



PROPUESTAS SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

RESUMEN DE LAS PROPUESTAS

En las instituciones

1. Impulsar un **Pacto Nacional por la Racionalización de Horarios y la Conciliación Laboral** para generalizar una jornada laboral más compacta y flexible, adaptar el calendario y la jornada escolar al calendario laboral, e incentivar a las empresas que se incorporen a esta iniciativa.

2. **Igualar la baja por paternidad a la de maternidad**, con carácter intransferible, acercándonos al modelo nórdico. Proponemos una baja de 26 semanas: 8 reservadas para cada progenitor, y las 10 restantes compartidas.

En los servicios

3. **En el marco del Complemento Salarial que Ciudadanos ha propuesto** se añadirá un crédito fiscal adicional por cada niño en edad comprendida entre los 0 y 3 años para guarderías públicas o privadas. Calculamos que este crédito fiscal afectará a alrededor de 300.000 niños. Además se establecerán programas de cooperación con las CCAA para garantizar que las familias con menos recursos puedan acceder a centros públicos entre los 0 y 3 años, a tarifas reducidas o gratuitas.

4. **Fomentar la adaptación de la oferta de cuidado de niños** (guardería/escuelas) con un programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para que puedan ajustar de horarios de apertura de los centros educativos a los horarios laborales de los padres, ampliando sus ofertadas y prolongando las actividades extraescolares.

5. **Proveer incentivos y llegar a acuerdos en negociación colectiva para que las empresas que tengan facilidad ofrezcan servicio de guardería en la misma empresa.** Para pequeños negocios, se podrían facilitar convenios con guarderías cercanas al lugar de trabajo (incentivos a las empresas).

En las normas culturales

6. **Promover la educación en valores de igualdad** para incentivar un cambio cultural.

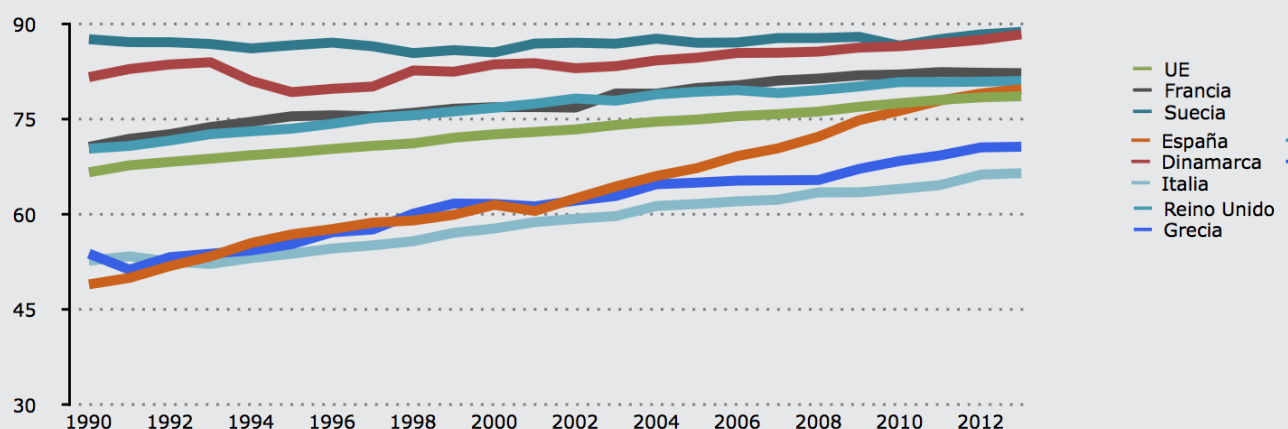
7. **Impulsar nuevos modelos a seguir** femeninos, sobre todo en ámbitos considerados normalmente como masculinos.

8. **Promover activamente la igualdad de género dentro de la cultura empresarial**, fomentando una cultura de transparencia en el proceso de selección y contratación, y estimulando a las empresas a incluir en los informes anuales un plan estratégico para aumentar la representación de mujeres en los altos cargos y consejos de administración.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, gran parte de las economías desarrolladas han visto un importante incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Como se puede observar en el Gráfico 1, con tasas alrededor del 50% a principios de los años 90, España formaba parte del grupo de economías con una mayor divergencia entre las tasas de participación de hombres y mujeres. Desde entonces, el ratio de participación laboral de la mujer sobre el hombre en España ha aumentado de tal manera que ha superado la media de las economías de la OCDE y la Unión Europea, hasta situarse en niveles alrededor del 80%. Estos niveles son similares a los que se observan en Reino Unido, Alemania y Francia, y suponen un gran avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DEL RATIO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES SOBRE HOMBRES



Esta mayor participación de la mujer conlleva nuevos desafíos para las familias. Entre ellos, uno de los mayores retos es el de la conciliación entre la vida personal, familiar, y laboral (o como compatibilizar familia, carrera profesional y vida personal).

Muchas madres y padres quieren poder compaginar una vida profesional estimulante y una vida familiar gratificante. Quieren poder pasar tiempo con sus hijos sin sacrificar su carrera profesional, de la misma manera que desearían disfrutar del fruto de sus esfuerzos educativos pero también formar una familia. Desafortunadamente, los datos sugieren que conciliar estos objetivos sigue siendo un reto importante en España.

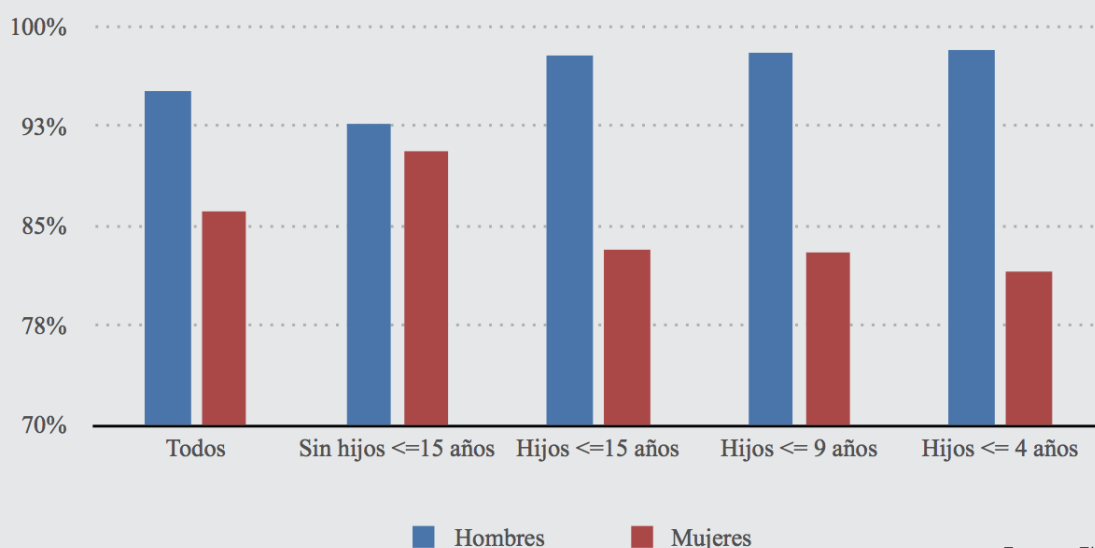
La situación laboral actual de madres y padres españoles

Antes de analizar potenciales políticas que puedan llevar a una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, describiremos la situación laboral actual de hombres y mujeres con hijos en España, usando los últimos datos (segundo

trimestre de 2015) de la Encuesta de Población Activa (EPA).

El primer indicador que analizamos es la tasa de actividad. Dicho indicador se calcula como el porcentaje entre personas económicamente activas (que trabajan o están buscando trabajo), y la población. En el siguiente análisis nos limitamos a la población de entre 30 y 44 años, la más relevante cuando se trata de la población con hijos pequeños. El Gráfico 2 muestra que las tasas de participación de hombres y mujeres sin hijos es, con el 93% y el 91% respectivamente, bastante similar. Sin embargo, las diferencias entre las tasas de actividad son más notables una vez tenemos en cuenta a hombres y mujeres con hijos menores de 15 años. Mientras que el 98% de los hombres con hijos menores de 5 años tiene una participación activa en el mercado de trabajo, esta cifra baja hasta el 82% para el caso de las mujeres; una diferencia de 16.5 puntos. La situación no cambia mucho con la edad de los hijos: entre hombres y mujeres con hijos menores de 15 años sigue habiendo una diferencia en la tasa de participación de 14.6 puntos.

