identificar la vulneración de este derecho.

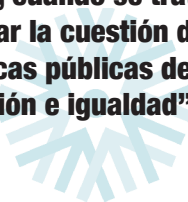
Quizá la circunstancia más reveladora en términos de discriminación por razón de género, sea la del embarazo y la maternidad, y seguramente la más trascendente por los efectos que tiene para la sociedad en su conjunto. En el caso de las autónomas, ni siquiera tienen reserva de su puesto de trabajo, ni garantizada la percepción retributiva más allá de la prestación, que vinculada a una base mínima no deja de ser claramente insuficiente, de manera que lo normal es que adopten la decisión de seguir trabajando aun parcialmente para no perder totalmente los ingresos, o parte de ellos, o renunciar a la actividad o a la maternidad. Del perfil de trabajadoras por cuenta propia, se deduce con facilidad que el emprendimiento de mujeres en nuestro país reviste las características de autoempleo por necesidad, y este modelo de inicio de la actividad impulsado por la necesidad, determina que se convierta en una alternativa más de precariedad que de emancipación, habida cuenta del déficit de protección social, pero también las diferencias en cuanto a ingresos y a sectores de ocupación que ha producido. Se echa en falta, por tanto, datos oficiales que, de la misma manera que hace la Encuesta anual de Estructura Salarial (ESS) del INE con las personas asalariadas, desglosen la realidad retributiva de trabajadoras y trabajadores autónomos incluyendo la variable de género. Hay datos oficiales sobre los rendimientos económicos de autónomas y autónomos con los que trabajan habitualmente Hacienda y la Seguridad Social, pero sigue siendo insuficiente para entender la realidad de las autónomas y, sobre todo, de su dedicación en cuanto

**“La unión de asalariadas y autónomas se erige como un pilar fundamental en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral, enfocándose en los desafíos comunes que enfrentan las mujeres debido a estructuras de poder desiguales y discriminación sistémica”.**





**“Es vital avanzar en estos momentos en la problemática que atraviesan, especialmente las mujeres autónomas, dentro del conjunto del colectivo, cuando se trata de abordar la cuestión de las políticas públicas de conciliación e igualdad”.**



a los cuidados y la compatibilidad con el ejercicio de su actividad económica diaria. En ese sentido, sería vital disponer de datos que puedan componer una estadística anual pública que permita tener una visión más ajustada de esta problemática.

Sin embargo, más allá de avanzar en términos regulatorios, combatir la desigualdad exige no solo de las disposiciones de la ley, sino de factores metajurídicos, como pueden ser el decidido compromiso de los poderes públicos en lidiar contra toda forma de discriminación, ejercitando la capacidad transformadora de las políticas públicas, así como, el igualmente empeño de los actores sociales (sindicatos, organizaciones de personas autónomas y empresariado) en su erradicación a través de la negociación colectiva, de los acuerdos de interés profesional, y de las prácticas de empresa, el activismo judicial en afirmar el derecho o la existencia de técnicas procesales que permitan una eficiente reacción frente a los casos de violación de la cláusula de no discriminación del artículo 14, que inspira nuestro ordenamiento (14.5. La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral). Merece la pena recordar en este sentido el valor de la Seguridad Social como instrumento para reducir distancias, no para provocarlas, y de la contributividad compensada a través de mecanismos redistributivos inspirados en una lógica solidaria. La transformación de nuestro RETA, en un sistema de cotización justa, solidaria y contributiva, en términos de ingresos reales, hará posible que ese vector de igualdad sea más efectivo.

La unión de mujeres, tanto asalariadas como autónomas, se erige como un pilar fundamental en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral. Esta solidaridad trasciende las diferencias en la modalidad de empleo, enfocándose en los desafíos comunes que enfrentan las mujeres debido a estructuras de poder desiguales y discriminación sistémica. Esta coalición de esfuerzos es crucial para abogar por políticas laborales y sociales que promuevan la igualdad de género. El movimiento colectivo es necesario para impulsar cambios significativos en la legislación laboral, garantizar el acceso equitativo a recursos y oportunidades, y promover una distribución más justa de las responsabilidades de cuidado. La lucha por la igualdad de género en el trabajo es, en esencia, una lucha por la dignidad, el reconocimiento y la justicia social para todas las mujeres. Este esfuerzo no es solo una estrategia efectiva para abordar problemas comunes, sino también una manifestación poderosa de sororidad y feminismo. El compromiso compartido con la igualdad no solo beneficia a las mujeres en el presente, sino que también sienta las bases para un futuro más equitativo para las próximas generaciones de trabajadoras. El trabajo autónomo representa tanto un campo de oportunidades como de desafíos y realidades únicas. Esta visión reconoce el emprendimiento y la autonomía laboral como medios potenciales para la emancipación económica y la realización personal de las mujeres, al mismo tiempo que subraya las barreras sistémicas que

limitan su pleno desarrollo en estos ámbitos. Los principios feministas aplicados al autoempleo deben abogar por un enfoque equitativo que asegure igual acceso a recursos, oportunidades y redes de apoyo, además de promover condiciones laborales justas y la eliminación de la brecha de género.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de políticas públicas y estrategias sindicales que no solo aborden los desafíos específicos de las trabajadoras autónomas, sino que también fomenten un entorno laboral inclusivo. Esto incluye medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, como el acceso a servicios de cuidados asequibles y de calidad, y el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado en las políticas de protección social. La solidaridad feminista y el apoyo mutuo juegan un rol crucial en este esfuerzo, proporcionando una base para la construcción de redes de mujeres emprendedoras que puedan compartir conocimientos, experiencias y recursos. Estas redes no solo fortalecen la capacidad de las mujeres para enfrentar los retos del trabajo autónomo, sino que también contribuyen a la creación de un tejido productivo más diverso y equitativo. Es nuestra tarea poner la mirada hacia el futuro, visualizando un mundo laboral donde la igualdad de género no sea solo un ideal, sino una realidad palpable.

