

Comunicación a la Cumbre de Lisboa sobre Derechos Humanos

20-22 de noviembre de 2018

Lucia Ruano Rodriguez

Magistrada (España)

Consejera de la FIFCJ

TEMA DE LA COMUNICACIÓN: ***EMPODERAMIENTO Y PARENTALIDAD***

PALABRAS CLAVE: Mercado de trabajo. Legislación laboral. Conciliación de la vida familiar y profesional. Maternidad. Cuidados. Autonomía económica. Corresponsabilidad. Vulnerabilidad. Pobreza. Exclusión. Discriminación.

OBJETO DE LA COMUNICACIÓN: Analizar cómo la asignación de las responsabilidades familiares y de cuidados a las mujeres, y la legislación que regula los permisos asociados a estas responsabilidades, no están sirviendo significativamente a mejorar de forma sustancial la situación de las mujeres respecto del empleo y la actividad laboral extrafamiliar. Las estadísticas así lo muestran y ello se traduce en una permanencia de la brecha salarial, peores condiciones de trabajo, menor promoción y pérdida de la autonomía económica y personal. La consecuencia es la falta de empoderamiento dentro y fuera de la familia. También contribuye a la pervivencia de la discriminación femenina en el trabajo y tiene efectos muy negativos sobre el empleo y la familia y el desarrollo económico y social. Los efectos de estas políticas se hacen sentir especialmente sobre las

mujeres más vulnerables, como son las mujeres solas con hijos o familias monoparentales, las que tienen menor formación, carecen de suficientes recursos o sufren violencia. Hay que producir un cambio sustancial de las políticas públicas sobre la conciliación familiar y laboral para que la responsabilidad de los cuidados a los hijos/as y otros miembros de la familia, no siga recayendo fundamentalmente en las mujeres. Hay que incorporar a los padres a las responsabilidades, empoderando de manera efectiva a las mujeres.

EL CONTEXTO SOCIOLABORAL Y DEMOGRAFICO

Evolución del mercado laboral.

Una constante de las últimas tres décadas ha sido la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. Los datos son especialmente significativos en Europa y otras regiones del mundo como América Latina.

En América Latina el promedio es del 53% y se acerca al 70% en el caso de las mujeres entre 20 y 40 años.

La media de la UE se sitúa en el 66,5%, porcentaje que se supera en Francia (66,7%), Irlanda (67%), Luxemburgo (67,5%), Portugal (69,8%) y algunos países del Este como Bulgaria (67,3%) o Eslovenia (69,7%).

En un total de 11 países la tasa de empleo femenina supera el 70%, entre los que se encuentran Austria, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Finlandia Alemania y socios del Este como Letonia, Estonia o Lituania, que ocupa la segunda posición del ranking con un 75,5%, siendo Suecia el país que registra una tasa de empleo femenino más alta, cerca del 80%. En España la tasa de empleo femenina es del 59%.

Sin embargo, en todos los países la tasa de participación laboral femenina es aún inferior a la masculina y además se comprueba que disminuye cuando se trata de mujeres casadas, lo que demuestra que las responsabilidades familiares desincentivan la inserción laboral en el ámbito del trabajo remunerado.

Como señalan los informes de empleo de la OIT (OIT nota nº 8 sobre empleo) “la integración económica mundial ha venido acompañada de resultados sociales sumamente desiguales. En ese contexto, las mujeres han logrado acceder a más empleos, pero de una cuestionable calidad. La

proporción de mujeres trabajadoras que están en la informalidad es mayor a la de los hombres, lo que agrega una asimetría adicional a las condiciones de género. Por un lado, la proliferación de la economía informal y de trabajos atípicos afectan a la cobertura de la seguridad social, y la inseguridad laboral asociada a las condiciones irregulares (distribución del tiempo, intensidad en el ritmo y duración de la jornada) indica que la aplicación de la legislación laboral se ha vuelto más débil. Por otro lado, diversas formas de flexibilización de acuerdo a las necesidades de las empresas han tenido una repercusión especialmente negativa en las mujeres. El trabajo femenino, visto solamente como un complemento al salario masculino, y no como un derecho propio, se hace eco de esta “flexibilidad” en la forma de un ajuste salarial a la baja y de jornadas de trabajo más extremas, en duración, distribución semanal e intensidad. Todas estas condiciones afectan las posibilidades de combinar tareas remuneradas con responsabilidades familiares. Ante el retroceso de la función social del Estado y la extensión de la informalidad, el déficit del trabajo decente se ha expresado en una menor protección ante el retiro, la vejez, la incapacidad y el desempleo femenino. Este déficit es más pronunciado en la población femenina que se encuentra en grupos sociales vulnerables (rurales, informales y en situación de pobreza), por lo que se agudiza aún más la inequidad”.

Cambios en la composición de las familias.