GRÁFICO 2: TASA DE ACTIVIDAD - HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LA EDAD DE LOS HIJOS

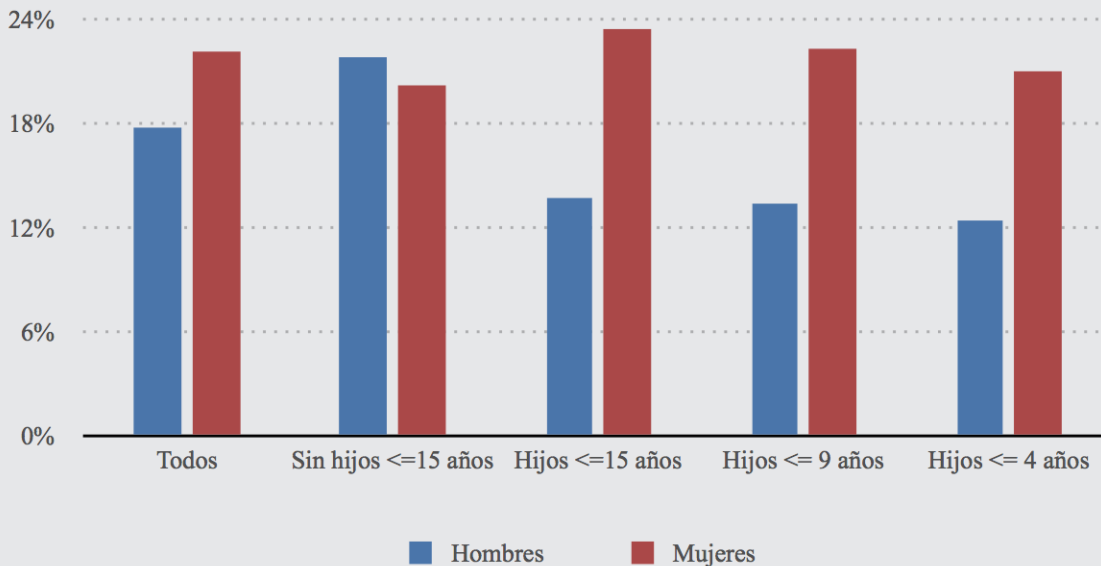


Fuente: Elaboración de los autores con datos de la EPA, 2do trimestre 2015.

Estas importantes diferencias entre hombres y mujeres con hijos no sólo las encontramos en la tasa de actividad. Entre las personas activas, las mujeres se enfrentan a una tasa de desempleo mucho mayor que los hombres cuando tienen hijos pequeños, como muestra el Gráfico 3. Entre hombres y mujeres sin hijos, la diferencia entre la tasa de desempleo es de unos 1.6 puntos a favor de las mujeres. Es decir, las mujeres sin hijos en la franja de edad estudiada tienen una tasa de desempleo ligeramente inferior a la de los hombres sin hijos. Esto cambia radicalmente cuando analizamos los datos para las personas con hijos. Primero, el desempleo entre hombres con hijos es mucho menor que entre los hombres sin hijos, el 13.6% frente al 21.8%. En cambio, la tasa de desempleo entre las mujeres incrementa de 20.2% a 23.5% cuando examinamos a mujeres sin y con hijos. Como consecuencia, la diferencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres incrementa casi 10 puntos para las personas con hijos. Dicho de otro modo, de tener una tasa de desempleo ligeramente

inferior a la de los hombres en el caso de no tener hijos, los datos muestran que la mujer con hijos sufre tasas de paro considerablemente superiores a la de los hombres con hijos. Esta considerable diferencia podría estar sugiriendo una desigualdad muy importante en términos de las oportunidades de conciliación: encontrar un cuando uno lo busca para las personas con hijos. Las causas de este hecho son difíciles de determinar, pero un candidato evidente es la discriminación contra las madres en el mercado laboral. Esto podría darse si las empresas, anticipando que las obligaciones de cuidado de niños en la mayoría de los casos recaen sobre la mujer (como se puede ver en los datos de la Encuesta de empleo del tiempo en España), prefieren contratar a hombres. Estos, a su vez, pueden dar la impresión de que están más comprometidos con el trabajo, dispuestos a aceptar una jornada laboral más larga y con un menor riesgo de ausencia laboral por cuidado de hijos enfermos.

GRÁFICO 3: TASA DE DESEMPLEO POR SEXO Y SEGÚN LA EDAD DE LOS HIJOS



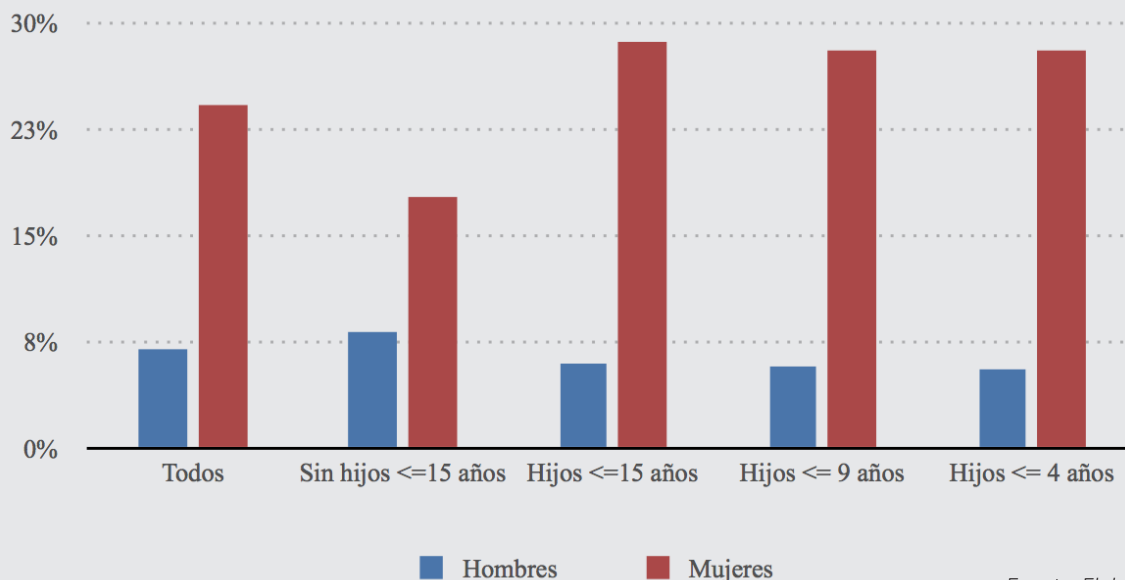
Fuente: Elaboración de los autores con datos de la EPA, 2do trimestre 2015.

Tanto la reducida tasa de participación como la mayor tasa de desempleo para mujeres con hijos, hacen que la tasa de empleo sea sólo del 64% para las mujeres con hijos menores a 16 años. Para los hombres con la misma situación familiar, sin embargo, la tasa de empleo es del 85%.

El problema de la desigualdad no se acaba con el desempleo o la reducida participación en el mercado laboral de las madres, sino que se extiende a otras características de los padres

y madres trabajadores. El Gráfico 4 muestra la diferencias entre las tasas de empleo a tiempo parcial entre mujeres y hombres con y sin hijos. Aunque los contratos a tiempo parcial son más frecuentes entre las mujeres en general, las diferencias son sorprendentes cuando comparamos mujeres y hombres con hijos. Mientras solo el 6% de los hombres con hijos menores de 16 años trabaja a tiempo parcial, esa tasa es de casi el 29% entre las mujeres, una diferencia de 23 puntos.

GRÁFICO 4: TASA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y SEGÚN LA EDAD DE LOS HIJOS

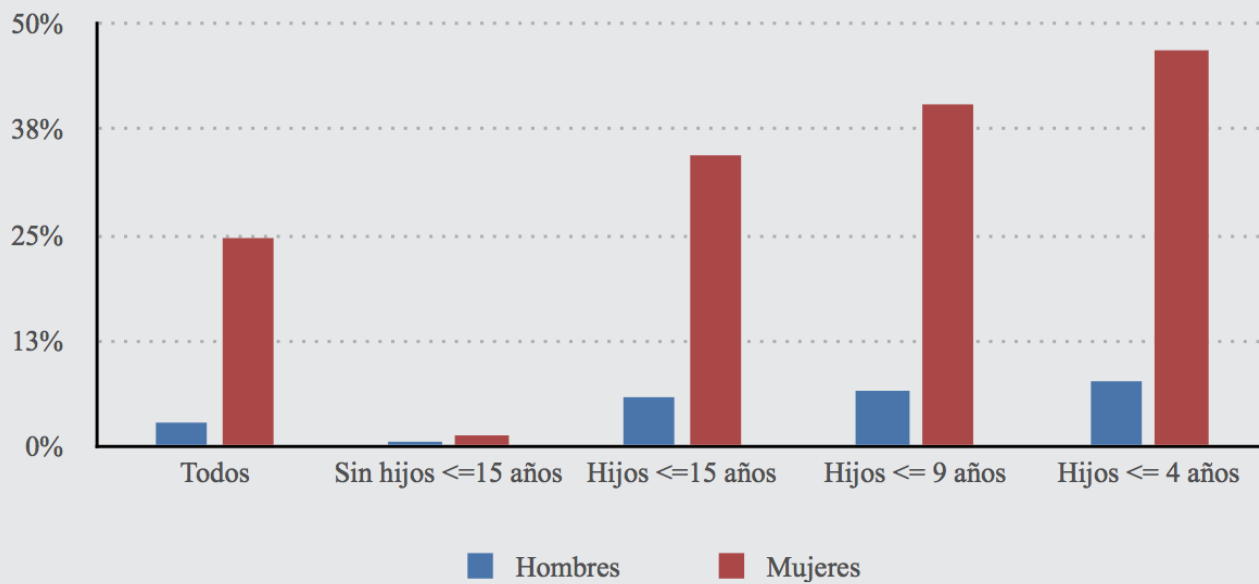


Fuente: Elaboración de los autores con datos de la EPA, 2do trimestre 2015.