Es, por tanto, necesario poner la lupa en todos estos aspectos citados porque la ausencia de conocimiento y control sindical, la falta de actuación de los convenios colectivos, la interinidad de las relaciones, y en definitiva la soledad en el ejercicio de la actividad abonan esta situación. Es vital avanzar en estos momentos en la problemática que atraviesan, especialmente las mujeres autónomas, dentro del conjunto del colectivo, cuando se trata de abordar la cuestión de las políticas públicas de conciliación e igualdad. La ausencia de medidas que apuesten por la conciliación es la punta del iceberg de una de las tantas dificultades por las que tienen que pasar las autónomas. Necesitamos una nueva realidad que permita, bajo un prisma global, integrar la complejidad de cómo organizamos socialmente la conciliación y los cuidados y, por eso, resulta importante abrir este debate para lograr el consenso con el conjunto de los agentes sociales y de los representantes de la sociedad civil para poder atajar la situación y dar respuesta cuanto antes a esta problemática que tanto repercute en las autónomas. Porque el núcleo de la lucha que compartimos debe abordar un futuro laboral donde la igualdad no sea solo un objetivo, sino una realidad cotidiana. La solidaridad entre todas las trabajadoras, ya sean autónomas o asalariadas, es nuestra herramienta más poderosa. El camino hacia la igualdad va a necesitar de nuestro compromiso inquebrantable, una acción conjunta que ejerza cambios no solo en nuestro inmediato entorno laboral, sino en las estructuras sociales más profundas. Desde UATAE, y de forma conjunta con CCOO, nos comprometemos a liderar esa transformación con la esperanza de que pueda inspirar a todas a sumarse a esta pelea vital.

**María José Landaburu (@MJLandaburu) es abogada y secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) (@uatae\_es).**

# La corresponsabilidad desde la actuación sindical

Carolina Vidal López y Mari Cruz Vicente Peralta



**“La noción de (trabajo de) cuidados intenta sacar a la luz trabajos invisibles que históricamente han realizado las mujeres y que existe en muy diversos lugares de la sociedad y en múltiples relaciones”.**



**CADA VEZ** es más frecuente oír hablar de cuidados. La acepción más extendida en sociología proviene de la noción del ‘care’ inglés, que incorpora simultáneamente tanto los sentimientos como los tipos de acción, es decir, el ‘care’ como actividad o trabajo, como aspecto práctico y el ‘care’ como disposición o actitud, un aspecto cognitivo.

El cuidado abarca desde el cuidado físico, que resulta más fácil de registrarse como la limpieza y la colada y que puede ser independiente de la relación entre la persona cuidada y la cuidadora, hasta el cuidado emocional, en el cual la persona que cuida es inseparable del cuidado que presta y que puede ser independiente de la relación entre las personas.

La noción de (trabajo de) cuidados intenta sacar a la luz trabajos invisibles que históricamente han realizado las mujeres y que existe en muy diversos lugares de la sociedad y en múltiples relaciones. Por ello, aunque el vocablo ‘cuidados’ nació muy ligado al trabajo femenino no remunerado del hogar, con el paso del tiempo, se fue incorporando al ámbito público en forma de trabajo remunerado, y poco después se ha utilizado como categoría de análisis referida al Estado de Bienestar. El Estado de Bienestar reconoce el derecho al cuidado y debe garantizar servicios de atención a las personas vulnerables, con diversidad funcional (o discapacidad) o/y dependientes.

Para que ese derecho al cuidado sea una realidad se cuenta con cuatro sistemas, cada uno con una lógica distinta: el sistema capitalista mercantil, el estatal, el comunitario o de voluntariado y el familista. Estos cuatro sistemas se complementan en la práctica pero su relación es compleja porque choca la lógica mercantil de la empresa privada que trata de mercantilizar los cuidados y conseguir obtener de ellos el máximo beneficio, con la familista, no mercantil de los hogares, básicamente gestionado por la

generosidad, el esfuerzo y la dedicación de las mujeres. Ésta última es la más importante y la que genera más tiempo de trabajo y dedicación en un país regido por un modelo familista como el nuestro, en el que la familia es el gran colchón que lo soporta todo y hacia la cual tanto el Estado como el mercado desplazan todo aquello que no pueden o no quieren asumir. Y sin embargo, es a ésta a la parte del trabajo de cuidados que menos atención se presta, básicamente porque lo desarrollan mujeres.

Paradójicamente, la realización de esta tarea vital para la sostenibilidad de la vida de las personas y el planeta ha situado a las mujeres en una posición de subordinación y de discriminación. Para empezar, las mujeres que se dedican exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidados, no figuran dentro de las estadísticas de la población activa y sino en la inactiva. En este momento, hay 2.838.000 mujeres que figuran como población inactiva por realizar tareas del hogar y 446.000 hombres, personas cuya carga de trabajo contribuye al bienestar de sus familiares y del mercado de trabajo.

A estas ‘amas de casa’ se denomina impropiaamente ‘inactivas’ porque bajo la lógica capitalista no están en el mercado laboral, aunque trabajen todo el año, todos los días, sin jornada, ni horarios, vacaciones o jubilación. Sin embargo, habría que recordar que este ‘trabajo productivo’, es el cimiento del ‘trabajo productivo’, pues parte de la población ‘activa’ puede incorporarse a sus puestos de trabajo con las necesidades esenciales -como alimentación, limpieza, seguridad, etc. - cubiertas porque en su casa, casi siempre una mujer, ha comprado, cocinado, lavado, planchado, limpiado la casa y cuidado de su comodidad y estabilidad. Además, muchas de estas mujeres si no buscan empleo es porque tienen asignada la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales.