Uno de los cambios más significativos de los últimos años, es la diversidad de las familias en su composición, como lo prueba el crecimiento de los hogares monoparentales, el tamaño promedio de las unidades familiares y también la sustitución del modelo de un único o principal proveedor de ingresos, por la contribución de dos o más bajo la misma unidad de convivencia, precisamente por la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral.

Sin embargo, como las tareas de cuidados y la asunción de las responsabilidades del hogar siguen recayendo en su mayor parte sobre las mujeres, su situación se hace especialmente desfavorable, por las dificultades estructurales para conciliar el empleo remunerado con las responsabilidades familiares que siguen asumiendo las mujeres en todas las regiones del mundo.

Las dificultades de conciliar familia y trabajo remunerado abocan a muchas mujeres a aceptar trabajos de menor dedicación horaria- tiempo parcial- aunque no siempre, porque en algunos países el trabajo a tiempo parcial se debe a la excesiva flexibilidad de las empresas del sector servicios como sucede en España, donde la opción por el trabajo a tiempo parcial no se vincula con la conciliación sino con el tipo de demandas de empleo de las empresas.

Cambios demográficos. Envejecimiento.

Con respecto a la demanda de cuidados, la caída de las tasas de natalidad y de fecundidad ha reducido la necesidad de cuidado infantil. Pero otros cambios demográficos como son un aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, especialmente significativo en algunas regiones del mundo, comportan un reto añadido a las políticas de cuidados. La demanda de cuidados por parte de los adultos mayores está aumentando sin que muchos Estados encuentren la forma de proveer las nuevas necesidades.

Los padres no tienen derecho a permiso por maternidad en muchos países del mundo.

La evidencia indica que, cuando el padre establece un vínculo con el bebé desde el comienzo en la vida, tiene mayores posibilidades de desempeñar un papel más activo en el desarrollo de su hijo.

Sin embargo, según los informes de UNICEF, 90 millones de niños menores de un año viven en países donde el padre no tiene derecho a un solo día de licencia de paternidad remunerada. Un total de 92 países carecen de políticas nacionales que garanticen que los padres dispongan del tiempo libre remunerado adecuado que necesitan para pasarlo con sus bebés recién nacidos.

Por el contrario, Alemania, Cuba, Finlandia, Islandia, Noruega, República de Corea y Suecia son los países que tienen las licencias remuneradas más largas y ofrecen ayudas e incentivos fiscales para que los padres extiendan los días de cuidado de sus hijos en los primeros meses de vida. En Islandia, por ejemplo, cada uno de los progenitores obtiene tres meses de licencia intransferible, durante los cuales recibe el 80% del sueldo. Después de este período, pueden repartirse otros tres meses adicionales.

Doble carga y más probabilidades de sufrir discriminación

La necesidad de compatibilizar trabajo y familia, además de someter a las mujeres a una doble carga laboral- la doble jornada- también es origen de mayores dificultades de promoción profesional y la causa de su discriminación en el empleo.

Para combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, los hogares con menores ingresos buscan el apoyo de las mujeres de la familia, mientras que las familias con más recursos y cuando el trabajo remunerado de las mujeres es más cualificado y aporta mayores ingresos, contratan a otras mujeres. En todos estos casos, la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidado se transfiere a las ocupaciones de cuidado remuneradas, como las que desempeñan las empleadas de hogar.

La consecuencia final de la falta de servicios de cuidado comunitarios, del Estado o de las empresas, es que el coste de los cuidados lo asumen las mujeres, que tienen que sacrificar aspiraciones laborales, educativas, tiempo de ocio y personal y sufrir en el empleo los efectos de la asunción casi en exclusiva de los cuidados y las responsabilidades familiares.

La brecha de género en el uso del tiempo.

Esta falta de igualdad y equidad de la distribución de la carga de trabajo doméstico y familiar significa añadir a las horas de la jornada laboral el trabajo no remunerado dentro del hogar, lo que supone que la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres. Algunos estudios realizados sobre esta cuestión muestran que las horas destinadas por las mujeres a las tareas domésticas son hasta cuatro veces mayores que las que destinan ellos. Esta brecha de género en el uso del tiempo es mayor en los grupos socioeconómicos más bajos, donde las mujeres son mayoritariamente responsables de las tareas domésticas, sean amas de casa o trabajen de forma remunerada. (OIT Trabajo y familia).

Las encuestas de uso del tiempo demuestran que las mujeres dedican a estas tareas entre 2 y 3 veces más tiempo que los hombres y en el cuidado de adultos dependientes es donde se produce la mayor desigualdad de género, ya que esta tarea es desempeñada casi exclusivamente por mujeres

La brecha salarial: segregación laboral y profesional.