Naturalmente, es posible que una gran parte de las mujeres opte por el trabajo a tiempo parcial porque lo prefiere. Los datos muestran que de aquellas madres que trabajan a tiempo parcial, entre el 34% y el 47% según la edad del hijo menor, lo hace por razones de cuidado de sus hijos (Gráfico 5). Para los padres, esos porcentajes se mueven entre el 5.6% y el 7.7%. Sin embargo, aunque observamos que las mujeres optan por la jornada reducida por

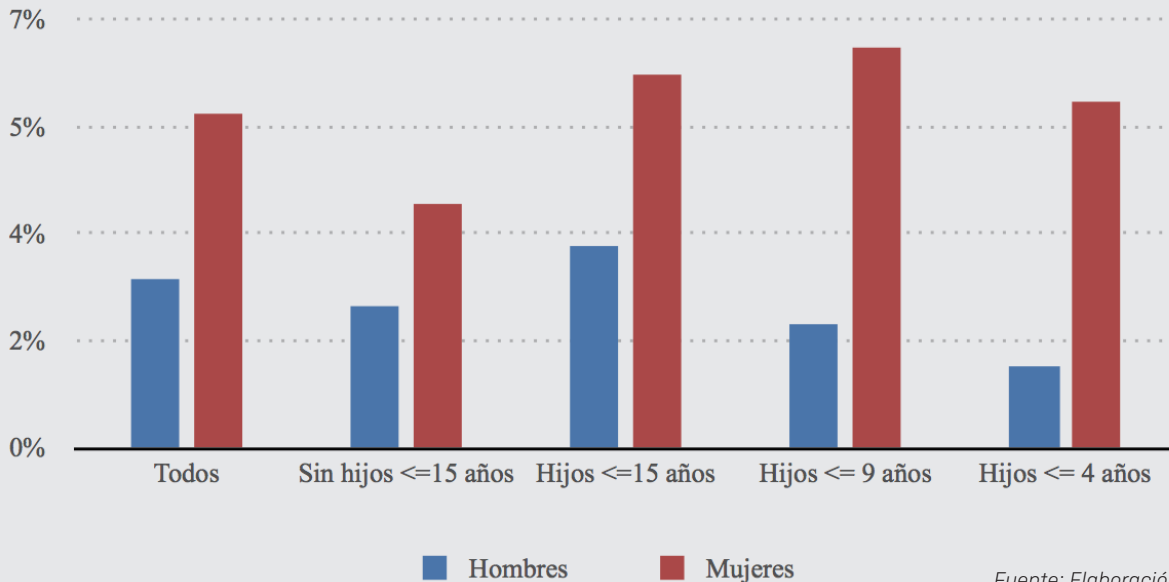
razones familiares, eso no significa que no quieran trabajar a tiempo completo. Entre las madres con hijos menores de 16 años que trabajan a tiempo parcial, solo el 6% no quiere trabajar a tiempo completo. Entre las madres de niños menores a 5 años ese porcentaje es aún más reducido: únicamente el 5.7% trabaja a tiempo parcial porque no quiere un trabajo a tiempo completo, como se puede observar en el Gráfico 6.

GRÁFICO 5: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TRABAJA A TIEMPO PARCIAL POR RAZONES DE CUIDADO DE NIÑOS O DE ADULTOS ENFERMOS, INCAPACITADOS O MAYORES



Fuente: Elaboración de los autores con datos de la EPA, 2do trimestre 2015.

GRÁFICO 6: PORCENTAJE DE PERSONAS A TIEMPO PARCIAL QUE NO QUIEREN UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO



Fuente: Elaboración de los autores con datos de la EPA, 2do trimestre 2015.

Poniendo los porcentajes en contexto y según los datos de la EPA, de las 3.4 millones de mujeres entre 30 y 44 años con hijos, sólo 2.1 millones trabajan, 660.000 están desempleadas y 570.000 son inactivas. De las 2.1 millones que trabajan, 620.000 lo hacen a tiempo parcial con una media de horas semanales habituales de 20.5 horas, cuando por promedio desearían trabajar 37 horas.

A pesar de que estos simples estadísticos no implican una relación de causa-efecto entre tener hijos y los diferentes comportamientos observados entre hombres y mujeres con hijos en el mercado laboral, los datos de la EPA parecen indicar de manera alarmante que el mercado laboral español penaliza a las madres de una forma desproporcionada. A continuación analizamos las razones más importantes por las cuales tantas mujeres optan por salir del mercado laboral o, si siguen trabajando, escogen la jornada parcial aunque les gustaría trabajar a tiempo completo. Por otro lado, estas razones podrían ayudar a explicar porque vemos tan poca penalización para el caso de los padres; y a su vez ayudan a entender

que políticas de conciliación podrían ser más efectivas con el fin de aumentar la conciliación entre vida laboral y familiar en España. Se resumen en el siguiente cuadro:

1. Las instituciones

Desde la organización de la vida laboral - los horarios de trabajo y la falta de flexibilidad para muchos trabajadores - hasta los sistemas de incentivos que penalizan de manera desproporcionada a personas responsables del cuidado de niños.

Los derechos de baja por maternidad y paternidad.

2. Servicio

La falta y el coste de servicios adecuados para el cuidado de los niños - desde la guardería hasta el colegio.

3. Las normas culturales

Las expectativas sobre los roles de padres y madres en el cuidado y la crianza de los hijos. Las diferentes expectativas para mujeres y hombres en el mercado de trabajo: aspiraciones, desarrollo profesional y capacidad de liderazgo.

1. LAS INSTITUCIONES

1.1. LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y LOS HORARIOS LABORALES

Es La organización de la empresa y los horarios laborales un hecho bien conocido, incluso a nivel internacional¹ que España exhibe un patrón de horarios laborales, escolares, comerciales y de ocio poco compatibles con la conciliación de la vida familiar y laboral. El problema de la racionalización horaria se ha discutido mucho en diferentes foros.² El New York Times dedicó un artículo a este tema en Febrero de 2014. A nivel de iniciativas que parten de la sociedad civil, El Club de malas madres ha puesto en marcha una recogida de firmas para pedir incentivos fiscales para aquellas pymes que implanten la jornada continua con flexibilidad horaria.³ En foros académicos, un buen ejemplo es el post⁴ de Libertad González y Daniel Hamermesh comparando la situación de España y EEUU. En dicho artículo, y usando datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo, se muestra como la típica jornada laboral en España empieza entre las 8 y las 9 de la mañana, con una larga pausa al mediodía, y una gran parte (el 28%) de la población aún en el trabajo a las 7 de la tarde. Esto supone un problema para las madres y padres trabajadores porque los horarios de los centros escolares (tanto de guarderías como de escuelas primarias y secundarias) no coinciden con estos horarios. Este problema también se ha discutido ampliamente en la Comisión de Igualdad (2013) del Congreso de los diputados⁵, y a nivel regional, por ejemplo, en documentos como el elaborado por el Consejo de Trabajo Económico y Social de Cataluña (CTESC,

2015). A raíz del debate, han surgido también diversas asociaciones, como la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), que trata de promover la racionalización de los horarios a través de la reflexión, el debate, el estudio, la promoción de buenas prácticas, personales y profesionales y la educación.

Los problemas en términos de conciliación propiciados por la peculiar jornada laboral española se refuerzan con la falta de flexibilidad ofrecida por nuestras empresas. Los datos apuntan que España es uno de los países que ofrece menos flexibilidad en cuanto a la organización de la vida laboral y la jornada de trabajo se refiere. Lo muestran varios indicadores de políticas empresariales que ayudan a una mejor conciliación, como por ejemplo la posibilidad de acumular horas para tomar días libres o para variar la hora del comienzo o final del día. En este sentido, España se sitúa por debajo de la media de los 23 países estudiados, con sólo el 80% de las empresas con más de 10 empleados indicando que ofrece arreglos flexibles, cuando en Finlandia, Austria o Dinamarca casi el 100% de las empresas lo hace.⁶ Aunque este número puede parecer alto, el 80% mencionado corresponde a empresas de más de 10 trabajadores. Estas empresas representan sólo el 4.2% de todas las empresas españolas, o aproximadamente el 50% de todos los asalariados (datos de 2013).⁷

1 Disponible [aquí](#).

2 La racionalización horaria se puede entender como el conjunto de medidas entorno a la organización del tiempo que hacen posible la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, a la vez que se promueve la optimización del tiempo de trabajo (CTESC, 2015).