Fotografías de Julián Rebollo

**“El 18% de los hombres afirman haber tenido presiones de la empresa para acortar el periodo de baja al que tenía derecho por paternidad (frente al 6% de las mujeres)”.**



Pero no solo cuidan las ‘amas de casa’. Es bien conocida la existencia de una doble jornada de las mujeres empleadas. Las asalariadas y trabajadoras por cuenta propia empiezan una nueva jornada cuando llegan a sus hogares. A pesar de que cada vez más los hombres asumen sus tareas y responsabilidades de cuidados, las encuestas del uso del tiempo sigue demostrando que es mayor volumen de tiempo de las mujeres dedicado a sus hogares respecto a los hombres. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 (última encuesta disponible), los hombres con empleo dedican 14 horas semanales al trabajo no remunerado independiente del tipo de jornada que tengan, mientras las trabajadoras dedican de media 25 horas si trabajan a jornada completa y 30 horas si trabajan a jornada parcial. En el libro *La riqueza invisible del cuidado*, M. Ángeles Durán calcula que el trabajo no remunerado equivale a 28 millones de empleos a tiempo completo. Hay que tener en cuenta que algunas personas necesitan 24 horas de cuidados y tendrían que pagar al menos cinco salarios para cumplir la legislación laboral, lo que el 99% de las familias no puede asumir y por eso la mayor parte de los cuidados recaen sobre las mujeres que, por presión social en la mayoría de las ocasiones, no pueden decir que no.

## Compartiendo los tiempos de vida

**LOS DENOMINADOS** cuidados informales, que las mujeres actualmente están regalando generosamente, les perjudican laboralmente, de ahí que la campaña contra la brecha salarial de CCOO de 2022 recogiera la idea de que: *Por hacer más, ganamos menos*. El estudio de las causas que provocan la brecha salarial de género permite constatar el *continuum* entre el ámbito público, el doméstico y el privado. No habrá cambios substanciales en el ámbito laboral, si a la par no se producen determinados cambios en el ámbito público y doméstico.

Se precisa un cambio en el propio imaginario sobre el valor de lo importante y en la creación de una cultura de la igualdad donde los trabajos no se adscriban de forma sexista. Se trata de un cambio cultural que desplace la lógica de la producción a la de la sostenibilidad de la vida y coloque a los cuidados en el lugar que les corresponde, a la par que se entienda que la única posibilidad de subsistencia de la especie es la colaboración entre los diferentes agentes: estado, mercado y hombres y mujeres.

La cobertura de los derechos de cuidados de la ciudadanía corresponde prioritariamente a los poderes públicos, al Estado, que es quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios. Si los cuidados son esenciales para la vida, el derecho a ser cuidado o cuidada mediante servicios públicos debe estar en el centro de la agenda pública. Los poderes públicos deben garantizar servicios accesibles, universales, con empleo de calidad y salarios dignos.

## La solución está en la educación

La división sexual del trabajo así como la segmentación en el empleo, donde las mujeres ocupan empleos de cuidados, es una realidad que coloca a éstas en peores condiciones laborales.

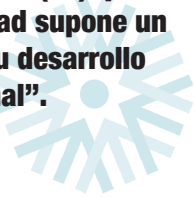
Modificar esta situación exige actuar en el ámbito de la sensibilización y la educación. Para una valoración correcta de los cuidados, CCOO ha realizado campañas comunicativas de sensibilización como la del [Proyecto Corresponsables](#), que contó con la financiación del Ministerio de Igualdad, bajo el título: *Con más avances. Sin brechas*. #CorresponsablesParaGanarMás. Una campaña que se inicia con el estudio de las brechas laborales, donde la salarial es una clara consecuencia de la adscripción casi única de las mujeres a los cuidados familiares. Las personas tenemos derechos a cuidar y a ser cuidadas, pero para ello hay que desfeminizar los cuidados y apelar a la responsabilidad de los diferentes agentes implicados: el Estado y los poderes públicos, el mercado laboral, a través de las empresas, y los hombres. La asunción de sus responsabilidades por los diferentes agentes implicados supone un cambio socio económico favorable para todas y todos.

Para además de sensibilización se precisa educación o al menos un cambio de la misma, ya que la educación ha contribuido a crear ese imaginario normativo patriarcal según el cual las mujeres tienen más capacidad para cuidar y por eso se han aprobado normas específicas que les ‘permiten’ seguir cuidando. La *Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* fue un ejercicio en este sentido, que ha sido afortunadamente transcendido mediante la *Estrategia Europea de Cuidados*, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, y su trasposición, así como el Real Decreto -ley 6/2019. El Real Decreto-ley 6/2019, acordado mediante el diálogo social, implantó los derechos iguales e intransferibles de cuidados para hombres y mujeres en caso de nacimiento y adopción.

La equiparación de los permisos parentales ha sido fundamental para fomentar la conciliación. Según la [Encuesta](#) realizada sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022 por la Facultad de Estudios Estadísticos de la Universidad Complutense de Madrid en madres y padres trabajadores que han tenido un hijo o hija a partir de 2021, la práctica totalidad de los hombres y mujeres ha usado o va a usar las 6 primeras semanas obligatorias del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Con respecto a las posteriores 10 semanas, el 90% de las mujeres ha disfrutado el total de las 10 semanas, frente al 76% de los hombres. El 18% de los hombres afirman haber tenido presiones de la empresa para acortar el periodo de baja al que tenía derecho (frente al 6% de las mujeres).

Por estas razones, desde CCOO seguiremos sensibilizando a las empresas en corresponsabilidad puesto que aunque cada vez son más los hombres que asumen su corresponsabilidad en los cuidados y hacen efectivos sus derechos de conciliación, las estadísticas demuestran que todavía están muy lejos de la dedicación que asumen las mujeres. Según esta Encuesta de la Universidad Complutense, el 65% de las mujeres utilizan el permiso de lactancia acumulado que ofrece su empresa frente al 40% de los hombres, el 70% de las mujeres utiliza algunas semanas de vacaciones frente al 48% de los hombres y el 16% de ellas solicita una excedencia frente al 7% de ellos.

