

ENCUENTRO de la red *Europea*
Men in Care por la
conciliación corresponsable



1. Sumario
2. Proyecto *Men in Care: work place support for caring masculinities*
3. El permiso de maternidad y el permiso de paternidad:
 - Normativa Unión Europea
 - Los permisos de maternidad y paternidad tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo
 - Datos estadísticos para reflexionar
4. I Encuentro de la red europea *Men in Care*, Empresas-Agents sociales-Universidades por la conciliación corresponsables
5. ¿Cómo fomentan los cambios legales y empresariales la corresponsabilidad en los cuidados? Artículo de Teresa Jurado Guerrero e Irina Fernández Lozano, profesoras del Departamento de Sociología II de la UNED y coordinadoras del proyecto europeo *Men in Care*
6. Última hora

TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)

NIPO: 047-19-020-1

*Catálogo de publicaciones de la Administración
General del Estado*

<http://cpage.mpr.gob.es>

Índice

El *Boletín Igualdad* en la Empresa (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades. En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número se centra en el I Encuentro de la red europea *Men in Care*, Empresas-Agentes Sociales-Universidades por la conciliación corresponsable, celebrado el 10 de julio de 2019 y enmarcado dentro del proyecto europeo *Men in Care: Workplace support for caring masculinities (MiC)* que tiene como objetivo fomentar la implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores y personas mayores o dependientes, que tradicionalmente vienen recayendo en las mujeres.

En esta línea, además, se incluye información relativa a las modificaciones de los permisos parentales, de paternidad y maternidad y al desarrollo, contenidos y conclusiones del I Encuentro de la red europea *Men in Care*.

Por último, se publica un artículo de [Teresa Jurado Guerrero](#) e [Irina Fernández Lozano](#), profesoras del Departamento de Sociología II de la UNED y coordinadoras del proyecto europeo *Men In Care* acerca de cómo fomentan los cambios legales y empresariales la corresponsabilidad en los cuidados.

Este boletín se completa con la sección *Última hora* que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de julio y principios de agosto de 2019.

Finalmente, queremos recordar que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

Boletín "Igualdad en la Empresa" (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Para su suscripción [aquí](#)

Sumario

1



Proyecto europeo *Men in Care*



El equipo Men in Care durante el encuentro de Madrid (marzo 2019)
Fuente: <https://bit.ly/2Juc1w3>

La Universidad de Educación a Distancia (UNED) que durante cuatro años (2015-2018) ha liderado a nivel nacional el Proyecto IMPLICA, dirigido al fomento del equilibrio laboral y familiar desde las empresas, ha asumido recientemente la coordinación del proyecto internacional Men in Care Workplace support for caring masculinities (MiC).

Este proyecto se enmarca en el Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSI) cuyo objeto es promover un empleo de calidad y

sostenible que aporte una protección social correcta, combata la exclusión y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo. A través de la innovación se persigue/busca el desarrollo de nuevas ideas, servicios y modelos para abordar mejor los problemas sociales. Invita a la participación de agentes públicos y privados, incluida la sociedad civil, para mejorar los servicios sociales.

En este sentido, *Men in Care*¹ (MiC) se dirige a potenciar las medidas de conciliación y corresponsabilidad que impliquen repartos equitativos como elemento imprescindible para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Men in Care se llevará a cabo entre 2019 y 2022

e integra a un total de trece entidades cosolicitantes y nueve entidades asociadas de siete países (España, Polonia, Eslovenia, Alemania, Austria, Islandia y Noruega), vinculadas desde diversos ámbitos como son la investigación, Administración Pública, organizaciones empresariales y sindicales, etc. y con un denominador común: construir una red de personas interesadas en impulsar la conciliación corresponsable entres los países participantes y aunar fuerzas desde las empresas, administraciones públicas, agentes sociales y la investigación para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de empleo y cuidados por parte de los hombres.