3 La página web del Club de malas madres se puede consultar [aquí](#).

4 Disponible [aquí](#).

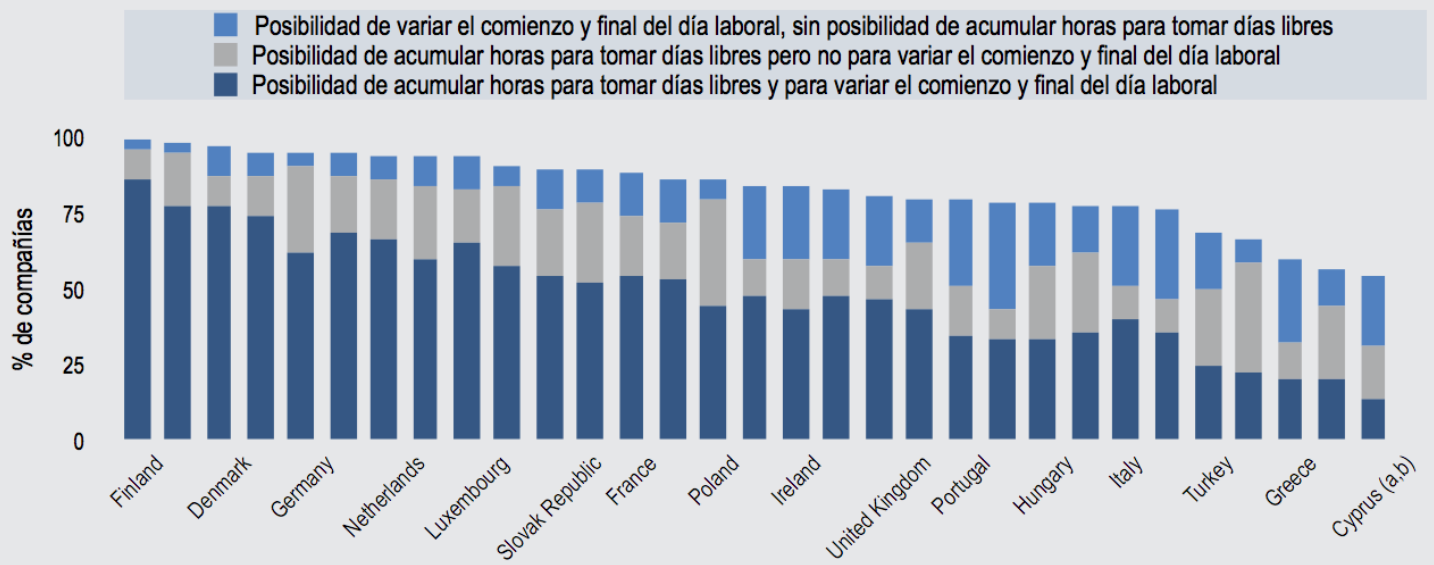
5 En el siguiente [link](#) se pueden leer los antecedentes de la Comisión de Igualdad, así como un resumen de las comparecencias celebradas y recomendaciones, entre otros aspectos.

6 Se trata de una encuesta de 32 países, incluyendo 27 estados miembros de la UE con un número total de observaciones de 29.950.

La encuesta solo cubre compañías de 10 empleados o más, y no es representativo de las empresas con menos empleados. Véase [aquí](#).

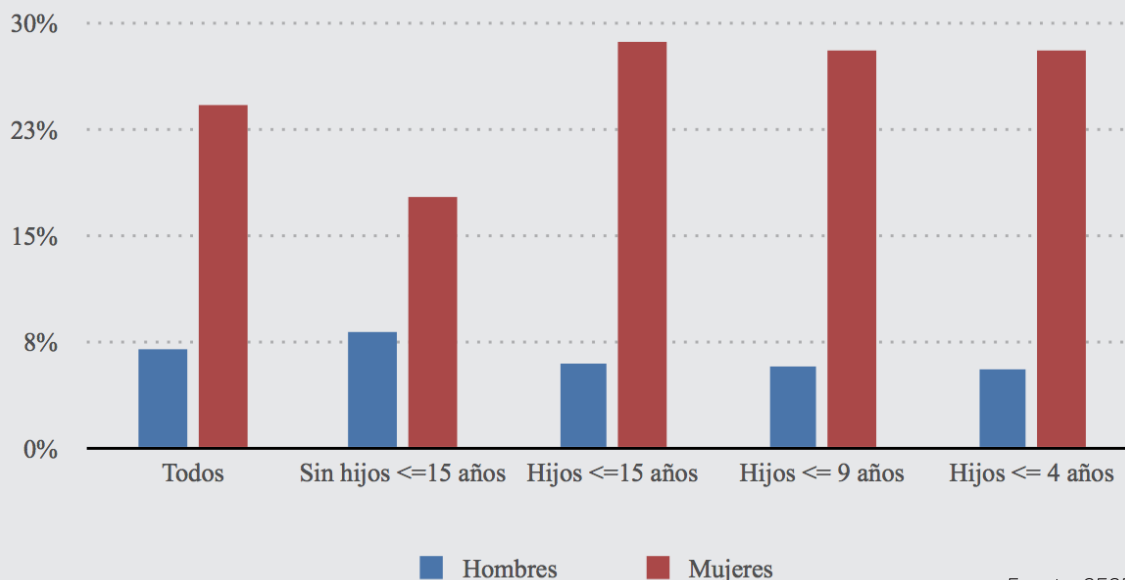
7 Véase http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2015.pdf.

GRÁFICO 7: FLEXIBILIDAD LABORAL OFRECIDA POR LAS EMPRESAS - 2013



Fuente: OECD Family Database, usando los datos del European Company Survey 2013.

GRÁFICO 8: PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE NO PUEDEN INFLUIR EN SU HORARIO LABORAL



Fuente: OECD Family Database, usando los datos del European Company Survey 2013.

España tampoco se encuentra en posiciones de liderazgo cuando se trata de la autonomía de los empleados en cuanto a los horarios de trabajo. Mientras en Holanda o Suecia el 35% y 38% de los trabajadores, respectivamente, indica que la empresa determina los horarios sin posibilidad de cambiarlo, esa cifra aumenta hasta el 73% en España (véase Gráfico 8). En cuanto a la posibilidad de tele trabajo, únicamente el 7.2% de los hombres y el 6.6% de las mujeres decía que había tenido la posibilidad de trabajar desde casa en España, cuando este número era del 36.6% y del 30.3% entre los daneses y danesas,

respectivamente.⁸

Una de las potenciales consecuencias de esta inflexibilidad es que las mujeres opten por la jornada reducida (como hemos visto en la introducción). En este momento parece uno de los pocos instrumentos disponible en España para la conciliación de la vida familiar y laboral.⁹ Según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2013, la ganancia media por hora de las personas que trabajaban a tiempo completo era de 15.19€, comparado con 11.06€ para los trabajadores a tiempo parcial, una diferencia del 27%.¹⁰ Esta diferencia

8. Tabla LMF2.4.D de la OECD Family Database 2015, disponible [aquí](#).

9. Las leyes españolas contemplan además la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria no remunerada para el cuidado de los hijos. Dicha excedencia es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo menor de 3 años. Durante el primer año, la empresa debe reservar su mismo puesto de trabajo. A partir del primer año, podrá volver a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

10. Datos del Instituto Nacional de Estadística, disponibles [aquí](#).

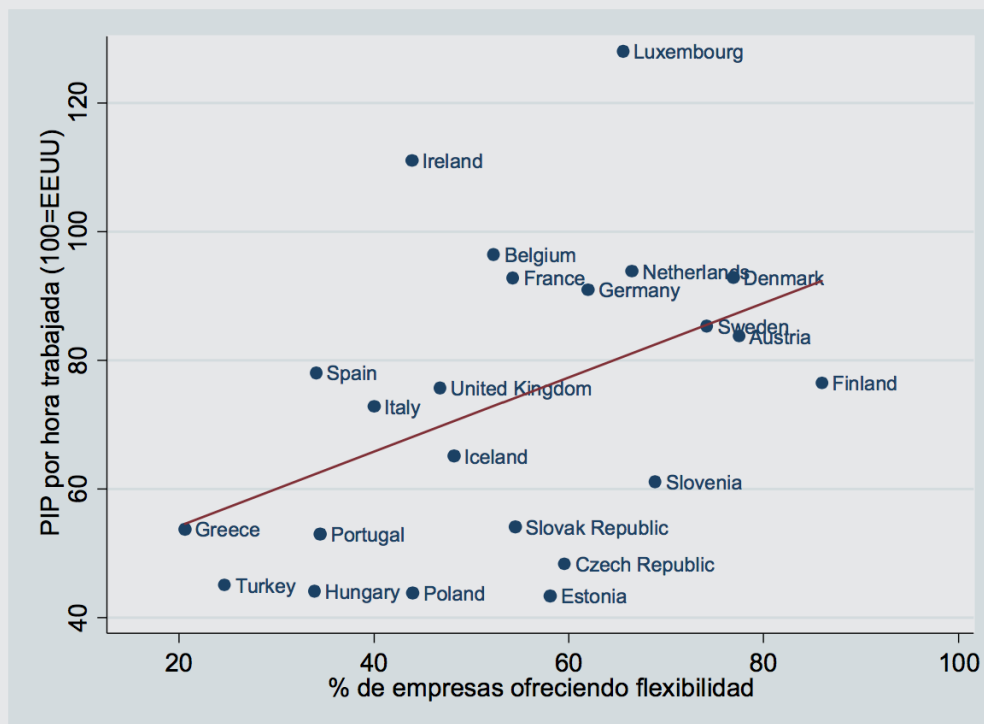
salarial se traduce en una diferencia entre la ganancia anual de más del 60% (10.056€ versus 26.345€) a favor del trabajador a tiempo completo¹¹ Estos datos reflejan la necesidad de tener políticas de conciliación alternativas a la opción de acogerse a la jornada reducida. La introducción de flexibilidad horaria en las empresas (cierta flexibilidad en la hora de entrada y salida, posibilidad de tele-trabajar ciertos días a la semana, etc.) son medidas que algunas empresas han ido introduciendo gracias a la negociación (CTESC, 2015). Sin embargo, los trabajadores cubiertos por convenios que incluyan medidas para conciliar vida personal, laboral y familiar son aún minoritarios. Según las Estadísticas de Convenios de Trabajo del año 2013, solo un 27,8% de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos se podían beneficiar de cláusulas de adaptación de jornada, y un 26,8% de cláusulas de reducción de jornada por razones de conciliación¹² Además de incentivar activamente la incorporación de medidas de flexibilidad laboral en los convenios colectivos, el estado debería ser un actor fundamental que promueva pactos y acuerdos

sociales para cambiar las costumbres de la sociedad española, con estrategias formativas e informativas por parte de la administración. El Gráfico 9 muestra la correlación entre un índice de flexibilidad y el PIB por hora trabajada para varios países. Se puede observar que los países con menos flexibilidad son también los menos productivos. Bloom y Van Reenen (2006), con datos de encuestas recogidos en Estados Unidos, Francia, Alemania y el Reino Unido, muestran que una mejor conciliación entre vida laboral y personal se asocia positivamente con una mejor dirección de la empresa. A su vez, dicho estudio muestra como las empresas mejor dirigidas son más productivas y ofrecen mejores condiciones para sus trabajadores. Otro estudio de Bloom y coautores (2014) aporta evidencia positiva, tanto para la empresa como para el trabajador, de la posibilidad de trabajar desde casa. Con datos de un experimento, concluyen que existe un efecto causal entre trabajar desde casa y una mayor productividad (y bienestar del individuo).