**“Tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres. Las mujeres consideran (...) que la maternidad supone un freno a su desarrollo profesional”.**



La brecha de cuidados se ensancha tras el periodo de las 16 semanas de permisos. Tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres. Igualmente, las mujeres consideran en mucha mayor medida que los hombres que la maternidad supone un freno a su desarrollo profesional.

Este déficit en la corresponsabilidad masculina se trata de corregir en el ámbito laboral mediante el diálogo social apostando por prestaciones y permisos de embarazo, nacimiento, parto, acogimiento, lactancia, cuidados de menores, mayores y/o dependientes, etc., unos derechos que se han visto ampliados recientemente con el RD-I 5/2023 que ha traspuesto la Directiva europea de conciliación mediante la adaptación de la duración y distribución de jornada de trabajo (incluida la prestación de su trabajo a distancia), la igualación de las parejas de hecho al matrimonio, un permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, permisos para ausentarse por causa de fuerza mayor o el permiso parental.

El permiso parental tiene una duración no superior a 8 semanas en total sobre el que seguimos insistiendo sindicalmente en la necesidad de que sea retribuido porque la Directiva comunitaria que traspone este Real Decreto perseguía la conciliación. La no retribución del mismo por el RD-I 5/2023 implica el disfrute del mismo por las mujeres, pues son ellas las que solicitan los permisos no retribuidos, mientras los hombres cogen los retribuidos. La no retribución de este permiso, como CCOO solicita supone continuar favoreciendo la feminización de los cuidados.

A pesar de esta limitación, este RD-I protege a las personas trabajadoras frente a cualquier discriminación o despido por ejercer derechos de conciliación corresponsable.

La última norma que se debería haber acordado mediante diálogo social, pero no se ha hecho, a pesar por las muchas implicaciones y modificaciones que conlleva en el área laboral, de Seguridad Social y de Función Pública con lo que tiene que ver con el trabajo sindical en materia de conciliación, que se desarrolla en la Secretaría de Mujeres e Igualdad, ha sido el proyecto de la *ley de familias*. Con la que si bien se avanza en el reconocimiento de la diversidad de familias y reconoce su igualdad en la diversidad, fomentando medidas de apoyo a situaciones familiares específicas, se pierde una ocasión de ir edificando un sistema público de cuidados, con una *ley de cuidados* de soporte.

## Repartiendo el empleo y los cuidados

Además de permisos y licencias, sindicalmente se atiende al tiempo de trabajo y usos del tiempo. Las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres. El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos. En ese sentido, la apuesta decidida por la reducción de la jornada laboral máxima

deberá servir para al menos tener un marco más favorable a la corresponsabilidad.

Se deben abordar también aspectos básicos como su distribución, la previsibilidad y la disponibilidad. Factores como los trabajos sujetos a turnos rotatorios, la realización de jornadas con distribución irregular, las jornadas partidas, etc. nuevamente son determinantes para poder atender a las tareas de cuidados y siguen mostrando una clara división sexual. Las mujeres adaptan la jornada por motivos de conciliación, mientras que los hombres, con mucha mayor presencia en sectores sujetos a turnicidad o a irregularidad en los horarios, utilizan estas fórmulas como parapetos para participar en menor medida en los cuidados.

En estos aspectos, resulta clave el papel de la negociación colectiva y de la actuación sindical directa en los centros de trabajo, pues es donde se determinan los criterios de distribución de la jornada y los horarios.

También hay un problema en la previsibilidad de la jornada. Determinadas actividades demandan una disponibilidad horaria muy amplia y tienen unos tiempos de trabajo efectivo muy variables, que chocan con unos trabajos de cuidados que requieren horarios y presencia muy estable y determinada. A menudo esos requerimientos de disponibilidad son más ‘sociales’ que reales para la actividad productiva, como claramente se da en el caso de determinadas actividades comerciales o mayoritariamente en los puestos de gestión o dirección. Frente a eso, también el papel de la negociación colectiva es determinante para regular parte de la jornada (y de sus límites), la desconexión digital, etc. Solo racionalizando el uso del tiempo va a hacer posible una verdadera corresponsabilidad.

## En negociación colectiva

En el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023)* se afirma la voluntad de reforzar la negociación colectiva para cubrir los objetivos marcados en la reforma laboral. Este acuerdo es de carácter obligacional, no genera norma por sí mismo, pero vincula, obliga y compromete a las partes firmantes (CCOO y UGT y CEOE y CEPYME) a desarrollar sus contenidos en todos los convenios colectivos que se negocien de 2023 a 2025.

Dentro de los compromisos adquiridos en el acuerdo figuran una serie de instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En ese sentido, se entiende imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales: la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto o la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la corresponsabilidad.



A la negociación de convenios se suma la de los planes de igualdad. En marzo de 2007 se aprobaba la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que obligan a las empresas y a la Administración General del Estado a negociar y aplicar planes de igualdad.

Los planes de igualdad se han convertido en la mejor y mayor herramienta feminista en el ámbito laboral al estar negociados y acordados con la representación legal de las personas trabajadoras y además basarse en el diagnóstico previo de la situación en cada una de las empresas. Esta labor no solo ha tenido un efecto pedagógico en la lucha contra la discriminación, sino también operativo. Los diagnósticos realizados mostraban la dedicación de las asalariadas a los cuidados y constataron el hecho de que los permisos retribuidos son usados por los hombres, mientras que los no retribuidos se los cogen las mujeres. La discriminación en razón de los cuidados era evidente cuando se observaba cómo las mujeres, que eran las que solicitaban reducciones de jornada por guardia y custodia de menores y familiares, eran penalizadas y nunca promocionadas.