En términos globales, las remuneraciones de las mujeres en promedio vienen a representar el 70% de las que generan los hombres, lo que se conoce como “brecha salarial”. Esta brecha es consecuencia de la división sexual del trabajo, y reflejo de la pervivencia de los roles de género, esto es, la consideración del trabajo femenino, como aportación complementaria a los ingresos familiares en muchas partes del mundo, y en casi todas las regiones por la prevalencia en el empleo femenino de ocupaciones relacionadas con la economía de los cuidados, menos remunerados y considerados de menor valor o de escaso valor añadido.

II- POLITICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

A partir de los años noventa la evolución del mercado laboral y los cambios demográficos han llevado a una mayor preocupación por lograr una redistribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres a través de las políticas de igualdad. En Europa principalmente comienzan a desarrollarse las “políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. En el seno de la Unión Europea se aprueban iniciativas para incrementar el empleo femenino mejorando las políticas de apoyo a las mujeres.

UNION EUROPEA

A partir de los años noventa en el seno de la UE se comenzaron a desarrollar “políticas de conciliación de la vida profesional y familiar”. Su finalidad era “incrementar las tasas de empleo femenino y la natalidad”. La Comisión Europea puso de relieve en un informe sobre la “Igualdad entre mujeres y hombres 2009” que aunque se habían incorporado más mujeres al mercado laboral, el objetivo de cantidad - “más puestos de trabajo” - no se había visto correspondido por el de calidad - “mejores puestos de trabajo” (...) Además, señalaba que “las mujeres son quienes siguen trabajando más a tiempo parcial que los hombres, se emplean más en los trabajos y sectores menos valorados y por término medio están peor pagadas que los hombres”.

De acuerdo con las estadísticas laborales son en su mayor parte las mujeres quienes disfrutan los permisos para cuidados de hijos en toda Europa.

Derechos de “conciliación”, ¿sólo para las mujeres?

Los últimos textos de la UE que tratan sobre los vínculos entre “el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las políticas de conciliación del trabajo y familia” se refieren a la necesidad de buscar “nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos”.

La Comunicación de la Comisión, de 26.4.2017 COM (2017), contiene una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Según esta comunicación, los cambios demográficos, y en particular el proceso de envejecimiento de la población, “puede tener un impacto desproporcionado en las mujeres, que hoy en día es más probable que asuman el papel principal de cuidadoras informales para atender a familiares enfermos o de edad avanzada”.

En el documento “Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, la Comisión propone un “crecimiento integrador” con un elevado nivel de empleo, de productividad y de cohesión económica, social y territorial, y señala que se deben de buscar “nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos”.

También está pendiente la aprobación de una propuesta de Directiva sobre el permiso paternal: Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta propuesta contempla la posibilidad de un permiso paternal ampliado para los padres de “al menos diez días” y otras posibilidades de reducción de jornada y trabajo flexible, lo que resulta claramente insuficiente para incorporar a los padres de forma efectiva a las responsabilidades familiares y de cuidados.

ESPAÑA

A partir del año 1999, en España se aprueba una Ley de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta ley reconoció nuevos derechos a licencias y permisos a los trabajadores y trabajadoras que pueden disfrutar las mujeres

y los hombres por igual con la excepción de seis semanas del permiso de maternidad- por exigencias del convenio de la OIT sobre maternidad. Con el tiempo estos permisos, unos remunerados y otros no, se han ido ampliando en su duración y situaciones que permiten disfrutarlos. También se ha legislado para que el disfrute de los permisos familiares no sea causa de despido ni de otros tratos discriminatorios en el puesto de trabajo. Mediante una Ley de Igualdad de 2007, se mejoró la cobertura de la protección de la Seguridad Social para neutralizar los efectos del disfrute de permisos en las cotizaciones sociales para evitar los efectos negativos sobre las prestaciones sociales (jubilación, incapacidad, desempleo).

El permiso de maternidad actual prevé que al menos las seis semanas siguientes al alumbramiento sean asumidas obligatoriamente por la madre y el resto hasta un total de 16 semanas pueda ser transferido al progenitor, algo que en la práctica ocurre en un porcentaje ínfimo de ocasiones, menos del 2% de los casos.

Además, la legislación española reconoce un derecho propio de paternidad que en la actualidad es de 5 semanas que está previsto que en el futuro se amplíe hasta 8 semanas, al estar pendiente de aprobación por el Parlamento.

Junto a estos permisos remunerados, y otros de menor duración (como los permisos por lactancia o por enfermedad grave, etc.), se reconoce el derecho a reducir la jornada o a la suspensión del contrato (excedencias temporales) que no son remunerados pero que no repercuten en las prestaciones sociales públicas de la Seguridad Social o lo hacen limitadamente.

Hasta que el hijo/a cumpla los 12 años, el padre o la madre puede disfrutar de una reducción en su jornada. El Estatuto de los Trabajadores recoge que esa disminución va desde un octavo hasta la mitad de la jornada laboral, reduciéndose su salario de forma proporcional. La reducción de jornada conlleva una equivalente reducción del salario.