11. Un estudio de la economista americana Claudia Goldin (2014) muestra que los trabajadores que están disponibles a trabajar horas específicas y hasta tarde, muchas veces obtienen una remuneración desproporcionalmente mayor en comparación a las horas extras que trabajan. Las personas que necesitan flexibilidad y no están disponibles para trabajar hasta muy tarde se encuentran penalizadas. Los datos de uso del tiempo en España parecen indicar que esto afectaría más a las mujeres porque son las que en mayor medida asumen las responsabilidades de recoger los niños y cuidarles después del colegio.

12. Véase [link](#)

GRÁFICO 9: CORRELACIÓN ENTRE LA PRODUCTIVIDAD Y EL PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE OFRECEN FLEXIBILIDAD



Notas: Elaboración de los autores usando datos de flexibilidad laboral de la European Company Survey (2013) y de la OCDE (2012) para productividad (producto interior bruto por hora trabajada como porcentaje del nivel de Estados Unidos). La definición de flexibilidad es el porcentaje de empresas que ofrecen flexibilidad a sus trabajadores en la posibilidad de acumular horas para variar el comienzo y final de su día laboral y para coger días libres. La línea roja representa la regresión de productividad sobre flexibilidad.

PIP por hora trabajada (100=EEUU)
40 60 80 100 120

En resumen, la evidencia apunta que el aumento de la flexibilidad laboral beneficiaría tanto a las empresas como a los trabajadores. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que estas políticas son más fáciles de poner en práctica en grandes empresas y en ciertos sectores. Con el actual tejido empresarial en España, se debería pensar de qué manera se podría atacar el problema en empresas pequeñas y en sectores como el comercio o la hostelería, por ejemplo.

PROPUESTA 1

Ciudadanos propone un **Pacto nacional por la racionalización de horarios y la conciliación laboral**, abierto a la adhesión de ciudadanos, asociaciones, agentes sociales. El objetivo del pacto es generalizar una jornada laboral mas compacta y flexible que, junto a la adopción de medidas de flexibilidad laboral permita conciliar mejor el tiempo destinado al trabajo y el destinado a usos familiares o personales.

Dentro del Pacto, propondremos la inclusión de las siguientes medidas

Incorporación en los convenios colectivos de medidas de flexibilización de la jornada laboral, que puedan ser utilizadas por todos sus empleados, con independencia de sus circunstancias personales.

1. Horarios flexibles de entrada y salida en el lugar de trabajo, permitiendo adelantar la hora de entrada a las 8 de la mañana.
2. Flexibilidad para acumular horas de trabajo en bancos de tiempo que puedan utilizarse para reducir la jornada con posterioridad
3. Posibilidad, si el sector de actividad lo permite, de implementar formulas de teletrabajo que pudieran utilizarse al menos 1 día por semana
4. Reducir el tiempo reservado a la comida a 30-45 minutos
5. Facilitar la posibilidad por el trabajador de diferentes posibles turnos que se adapten particularmente al horario deseado por el trabajador

Adaptación del calendario escolar de festivos y la jornada escolar al calendario laboral, reduciendo las vacaciones escolares de verano a 2 meses.

Creación de una portal web con información sobre buenas prácticas de flexibilidad laboral, donde se exponga un listado de las empresas adheridas al Pacto Nacional -que recibirían una certificación ISO al efecto-, con evaluaciones periódicas de sus políticas de conciliación.

Introducción en los pliegos de contratación de las entidades a las que se aplica la Ley de Contratos del Sector Público criterios de puntuación positiva a las empresas que se adhieran a Pacto Nacional por los Horarios comprometiéndose a realizar mejoras concretas. La certificación podría ser revocada si un grupo de empleados manifiesta que la empresa no está cumpliendo las medidas acordadas.

Recuperación el huso horario GMT, que sirva de catalizador para el resto de medidas propuestas, en el marco de un campaña de concienciación sobre las ventajas económicas y sociales de racionalizar los horarios y flexibilizar la jornada laboral,

1.2 LA BAJA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Veamos primero la situación actual de los derechos y protecciones laborales de las madres y padres en España. La medida más importante es el permiso por maternidad, que consta actualmente de 16 semanas ininterrumpidas. Las primeras 6 semanas tienen que disfrutarse directamente después del parto y no se pueden compartir. Las últimas 10 semanas se pueden compartir o ceder en su totalidad al padre. Durante las 16 semanas, si se cumplen ciertas condiciones¹³, se cobra el 100% del sueldo. El permiso por maternidad también se puede disfrutar en régimen de tiempo parcial, y se aplica tanto a los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia.¹⁴ Aquellas madres que no cumplen con los requisitos tienen derecho a un subsidio no contributivo por maternidad, que consiste en un pago igual al 100% del Indicador público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) de 532.51 euros mensuales (2015)¹⁵, y representa el 82% del salario mínimo actual (que es de 648.40 euros). El permiso de paternidad es de 15 días consecutivos, los cuales se pueden coger en modalidad de jornada a tiempo parcial de un mínimo del 50%.

Aparte de los permisos de maternidad y paternidad, existen otras prestaciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ejemplo, el permiso de lactancia permite al padre o a la madre reducir su jornada 1 hora cada día hasta que el menor cumpla 9 meses. Dicho permiso también se puede acumular, es decir es posible disfrutar de todas las horas de manera consecutiva.¹⁶

Además, existe la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria no remunerada para el cuidado de los hijos. Dicha excedencia es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo menor de 3 años. Durante el primer año, la empresa debe reservar su mismo puesto de trabajo. A partir del primer año, podrá volver a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.¹⁷

Con un total de sólo 18 semanas entre padre y madre, la duración de las bajas maternal y paternal en España es corta, especialmente en comparación con otros países de la Unión Europea. Los países más generosos son Suecia, Dinamarca y Alemania. Las madres en Dinamarca, por ejemplo, disponen de 4 semanas antes del parto, 14 semanas después del parto, más 32 semanas que pueden ser compartidas entre los dos padres. Los padres disponen de 2 semanas que pueden utilizar entre las 14 semanas después del parto. En Alemania las madres disponen de 6 semanas con anterioridad al parto, y de 2 meses con posterioridad al parto, más 12 meses que se pueden compartir entre los padres. Estos 12 meses pueden aumentar hasta los 14 meses si los dos padres utilizan parte de sus respectivas bajas. La Tabla 1 compara varios países europeos respecto a sus políticas de baja maternal, paternal y parental y los niveles de subsidios por hijo.

La discusión sobre la duración de la baja maternal es controvertida. El argumento

13. Si el trabajador tiene menos de 21 años, no se exigirá período mínimo de cotización. Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años, tiene que haber cotizado durante 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto, o haber cotizado 180 días a lo largo de su vida laboral anterior al parto. Si el trabajador es mayor de 26 años, tiene que haber cotizado durante 180 días dentro de los 7 años anteriores al parto, o haber cotizado 360 días a lo largo de su vida laboral.

14. Véase [link](#).

15. Véase [link](#).

16. Más información en la web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, [aquí](#).

17. Más información en este [link](#)

más común a favor de una baja maternal más extendida son los potenciales efectos beneficiosos sobre el desarrollo de los niños. La idea es que un aumento del tiempo que los niños pasan con sus madres incrementa el bienestar de los niños. Uno de los principales argumentos en contra de extender la baja de maternidad es que pueda fomentar aún más la división entre los roles de género, desincentivando la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo después de tener hijos. Esto podría tener consecuencias negativas sobre las oportunidades de las madres en el mercado laboral, sus ingresos y la igualdad de género. Uno de los principales mecanismos para explicar estos efectos perversos en el mercado de trabajo es el potencial deterioro del capital humano durante el tiempo de la baja maternal, y la discriminación ex ante generada por las expectativas de los empleadores.