La *ley de igualdad* obligaba a elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de más de 250 personas en plantilla. Eso afectaba a pocas empresas, a pesar de lo cual solo el 6,75%, de las 4.700 empresas obligadas a tenerlo (DIRCE-INE) lo tenían registrado.

Dado que no solo el número de empresas afectadas era reducido en un país de PYMES como el nuestro y que las discriminaciones laborales por cuestión de género seguían existiendo, el nuevo Gobierno de coalición, aprobó el *Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación*, que estableció tres cuestiones relevantes en materia de planes: la obligatoriedad de que en todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras elaboraran y aplicaran el plan de igualdad; introducir en nuestro ordenamiento el concepto de 'trabajo de igual valor' y obligar al Gobierno a aprobar un reglamento para realizar los planes de igualdad. Una obligación que se tradujo en la redacción del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. En la elaboración de estos dos reglamentos CCOO tuvo una postura muy activa, siendo promotor de los mismos al conseguir plasmar muchas de las actuaciones sindicales que se estaban llevando a cabo.

La implicación del activo sindical de CCOO en la elaboración de los planes de igualdad es un aspecto relevante a destacar no solo por el número de planes firmados sino porque se ha pasado de negociar la conciliación a acordar medidas destinadas a la corresponsabilidad, donde no solo se plantean medidas de flexibilidad horaria, en caso de que la trabajadora o el trabajador precisen atender determinados cuidados familiares, de menores y/o personas dependientes, sino que se fomenta e intenta implicar en el uso de estas medidas a los trabajadores varones.

La flexibilidad y distribución horaria, las horas de permiso para tutorías, pruebas o procesos de fertilidad, asistencia a entierros a las personas inmigrantes, oferta de empleo a tiempo completo a las personas empleadas a tiempo parcial, teletrabajo, imposibilitar las reuniones

después de las 18 horas, la desconexión digital o la promoción en igualdad de condiciones con las personas que no han solicitado nunca reducción de jornada son algunas de las medidas que, a modo de ejemplo, se negocian en los planes de igualdad.

## Reducir la brecha por cuidados en las pensiones

La desigual inserción en el mercado laboral tiene un impacto en el salario diferido y salario indirecto de las mujeres, tanto en lo relativo a la prestación por desempleo, como en las prestaciones de jubilación, creando la brecha de género en las pensiones. En el caso de las pensiones de jubilación, en febrero de 2023 la brecha en las pensiones de jubilación es de 31,91%. Por todo ello, nuestra acción sindical ha intentado en las sucesivas reformas acordadas en el diálogo social suprimir las causas últimas que originan la brecha en el empleo como intentar minorar los efectos que aquellas despliegan sobre las prestaciones de Seguridad Social, así como orientando determinadas prestaciones para la promoción de la corresponsabilidad.

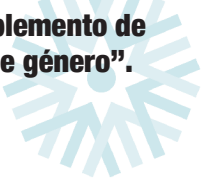
En la última reforma de las pensiones tres fueron las medidas concretas para reducir la brecha de género: el usar una nueva fórmula de integración de lagunas, reconocer nuevos periodos destinados a los cuidados como cotizados e incrementar la cuantía del complemento de brecha de género de las pensiones.

La mejora de la fórmula de integración de lagunas beneficia especialmente a las mujeres, que son las que mayoritariamente tienen carreras laborales más precarias y discontinuas. En segundo lugar, todos los casos de reducción de jornada o excedencia que estén vinculados a cuidados de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado se considerarán como cotizados al 100% hasta los primeros 3 años. Y, finalmente, también se ha tratado de compensar el tiempo de dedicación a los cuidados de hijos e hijas, con un incremento adicional de un 10% en el complemento de brecha de género en las pensiones. La cuantía actual del complemento es de 30,8 € por hijo, situándose al finalizar 2025, en el entorno de los 36 € por 14 pagas, por hijo.

## De la informalidad a la formalidad a través de la ley de dependencia

**LA LEY 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, establece, en su artículo 18, indica que excepcionalmente podrá reconocerse una prestación económica cuando los cuidados que la ley reconoce a una persona beneficiaria se den en el entorno familiar. Si bien es una prestación que la ley reconoce como excepcional y, esencialmente, como tránsito o solución provisional frente a los cuidados profesionales, la falta de inversión ha hecho que haya alcanzado en los inicios del desarrollo de la ley un porcentaje muy importante de las prestaciones (más del 20%) y que mantenga un nivel alto en la actualidad. Con el agravante de que, en los peores años de la pasada crisis, incluso se les retiró la ayuda para la cotización a la seguridad social. Obviamente esta vía de cuidados no

**“En la última reforma de las pensiones tres fueron las medidas concretas para reducir la brecha de género: el usar una nueva fórmula de integración de lagunas, reconocer nuevos periodos destinados a los cuidados como cotizados e incrementar la cuantía del complemento de brecha de género”.**





**“El diseño de un sistema público integral de cuidados debe contemplar dos grandes ámbitos o perspectivas: el cuidado profesionalizado prestado en atención domiciliaria y el cuidado profesionalizado en los centros de día, residencias y centros de salud”.**

profesionales en el entorno familiar, además de no garantizar el nivel de profesionalidad y calidad exigibles, condena a las mujeres del entorno familiar a las tareas de cuidados del hogar y no ayuda precisamente a la profesionalización y dignificación laboral del sector.

Para CCOO, dicha forma de prestación del servicio debe darse exclusivamente si es por un breve período de tiempo en lo que se provee el servicio profesional correspondiente. Y el sentido que tenía en la ley, en el inicio del despliegue del sistema de atención a la dependencia y ante la carencia de infraestructuras para la prestación de servicios profesionales, no puede seguir siendo la excusa que palie la falta de inversión.