El padre y la madre tienen derecho a solicitar una excedencia máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo y durante el primer año tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado ese plazo, quedará referido a una categoría equivalente.

Además, cualquier trabajador o trabajadora tiene derecho a una excedencia de dos años para cuidar a familiares, discapacitados, por edad o enfermedad. Durante el primer año también se respeta el puesto de trabajo.

Estos derechos se han reconocido asimismo a funcionarios y empleados públicos.

ES NECESARIO UN CAMBIO DE ORIENTACION DE LAS POLITICAS DE “CONCILIACION”.

Los estudios sociales y laborales permiten constatar los negativos efectos de unas políticas de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares como las actuales. Estas políticas solo han tenido en cuenta las interrupciones o reducciones de jornada, así como los distintos permisos en el seno de las relaciones laborales, cuya inestabilidad y precariedad en muchos sectores, como sucede en el sector servicios, perjudica el empleo de las mujeres. Los permisos familiares, incluso en los países en los que se reconocen como un derecho abstracto de hombres y mujeres, presionan a las mujeres para que posterguen sus carreras, renuncien a la progresión o el ascenso profesional o a que finalmente abandonen el mercado de trabajo o reduzcan sus horas de trabajo. Todo ello mientras se reconoce que las mujeres están cada vez más cualificadas, y en las universidades de Europa se gradúan más mujeres que hombres.

Los estudios realizados sobre el uso del tiempo, indican que, aunque se ha avanzado algo en el reparto del tiempo dedicado a las tareas del hogar entre las parejas jóvenes sin hijos, la situación cambia por completo cuando nacen los hijos, pues es *“ante el nacimiento de un bebé cuando cristalizan y se consolidan los roles de género diferenciados. Este mensaje (real y simbólico) no solamente es captado por las dos personas protagonistas, convirtiéndose en un instrumento eficaz para la división sexual del trabajo dentro de la pareja, sino también por el entorno social en su conjunto. Las primeras en captar el mensaje son las criaturas, a las que desde su mismo nacimiento se comienza a dejar claro quién hace (y quién no hace) qué. También, por supuesto, lo captan las empresas y, así, esta diferencia en el hogar tiene su otra cara (o más bien cruz) en el rechazo a contratar y a promocionar a mujeres para empleos cualificados. (...)*.

A partir de la minoría de parejas que reparten su permiso igualitariamente se ha demostrado que cuando el padre se queda al cargo

durante un periodo igual al de la madre, se acostumbra a tener la responsabilidad del cuidado y crea un fuerte vínculo emocional con el bebé (como la madre ahora). Entonces, si se comprueba sistemáticamente que los hombres se toman mayoritariamente los permisos cuando son intransferibles y bien pagados, ¿por qué no diseñar los permisos de tal manera que sean iguales, intransferibles y pagados al 100%? Esa sería la única forma de asegurar que la mayoría de los padres pudieran tomarse el mismo tiempo que las madres. Aparte de su función de cuidado, solo con que ellos faltaran a sus puestos de trabajo en la misma medida que las mujeres ya sería un gran avance para la igualdad en el empleo”. (M. Pazos).

En resumen, menores ingresos, una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial, la interrupción de la vida laboral y de la carrera profesional o el abandono temporal o definitivo del empleo son efectos que podemos atribuir a la falta de políticas de efectiva igualdad y equidad relacionadas con las responsabilidades familiares. La consecuencia es que se mantiene a muchas mujeres en situación de mayor dependencia económica y de forma indirecta se estaría contribuyendo a la brecha salarial de género (una media del 16 % en la UE) y en materia de pensiones (una media del 40 % en la UE), lo que conlleva un mayor riesgo de exposición a la pobreza y a la exclusión social para las mujeres.

Se puede concluir que las políticas desarrolladas hasta la fecha no han aportado mayor igualdad entre hombres y mujeres porque no han conseguido más igualdad en las condiciones laborales de las madres y los padres y tampoco que sean cuidadores de forma indistinta y equilibrada.

Por ello, las políticas llamadas de “conciliación”, cuyos efectos poco favorables a la igualdad efectiva en el empleo de las mujeres se están evidenciando, ⁱ deben de cambiar radicalmente la orientación en un doble sentido: **mejorar la oferta de servicios e incorporar permisos para los padres, individuales e intransferibles**, para cuidados de los hijos/as tras el nacimiento; así como incentivar y alentar a los hombres a utilizar permisos para cuidados familiares en general, cambiando la percepción social y alentando con incentivos fiscales o económicos para que los padres los soliciten en las empresas.

ⁱ M. Pazos Morán, *Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*. Los libros de la Catarata. Madrid 2013.