Los estudios que intentan evaluar los efectos de la duración de la baja maternal no tienden a encontrar efectos significativamente positivos o negativos sobre el desarrollo cognitivo de los niños. Dustmann y Schönberg (2011), por ejemplo, evalúan el caso de la expansión de la baja maternal remunerada de 2 a 6 meses, que se produjo en Alemania en 1979. Estos autores estudian el impacto sobre los resultados educativos de los niños y sus ingresos una vez tienen 28 años y no encuentran efectos significativos positivos. Un estudio reciente para el caso de Noruega (Dahl et al, 2015) investiga el incremento de la baja de maternidad remunerada al 100% (incremento sucesivo de 18 semanas a 35 semanas) entre 1987 y 1992. Los autores no encuentran efectos positivos sobre el desarrollo de los niños, ni tampoco sobre la participación laboral de las madres en el corto y medio plazo. En resumen, la expansión parece haber tenido un efecto neutral en el desarrollo cognitivo de los hijos.

En un estudio reciente, Schönberg y Ludsteck (2014) analizan los efectos de la expansión gradual de la baja de maternidad en Alemania

sobre la probabilidad de empleo posterior al nacimiento del hijo. Los autores encontraron que aunque en el corto plazo el aumento de la baja maternal resultaba en una reducción de la probabilidad de empleo de las mujeres, dicho aumento no tenía efectos negativos sobre el empleo a largo plazo y tampoco sobre los salarios.

Hay que tener en cuenta que los potenciales efectos positivos de un incremento de la baja de maternidad o paternidad pueden variar entre países (ya que se parte de diferentes condiciones iniciales y los efectos no tienen por qué ser lineales a priori). Además, cabe resaltar que aunque no se han encontrado efectos positivos sobre las diferentes variables estudiadas, es posible que el incremento de la baja de maternidad/ paternidad tenga efectos positivos sobre el bienestar de las familias (que es más difícil de medir de forma objetiva).

En el caso de España, con un tejido empresarial - predominancia de empresas pequeñas y familiares - poco sensible a la maternidad en muchos casos, alargar la baja por maternidad podría penalizar aún más la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Para evitar este efecto negativo sobre las mujeres, se debería considerar extender la baja compartida, reservando una parte específicamente para los padres, como es el caso en Suecia (2 meses) o Alemania (2 meses).

Un estudio sobre la introducción de una baja de 4 semanas reservado para el padre en Noruega (Kotsadam & Fenseraas, 2011) encontró efectos positivos sobre las actitudes de los padres hacia la igualdad de género, una reducción en los conflictos entre las parejas y una distribución de tareas del hogar más igualitaria.

En España ya existe la posibilidad de compartir hasta 10 semanas la baja de maternidad.

En realidad, sin embargo, casi no se hace uso de esta opción. Según datos de la Seguridad Social,¹⁸ de todos los procesos de baja de maternidad contributivas (de madres trabajadoras) que empezaron en

17. Más información en este [link](#).

18. Datos disponibles en la web de la Seguridad Social (aquí).

el año 2014 – un total de 265.869 – sólo 3.436 fueron compartidos con el otro progenitor, equivalente al 1.29% de todos los casos. Hay una cierta variabilidad entre comunidades autónomas, con el ascenso mostrándose como la más alta (3.5%) y la más baja registrada en Murcia (0.53%). En cambio, en países como Suecia los hombres tomaban el 20% del total de la baja parental en 2012.¹⁹

No es sorprendente que pocas parejas en España compartan la baja parental, porque

probablemente es demasiado corta. Por ejemplo, la OMS recomienda la lactancia hasta por lo menos los 6 meses de edad,²⁰ y en este momento la duración de la totalidad de la baja sólo llega a algo menos de 4 meses. Añadiendo las prestaciones por lactancia, si las trabajadoras compactan el número de horas de reducción de jornada que les permite la ley, la baja se puede alargar unas dos o tres semanas (dependiendo del convenio colectivo).

PROPUESTA 2

Bajas por paternidad y maternidad: Acercarnos al modelo nórdico, con una baja parental más igualitaria de 26 semanas, de las cuales 8 estarían reservadas para cada progenitor, y las 10 restantes podrían ser compartidas. Esto aumentaría la corresponsabilidad entre los padres, ayudaría a reducir la discriminación de la mujer en el mercado laboral y facilita una mejor conciliación laboral mediante el aumento de la duración de la baja total de unas 8 semanas. Esta propuesta costaría unos 800 millones de Euros.²¹

19. En promedio, para niños nacidos en 2005, los hombres suecos tomaron 96 días de los 480 de baja parental, lo cual representa un 20% de total. Más información [aquí](#).

20. Organización Mundial de la Salud, información sobre [lactancia](#).

21. Este cálculo se basa en el supuesto de que las madres cogerían el 80% de la parte de la baja parental que se puede compartir. El coste aumentaría a 1.000 millones de EUR si suponemos que los padres cogerían el 50% de la baja parental que se puede compartir.

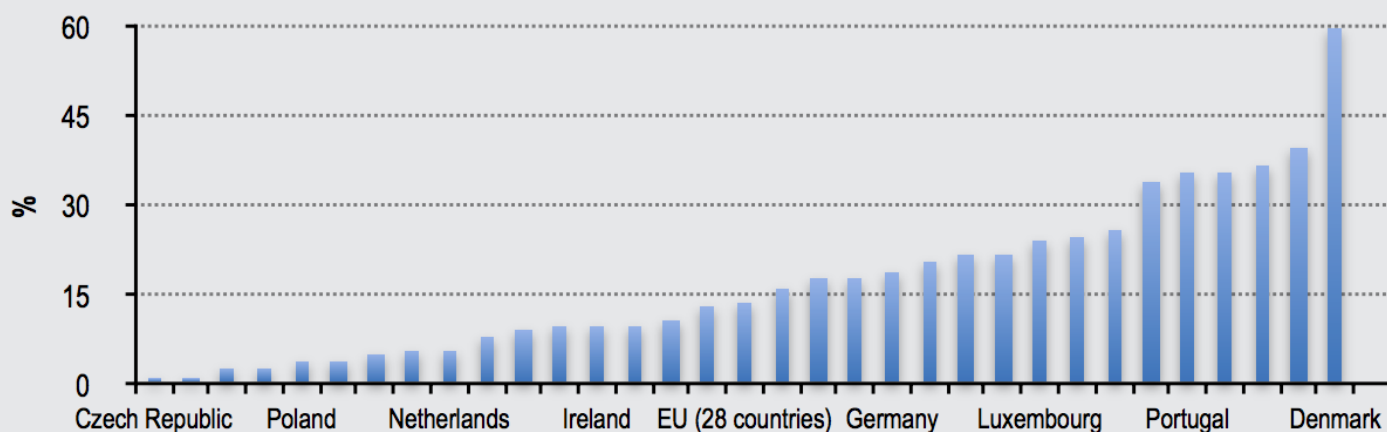
2. SERVICIOS

Como muchos países de la Unión Europea, España dispone de guarderías públicas para niños de 0 a 3 años. La oferta pública está complementada por la privada (centros privados o concertados) aproximadamente por partes iguales, aunque tanto la cobertura total como la propiedad de los centros varía mucho entre regiones.²² Según datos de Eurostat,²³ la participación en el sistema educación y de cuidado infantil formal de los niños de 0 a 3 años en España fue del 36%, 8 p.p. por encima de la media de la UE-27. Sin embargo, las diferencias más notables entre España y muchos otros países (en especial, los escandinavos), las encontramos en el número de horas semanales en las que se extiende la participación en el sistema de educación temprana y de cuidado formal. Un 19% de los niños de 0 a 3 años tienen una participación inferior a las 30 horas semanales. Esta cifra sólo es superada ampliamente por Holanda y el Reino Unido. Por el contrario, el porcentaje de niños que acuden más de 30 horas a los centros y guarderías, se reduce al 16%, comparado con el 36% en Portugal, el 37% en Noruega y el 60% en Dinamarca, como se puede observar en el Gráfico 10.

22. Jorge Galindo, 2012, Blog de Politikon, 5 abril 2012, véase artículo [aquí](#).

23. Véase [link](#).

GRÁFICO 10: TASA DE PARTICIPACIÓN EN PROVISIÓN FORMAL DE EDUCACIÓN INFANTIL DE MAS DE 30 HORAS SEMANALES - 2013



Fuente: EUROSTAT.2015. TPS00185. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/main-tables>. La provisión formal incluye los centros privados y públicos estructurados.

Tal como explicamos en el Programa de Educación de Ciudadanos, en España, la educación temprana no llega suficientemente a las familias menos favorecidas, lo que abre una brecha en la igualdad de oportunidades desde muy pronto. Desgraciadamente los niños de familia cuyos padres tienen bajo nivel educativo, menores ingresos, o que están afectados por el paro o inactividad, tienen mucho menor acceso a este nivel educativo. No se trata pues de que estos niveles educativos sean totalmente gratuitos para todos, ni que la oferta de plazas públicas produzca una sustitución

de las plazas privadas. Garantizar el acceso a los centros públicos de estos colectivos se consigue haciendo que dispongan de suficiente información sobre los beneficios de acudir a la escuela en edad tan temprana y que se les de una prioridad absoluta en las reglas de acceso de las plazas públicas, a tarifas accesibles, o incluso gratuitamente. Sin embargo, los centros de educación y atención temprana, son también importantes para que los padres y las madres puedan tener una participación laboral activa plena. Por esta razón, Ciudadanos realiza la siguiente propuesta:

PROPUESTA 3

En el marco del Complemento Salarial que Ciudadanos ha propuesto se añadirá un crédito fiscal adicional por cada niño en edad comprendida entre los 0 y 3 años para guarderías públicas o privadas. Calculamos que este crédito fiscal afectará a alrededor de 300.000 niños. Además se establecerán programas de cooperación con las CCAA para garantizar que las familias con menos recursos puedan acceder a centros públicos entre los 0 y 3 años, a tarifas reducidas o gratuitas.