### **Pacto Estatal por los cuidados**

Las organizaciones sindicales actuamos en el ámbito del empleo, denunciando la segmentación laboral. Los trabajos de cuidados remunerados han sido también mayoritariamente desempeñados por las mujeres, en condiciones de precariedad y sumamente inestables. Las mujeres se encuentran mayoritariamente en determinados sectores como sanidad, educación, servicios de restauración y de limpieza y atención a las personas, muchos de ellos son proyecciones del trabajo de cuidados domésticos y de cuidados que llevan siglos ejerciendo.

Desde nuestro sindicato han sido muchas las cam-

pañas de sensibilización por la igualdad de oportunidad en el mercado laboral y para acabar con los prejuicios machistas. No solo se han publicado artículos y se han hecho campañas por el acceso igualitario en el empleo, mostrando referentes femeninos en ocupaciones típicamente masculinas, sino que también se han denunciado procedimientos sexistas de acceso a empleos que incluían preguntas sobre situaciones personas como el embarazo, la maternidad o el estado civil y se han acordado medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados en planes de igualdad.

Desde CCOO planteamos la necesidad de un Pacto Estatal Integral por los Cuidados en el que las personas sean el centro de las políticas públicas y los cuidados se desfeminicen.

El diseño de un sistema público integral de cuidados debe contemplar dos grandes ámbitos o perspectivas: el cuidado profesionalizado prestado en atención domiciliaria y el cuidado profesionalizado en los centros de día, residencias y centros de salud.

Como sindicato nos corresponde asumir el compromiso activo en la reivindicación de la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que los desarrollan, la mejora de la cantidad y calidad del empleo y salarios decentes, así como la defensa de la calidad de los servicios de atención y cuidados en sentido amplio (los de la infancia, los de larga duración y los cuidados indirectos).

Para CCOO es necesario un gran Pacto estatal e integral de los cuidados, que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio, los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y los cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.).

Apostamos por la inversión en el sector y por servicios públicos de calidad como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida, sea primera infancia, enfermedad, dependencia, discapacidad, vejez incapacitante o con limitaciones funcionales, etc.

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, desde CCOO exigimos un gran Pacto estatal e integral de los cuidados y formulamos algunas propuestas sindicales en materia de corresponsabilidad para ganar todos y todas y ganar más y no solo desde el punto de vista económico, sino ganar más en salud y tiempo propio, en tiempo de presencia y del derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas -las más responsables son las más productivas-, en equidad para la sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.

**Carolina Vidal (@CarolinaVidal\_L) es secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y Mari Cruz Vicente (@MariCruzCCOO) es secretaria de Acción Sindical y Empleo respectivamente de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.**

# Nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad

*Guía rápida de preguntas y respuestas respecto a los nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad,*  
Madrid, 2023: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

**Carolina Vidal López**

**LOS CUIDADOS** son una prioridad sindical para CCOO por distintos motivos. El sindicato quiere avanzar hacia un sistema que garantice con derechos, servicios y recursos tanto cuidados dignos como empleos dignos.

Sobre la actual distribución de los cuidados, tan desigual, se asienta el origen de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el trabajo. No es admisible que la obligación de cuidar a las personas de su familia se imponga como obligación moral, como una servidumbre, a la mitad de la población, las mujeres (en realidad a las mujeres de la clase trabajadora) limitando y perjudicando sus derechos y sus vidas. Porque los cuidados, en el sistema actual, restan tiempo, salud, salario, empleo, oportunidades y derechos a las mujeres.

Nuestra *Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados* incide en la corresponsabilidad de todas las partes, la del Estado, prioritaria, pero también la social, la empresarial y la masculina. Afrontar un cambio de modelo en los cuidados es una condición previa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos, también, desde luego, en el laboral. Si no se avanza de manera sustantiva en conciliación corresponsable en el ámbito laboral la pobreza seguirá teniendo rostro de mujer.

Los nuevos derechos en conciliación corresponsable, contenidos en el *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio*, representan un paso necesario, pero aún insuficiente. Hemos denunciado repetidamente, y lo seguiremos haciendo, que los permisos deben ser retribuidos para ser efectivos en su finalidad de avanzar en la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres. Esto no se aplica en el caso del permiso parental de 8 semanas, contradiciendo la propia Directiva que transpone. Aún

así, este Real Decreto contiene nuevos derechos en conciliación corresponsable, medidas largamente reclamadas a nivel sindical que suponen avances y que es necesario que las personas trabajadoras, mujeres y sobre todo, hombres, conozcan, para poder disfrutarlos.

Esta *Guía rápida de preguntas y respuestas respecto a los nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad*, elaborada con la colaboración del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO, pretende ser una herramienta clarificadora para que las sindicalistas, mujeres y hombres, puedan dar respuesta, también rápida, a las consultas de trabajadores y trabajadoras, trabajen en el ámbito privado o en el público, y facilitar tanto el ejercicio de estos derechos como la detección de lagunas jurídicas en su aplicación, si fuera el caso.

Los derechos no se heredan, se conquistan. Y cuando llegan a la norma, es necesario un esfuerzo adicional para que sean conocidos y disfrutados. Con la convicción de que esta guía rápida contribuirá a que haya más igualdad y más corresponsabilidad para mujeres y hombres en sus vidas, sectores y empleos concretos, la hacemos pública en la página [web](#) de CCOO y os invitamos a su consulta.

**Carolina Vidal López (@CarolinaVidal\_L)** es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



**Publicaciones**

## La conciliación corresponsable al alcance y online

**Diana García Bujarrabal**

**PARA EJERCER** y fomentar la corresponsabilidad en aras de lograr una transformación social hacia un modelo más igualitario y justo es fundamental que las personas trabajadoras conozcan los derechos de los que disponen, así como que las empresas tengan presentes y respeten sus obligaciones. A esto hay que añadir, por supuesto, todas las mejoras que se pueden implementar con la Negociación Colectiva. Para clarificar estas cuestiones y tras las últimas novedades legislativas, la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo ha elaborado y editado la *Guía de los derechos, servicios y prestaciones actuales para una conciliación corresponsable*

y en la que se hace un completo repaso de la normativa que regula los derechos y prestaciones asociados a los cuidados, así como de las medidas más útiles y más utilizadas en convenios y planes de igualdad. La página [web conciliacioncorresponsable.ccoo.es](#) nace como una herramienta digital complementaria a esta guía, con informaciones y materiales añadidos y con las siguientes secciones: *Normativa; Negociación Colectiva; Pymes; Comunicados a la empresa y Enlaces de interés.*

La apuesta por el formato *web* supone multiplicar el alcance de la información y que ésta esté siempre a disposición de quien la pueda necesitar de manera inmediata. Sea desde el ordenador o directamente desde su teléfono móvil o tableta, cualquier persona trabajadora puede resolver sus

dudas sobre un permiso concreto o cuál es la prestación que le corresponde. De la misma manera delegados, delegadas o responsables empresariales pueden hacer consultas rápidas para aclarar las cuestiones que les surjan.

Se ha trabajado en un diseño que amenizara y facilitara la comprensión de los contenidos, tratando de hacer una página intuitiva y atractiva. En este sentido se ha incorporado también un buscador en el que introducir directamente los términos de búsqueda.

Ahondando en los contenidos, en la sección *Normativa* la información se divide en 'derechos por cuidados' y 'prestaciones'; y se incorporan además los enlaces para hacer los trámites en la Seguridad Social. En cuanto a la sección



# El feminista y el cuidador

**Carmen Briz Hernández**

**EL CINE** trae consigo personajes e historias que merecen la pena ser contadas, muchas de ellas sirven además para hacer saltar por los aires los estereotipos de género. Nos fijamos en dos cortometrajes, que tienen en común tanto su entrada a los nominados en la edición de los Goya 2024 como la temática: uno de ellos se fija en las responsabilidades familiares y domésticas y el otro en la vida de quienes cuidan, en este caso, un hombre.



El cortometraje de ficción, rodado en clave de humor, *La loca y el feminista* (2022), dirigido por Sandra Gallego, cuenta con las actuaciones de Pilar Gómez e Iñaki Ardanaz. Se trata de una conversación de 13 minutos de duración entre una pareja, se supone urbana, se supone culta, se supone igualitaria, que inicia ella con una frase un tanto lapidaria: “*Quiero pedirte una cosa*”. Él escucha atentamente la petición, pero a continuación exige explicaciones y no parece entender nada. Tal vez esa sea la cotidianidad de muchas parejas donde los roles de género siguen muy presentes y donde la teoría marcha por un lado y la práctica por otro, en concreto por el lado contrario. Unos roles de género que muchos hombres adultos aceptan tan tranquilamente, convirtiéndolos no en parejas con quienes compartir la vida y las responsabilidades sino en adultos disfuncionales, incapaces de cuidar de sí mismos y muchísimo menos de su entorno, pero que, a pesar de todo, siguen convencidos de que se encuentran en la ‘buena vía’, al menos intelectualmente.

Por su parte, *París 70* (2022), dirigido por Dani Freixas, con las enormes actuaciones de Luisa Gavasa, Alain Hernández y Neus Asensi, llama poderosamente la atención porque precisamente se centra en los cuidados y esta vez lo hace desde la experiencia que supone ser cuidador de quien nos necesita imperiosamente para poder tener una vida más ‘vivable’. Los sinsabores de los cuidados, sobre todo cuando se dan en soledad, la falta de certezas



sobre cómo de bien o de mal se cuida y el estar ahí pese a todo ello. Un cortometraje cargado de verdad y de dureza y, pese a todo, dulce. Más hombres en este tipo de papeles.

**Carmen Briz es periodista y realiza desde 2001 la revista Trabajadora que edita la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.**

*Negociación Colectiva*, refiere todo un catálogo de medidas que se pueden luego adaptar a las diferentes realidades sectoriales y de cada centro de trabajo.

Se ha hecho especial hincapié en las pymes con una sección específica en la que se tratan de resolver las dudas de pequeñas y medianas empresas, cuyo compromiso con la corresponsabilidad resulta fundamental, entre otros motivos, porque constituyen la mayor parte del tejido empresarial en nuestro país.

Finalmente, se hace una recopilación de los últimos documentos realizados por CCOO en relación a la conciliación corresponsable y la Propuesta por un Pacto Integral y Estatal de los Cuidados, y se hace compilación de otros sitios *online* de interés, entre ellas los principales proyectos y/o asociaciones relacionados con el fomento de la corresponsabilidad en los hombres.

La elaboración de una herramienta digital es clave desde el principio. Se trata de una manera de asegurar la disponibilidad de la información, pero también tiene la ventaja de la flexibilidad: en esta *web* se podrá hacer seguimiento de todas las cuestiones normativas y actualizar tanto esta información como la referente a los documentos de trabajo y estudio que, a buen seguro, se seguirán realizando. Esperamos que se convierta en un instrumento que permita seguir avanzando hacia una sociedad sin brechas y con los cuidados en el centro.

**Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.**

# Con valores igualitarios

Raquel Gómez Merayo

**Hombres con valores igualitarios. Historias de vida, logros alcanzados y cambios pendientes, investigación de Susana Covas, con la colaboración de Javier Maravall y Luis Bonino. Madrid: Ministerio de Igualdad.**

*“Lo que más me ha costado y me cuesta es bajarme un poco del pedestal, de lo listo que soy y todo lo que sé, es un rollo que tengo ahí y tengo que estar en constante vigilancia conmigo mismo, de repente me las doy de importante...”*



Fotografía de Txefe Betancort.