El acceso amplio a la educación pre-escolar no sólo supone una ventaja para las madres trabajadoras desean conciliar una vida personal y profesional. Es también una etapa clave en la formación de las competencias de los niños, y un herramienta clave para reducir la influencia de la situación socioeconómica sobre el rendimiento académico futuro.

Este crédito fiscal podrá utilizarse indistintamente en guarderías públicas y privadas. La cuantía del crédito fiscal estará vinculada a los tramos del complemento salarial y será mayor para aquellas familias con menos recursos, a las que se financiará el 100% de las tasas. El coste aproximado del programa se estima en 274 millones de euros al año

PROPUESTA 4

Fomentar la adaptación de la oferta de cuidado de niños [guardería/escuelas] con un programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para que puedan ajustar de horarios de apertura de los centros educativos a las horarios laborales de los padres, ampliando su oferta y prolongando las actividades extraescolares.

PROPUESTA 5

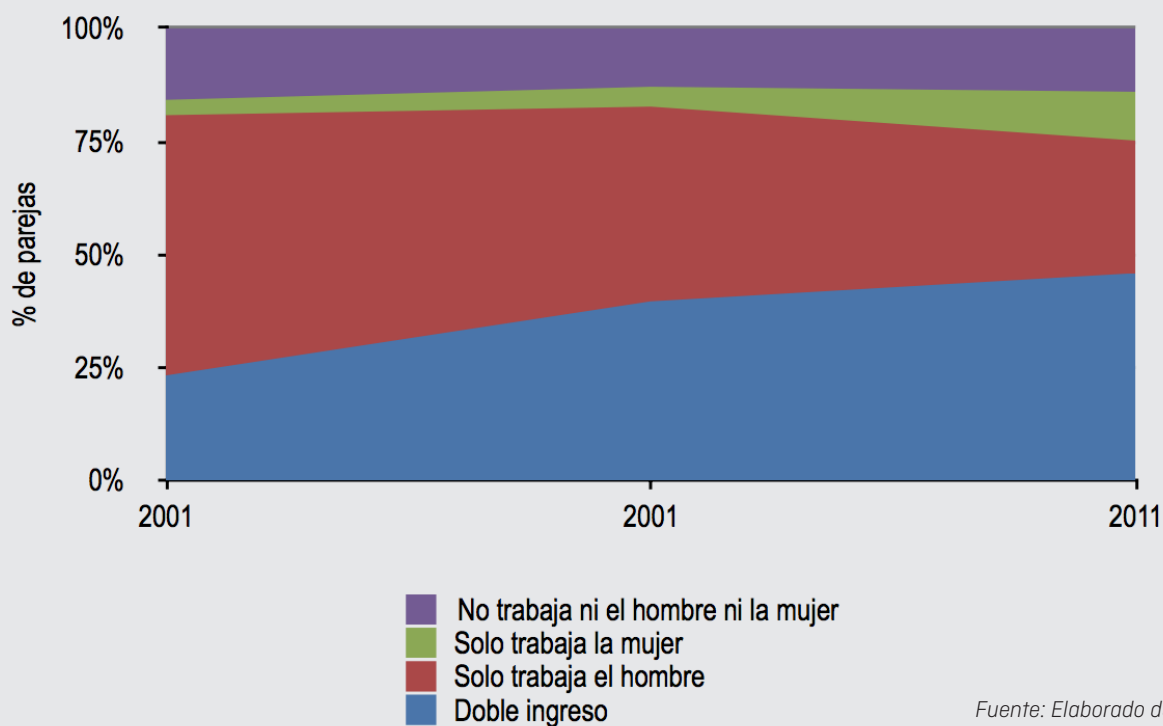
Proveer incentivos y llegar a acuerdos en negociación colectiva para que las empresas que tengan facilidad ofrezcan servicio de guardería en la misma empresa. Para pequeños negocios, se podrían facilitar convenios con guarderías cercanas al lugar de trabajo (incentivos a las empresas).

3. EN LAS NORMAS CULTURALES

Hay todavía muchas diferencias entre las tareas del hogar/cuidado de niños asignadas a padres y madres en España. En la actualidad, la carga de trabajo recae mayoritariamente sobre la madre. El Gráfico 11 muestra la ratio de horas dedicado al cuidado de niños de mujeres y hombres en varios países de la OCDE. La media (no ponderada) entre los 29 países incluidos en el gráfico es de 1.66, poniendo en evidencia que las mujeres se pasan, en media, un 66% más de tiempo en el cuidado de los hijos que los hombres. Con un ratio de 1.75, España está por encima de la media.

Una parte de esta diferencia quizás se podría explicar por la diferencia en la duración de la baja de maternidad y paternidad, que hace que durante por lo menos 4 meses la madre pase mucho más tiempo con el hijo que el padre. Sin embargo, los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo de 2009-2010 muestran que entre las parejas donde las dos partes trabajaban, los hombres seguían pasando menos tiempo con sus hijos que las mujeres. El tiempo medio diario que los hombres pasaban solos con sus hijos era de 122 minutos, comparado con 188 minutos entre las madres (Román, 2013).

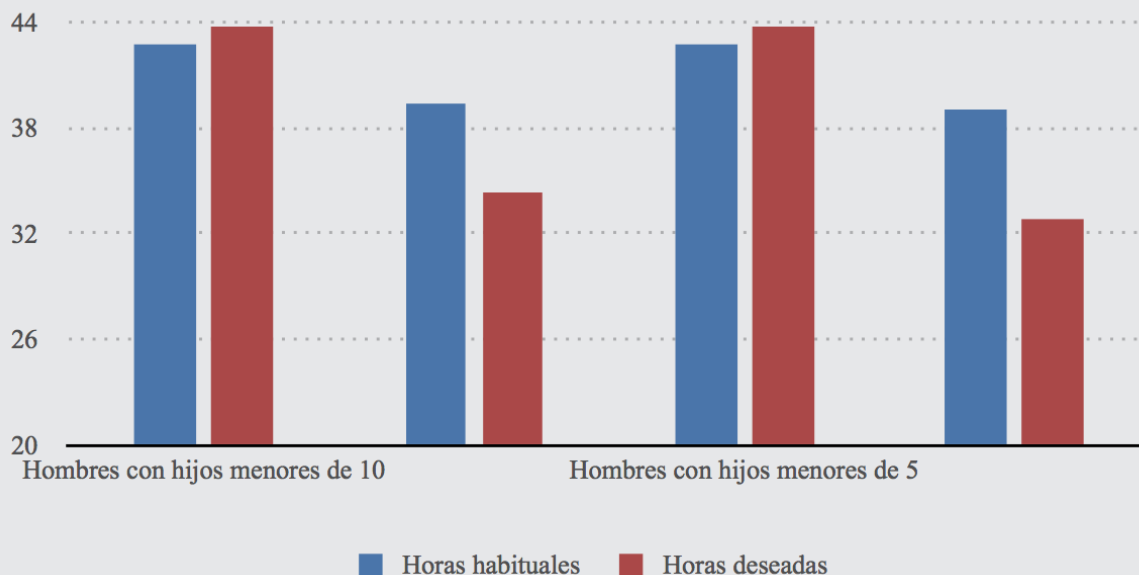
GRÁFICO 12: EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS DE PAREJAS EN ESPAÑA



Dada la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, y por tanto, la disposición en muchos casos de una fuente adicional de ingresos en el hogar, podría ser que los hombres estuviesen dispuestos a trabajar menos y pasar más tiempo con sus hijos. Lamentablemente, los datos de la EPA no confirman esta hipótesis: entre los hombres con hijos menores de 5

años, por promedio se desea trabajar una hora más por semana de las horas trabajadas habitualmente. Para las madres que trabajan a tiempo completo, sin embargo, los datos de la EPA muestran que desean trabajar unas 6 horas menos por semana.

GRAFICO 13: HORAS DE TRABAJO HABITUALES Y DESEADAS ENTRE PERSONAS TRABAJANDO A TIEMPO COMPLETO



Fuente: Elaboración de los autores con datos de la EPA, 2do trimestre 2015. Población de 30 a 44 años.

En los últimos años han surgido varias voces que apuestan por promover, desde edades tempranas, la igualdad entre niños y niñas en capacidades tradicionalmente vistas como mayoritariamente masculinas (por ejemplo, la capacidad de liderazgo).²⁴ Para promover este tipo de capacidades, algunos estudios apuntan hacia la importancia de los role models (o modelos a seguir) femeninos en ámbitos de liderazgo.²⁵ Beaman, Duflo, Pande y Topalava publicaban en Science en 2012 un estudio que mostraba la importancia de la presencia de mujeres líderes en el ámbito local, tanto para la educación como para las aspiraciones de las niñas en India. Una educación más igualitaria entre niños y niñas que no genere desiguales expectativas

por razón de sexo, además de incentivar la visibilidad de *role models* femeninos, puede contribuir a que en el futuro se dé menos por hecho que la madre es la que tiene que cargar de manera desproporcionada con el peso de la conciliación familiar en España. Ante este hecho, estudiamos algunas de las políticas que se han empleado para tratar de aumentar el número de role models femeninos tanto en posiciones de altos cargos en empresas privadas, como en el sector público. Algunos países han optado por introducir cuotas para los consejos de administración de las compañías cotizadas. España, mediante la Ley De Igualdad de 2007, introdujo el objetivo de “una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años [...]” en los

22. Una de estas voces es la de Sheryl Sandberg, directora operativa de Facebook

23. En este reciente artículo se discute sobre la importancia de los role models femeninos para empujar a las mujeres a escoger trayectorias profesionales típicamente consideradas como masculinas.

consejos de administración de sociedades públicas o privadas con cierto tamaño.²⁶ Es decir, se introdujo un objetivo legal de representación de personas de cada sexo no por debajo del 40%,²⁷ que se debería haber cumplido hasta 2015. En 2015, el porcentaje de mujeres en consejos de empresas del IBEX35 estaba en el 17,30%, evidencia que el objetivo claramente no ha sido alcanzado.

En Francia se introdujo, en 2011, una cuota obligatoria del 40% para la representación de mujeres entre los directivos de empresas cotizadas (objetivo para 2016). El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del CAC 40²⁸ aumentó de un 8,5% en 2007 a un 30,3% en 2014.

En el Reino Unido se formó una comisión especial sobre “Mujeres en los Consejos de Administración” en 2011 (que publicó el Informe Davies: Women on boards).²⁹ La comisión encontró que los sesgos y barreras contra la progresión de mujeres se encontraban en múltiples niveles y no sólo en los más altos, y por ello el número de mujeres que llegaba a puestos ejecutivos era demasiado pequeño, explicando parte de la baja representación de las mismas en los consejos de administración. La comisión no optó por la cuota; acabó recomendando un objetivo voluntario del 25% de representación de mujeres en los consejos administrativos y los comités ejecutivos en el 2015. En 2015, el porcentaje de mujeres en las 100 empresas británicas más grandes fue del 26%.

El Gráfico 13 muestra cómo ha evolucionado la representación de mujeres en los consejos de administración de las compañías más grandes en términos de capitalización de mercado en España, Francia y Reino Unido. En el caso de España, probablemente y en parte debido a la falta de sanciones

en el caso de no cumplimiento,³⁰ la ley de Igualdad no ha ayudado a aumentar la representación femenina a un nivel “equilibrado”. De hecho, se observa un estancamiento en los últimos 3 años. Desde 2013, entre las compañías del IBEX35, el porcentaje de mujeres en consejos de administración ha aumentado de un 16% a un 17.3%. En el caso de Francia, cuando estudiamos la evolución de la tasa de mujeres dentro de las empresas del CAC40, se puede observar como el aumento en la representación empezó mucho antes de introducir la cuota y no es necesariamente resultado de la misma. De todas maneras, no se puede descartar que la información sobre la introducción de la cuota empezase a tener efectos antes de que se aprobase la ley. En cambio, en el Reino Unido, donde se introdujo un objetivo voluntario del 25% en 2011 (con el objetivo de ser alcanzado en 2015), se ve un claro progreso en términos de representación femenina a partir de esta fecha. Estos hechos apuntan que no necesariamente se tiene que recurrir a la imposición de cuotas para avanzar en la igualdad de género.

La Comisión Davies identificó algunas de las barreras más importantes para el avance de la mujer en posiciones de dirección. En primer lugar, señaló la baja tasa de remplazo de los consejeros, que impiden un avance rápido en términos de representación igualitaria. En segundo lugar, se reconoció una falta de mujeres en posiciones de alto rango que pueden ser candidatas para los consejos y los sesgos de comportamiento en el ámbito de las promociones, y de las redes profesionales y sociales. Por último, se hacía referencia a la falta de transparencia en los procesos de promoción y selección de los directivos y altos cargos.

26. Artículo 75 de la Ley orgánica 3/2007. Disponible [aquí](#). La ley es aplicable a entidades que están obligadas a entregar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas, es decir, que superan los 11,4 millones Euros en activos, cuya cifra de negocio es superior a 22.8 millones de Euros o que tienen un promedio de trabajadores de más de 250.

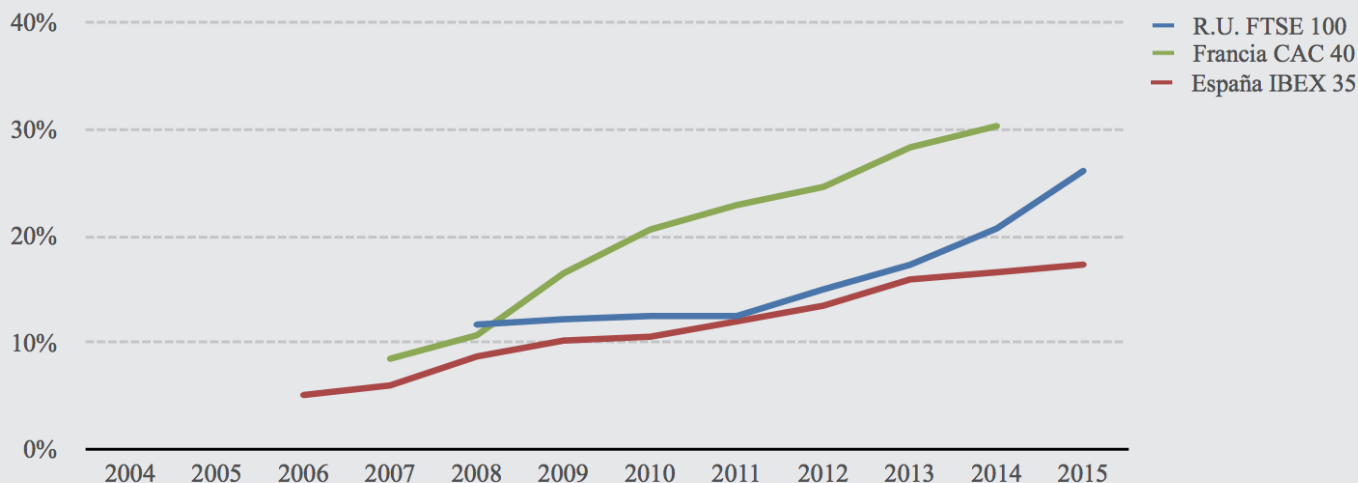
27. Disposición adicional primera [Presencia o composición equilibra] de la Ley orgánica 3/2007.

28. Las 40 empresas más grandes según la valoración del mercado en la Bolsa de París.

29. El informe se puede encontrar [aquí](#).

30. Véase el Informe del gobierno británico [aquí](#).

GRÁFICO 14: EVOLUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN-VARIOS PAÍSES



2011: Francia introduce cuota (40% en 2017)

2011: Reino Unido introduce objetivo voluntario (25% en 2015)

2007: España introduce objetivo (aprox. 50% en 2015)

Fuente: Información para Reino Unido: Gobierno Reino Unido (2015, disponible [aquí](#) y [aquí](#)) y para Francia: Ethics Board (2014), disponible [aquí](#). Información para España: Centro Internacional Trabajo y Familia disponible [aquí](#).

Reconociendo que la introducción de objetivos legales no funciona si no va acompañado por un cambio de cultura y que los objetivos voluntarios pueden tener éxito si también se cambian los costumbres de las empresas en términos de contratación, promoción y transparencia, proponemos:

PROPUESTA 6

Incentivar un cambio cultural por el que se eduquen a niños y niñas desde edades tempranas en los mismos valores (i.e., que no se generen expectativas desiguales, por ejemplo, en el tipo de educación o carrera profesional, por razón de sexo).

PROPUESTA 7

Fomentar la visibilidad de role models (modelos a seguir) femeninos, sobre todo en ámbitos considerados normalmente como masculinos.

PROPUESTA 8

Promover activamente la igualdad de género dentro de las empresas, con el objetivo de concienciar a ejecutivos, gerentes y empleados, y poder identificar potenciales situaciones de discriminación a la hora de tomar decisiones sobre promociones y contratación. Esto se puede conseguir con las siguientes medidas:

- Creando una cultura de transparencia en el proceso de selección en todos los niveles de contratación, manteniendo estadísticas de contratación de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos de la empresa, que se deben publicar en el informe anual.³¹
- Induciendo a las empresas cotizadas a establecer objetivos claros de representación de mujeres, introduciendo el requisito de incluir en los informes anuales un plan estratégico para aumentar la representación de mujeres en los altos cargos y consejos de administración.

Para conseguir estos objetivos es necesario trabajar en coordinación con la CNMV, y también marcar objetivos claros y hacer un seguimiento periódico para evitar que las iniciativas lanzadas en España, como la introducción de la cuota del 40% en 2007, o el objetivo del 30% de

representación de mujeres en el código de buen gobierno de las empresas, 32 acaben por no verse realizados.

Objetivos análogos se deberían plantear para los altos cargos de las administraciones públicas y partidos políticos.

31. La Ley de Igualdad de 2007 introdujo la posibilidad, pero no obligación, de publicar el número de hombres y mujeres en su plantilla. cifra de negocio es superior a 22.8 millones de Euros o que tienen un promedio de trabajadores de más de 250.

32. Dentro de la recomendación 14 de la CNMV de 2015, se encuentra el siguiente objetivo: "Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración."