**EN DIVERSAS OCASIONES** y por distintas circunstancias se afirma que las mujeres necesitan referentes pero, ¿los hombres necesitan referentes alternativos al modelo de identidad masculina tradicional? En las recomendaciones presentadas en la 48ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas de 2004 se ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar investigaciones que ofrezcan datos y recursos para promover la implicación de los hombres en el logro de la igualdad, siendo uno de los caminos averiguar qué piensan y cómo se posicionan ellos mismos.

El informe *Hombres con valores igualitarios* trata de llegar a la comprensión de las variables que influyen en los hombres con sensibilización igualitaria; para ello se recurre a las historias de vida y experiencias personales de 15 hombres entre 29 y 55 años, de origen familiar heterogéneo con diferentes niveles de formación y económicos. Entre los factores analizados en las entrevistas se señalan las experiencias vitales en relación al modelo masculino hegemónico, sus reflexiones, contradicciones, la crisis de género, las expectativas y comportamientos en relación a las mujeres, la percepción y detección de la violencia machista además de otros que hayan podido llevarles hacia la conciencia de la desigualdad de género.

Todos los hombres entrevistados coinciden en que el comienzo del cambio hacia una práctica más igualitaria es precedido por un largo proceso que comienza en la niñez hasta la edad adulta, en el que experiencias vitales han ido generando un poso que les posibilita una mayor sensibilización en relación a la desigualdad que sufren las mujeres.

Vivir situaciones traumáticas también tuvo influencia al necesitar ocupar un papel diferente en el núcleo familiar al tener que asumir por primera vez responsabilidades domésticas, de cuidados lo que les llevó a cuestionarse sus comportamientos y actitudes en relación a las mujeres.

De forma casi unánime todos los entrevistados consideran que el motor de la consolidación de la toma de conciencia y promoción del cambio fueron las mujeres empoderadas y feministas (amigas, profesoras, compañeras de trabajo, de estudio, de militancia...) y más tarde la relación afectiva con alguna de ellas.

También subrayan dificultades y contradicciones a las que han hecho frente a lo largo del proceso, coincidiendo en señalar lo complicado que les resulta transformar la estructura del pensamiento, donde la desigualdad está muy interiorizada siendo la principal dificultad la posición de superioridad.

A modo de conclusión cabe destacar la necesidad de insistir en la promoción del cambio masculino en todos los ámbitos, especialmente en el núcleo duro de la desigualdad conformado por los ámbitos doméstico y privado.

**Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.**

# Trabajadoras en el arte

**Raquel Prieto**

*Maestras*, exposición temporal (del 31 de octubre de 2023 al 4 de febrero de 2024) en el Museo Thyssen-Bornemisza.



*Las lavanderas* (1882), de Marie Perrot.



*Desayuno en la cama* (1897), de Mary Cassatt.

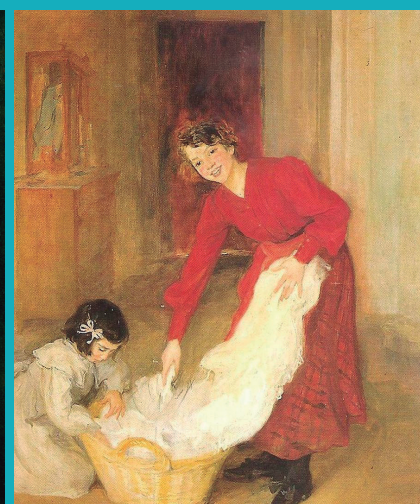
**ENTRE** el 31 de octubre de 2023 y el 4 de febrero de 2024 se ha podido disfrutar en el Museo Thyssen-Bornemisza de la exposición temporal *Maestras*, primera exposición que se realiza sólo con obras de mujeres artistas. *Maestras* abarca desde finales del siglo XVI a principios del siglo XX y aborda ocho temáticas seleccionadas por su influencia en la emancipación femenina.

La muestra se compone de más de cien piezas de artistas relevantes pero también, en algunos casos, olvidadas y ocultadas en la historia del arte hasta fechas muy recientes y que en la actualidad vuelven a ser reconocidas como maestras. La exposición incluye pinturas, esculturas, obras sobre papel y textiles de nombres tan destacados como Artemisia Gentileschi, Angelica Kauffman, Clara Peeters, Mary Cassatt, Berthe Morisot o las españolas María Blanchard, Lluïsa Vidal o Maruja Mallo.

Una de las ocho temáticas se tituló *Trabajos, cuidados*. En estas obras se manifiesta el comienzo de la emancipación de las mujeres pero, también plasma los trabajos tradicionales, como son los relacionados con el campo o las habituales labores consideradas 'domésticas', como lavanderas o planchadoras. También contiene piezas que muestran a mujeres trabajadoras incorporadas a otras profesiones y oficios, especialmente en el área del comercio y en otros espacios de la vida social, como cafeterías o zapaterías. Sin olvidar los cuadros



*Una labradora norteafricana* (1867), de Henriette Browne.



*Las amas de casa* (1905), de Lluïsa Vidal.



*Las porteadoras* (1911), de Natalia Sergeevna Goncharova.

que reflejan la faceta de 'cuidados', históricamente desempeñada por las mujeres. Llama la atención que en estas obras, a diferencia de las creadas por artistas masculinos, las mujeres se representan en grupos, interactúan entre sí y dan una clara sensación de solidaridad.

Se trata de una muestra necesaria para la reivindicación de las artistas mujeres que, aún siendo en su mayoría menos conocidas que sus coetáneos varones no son menos importantes.

**Raquel Prieto forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.**

# CORRES- PONSABLES

MONOGRÁFICO MARZO 2024

#CorresponsablesParaGanarMás