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

¹ Fuente: UNED http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93%2C69893297&_dad=portal&_schema=PORTAL

Aunque las líneas principales serán comunes para toda Europa, cada país se centrará en las áreas que consideren más interesantes.

España cuenta con la participación de la [Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras \(CCOO\)](#), [la Fundación 1º de Mayo](#), [Emakunde](#) y la [Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción \(PPiNA\)](#) y ha centrado su actuación durante el primer año en visibilizar los obstáculos para el disfrute completo del permiso de paternidad, ampliado recientemente a ocho semanas, y fomentar su uso entre los trabajadores.

Durante el mes de marzo tuvo lugar el primer encuentro entre las entidades asociadas del proyecto con el fin de establecer los primeros contactos y definir de manera más específica los objetivos del proyecto, poniendo el foco en "los actores y estructuras organizativas que tienen en sus manos la capacidad de ayudar a los hombres a estar más involucrados en los roles de cuidado y responsabilidades, algo que –según muchos estudios recientes muestran- ellos en realidad desean, pero no lo consiguen por diversos motivos".

El proyecto se llevará a cabo en dos fases, tras las cuales se realizará una evaluación final:

- **Fase 1.** Identificar y compartir modelos de buenas prácticas para lograr un alto equilibrio entre el trabajo y la vida personal para permitir que tanto hombres como mujeres tengan tiempo y flexibilidad para cuidar a sus familiares y para reducir el sesgo de género en las medidas de apoyo familiar en los sectores público y privado.
- **Fase 2:** Desarrollar talleres y otro tipo de acciones encaminadas a implementar estas buenas prácticas en las empresas y entornos laborales que no las incluyen y para mejorarlas en las que ya las han introducido.

Para desarrollar el proyecto se han creado dos grupos españoles: el primero de ellos, liderado por Teresa Jurado Guerrero y formado por Irina Fernández Lozano, investigadora de la UNED y gestora del proyecto; Juan Ignacio Martínez Pastor, investigador; Cristina Castellanos Serrano, investigadora, ambos de la UNED, y Francisco Abril Morales, investigador de la Universidad de Girona; y el segundo, integrado por Alicia Martínez Poza, Jesús Cruces y Fernando Rocha, investigadores de la Fundación 1º de Mayo, y por Eva Antón, del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO y responsable del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.

Datos del Proyecto

Duración

3 años (marzo 2019-febrero 2022)

Presupuesto y financiación

900.000 €

Cofinanciado por la Comisión Europea

Países participantes

Alemania, Austria, Eslovenia, Islandia, Noruega, Polonia y España (coord. Programa)

Agentes sociales participantes en España

Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras (CCOO), la Fundación 1º Mayo, Emakunde y PPiINA

Objetivos

- Mejorar las condiciones de trabajo para promover que los hombres asuman roles de cuidado
- Evaluar los cambios en la política y cultura empresarial para incrementar la presencia de hombres en todos los ámbitos del cuidado (menores, personas mayores y dependientes, amistades o colegas de profesión)
- Involucrar a agentes sociales en la identificación y el intercambio de buenas prácticas de equilibrio entre la vida personal y laboral

Acciones

- Evaluación de las desigualdades de género en las prácticas actuales de equilibrio vida-trabajo a través de informes nacionales de evaluación comparativa
- Reuniones con empresas, administraciones públicas y ONG interesadas
- Análisis de políticas y experiencias laborales que promuevan *Men in Care*
- Elaboración de una 'Guía para hombres de cuidado' con recomendaciones a las empresas
- Seminarios internos en lugares de trabajo para el intercambio de información
- Formaciones para personal directivo, trabajadores/as y representantes de la plantilla
- Organización de eventos y campaña de difusión de buenas experiencias y de promoción de *Men in Care* a nivel europeo para difundir las mejores prácticas

Resultados previstos

- Implementación de nuevas estrategias que favorezcan la asunción de responsabilidades de cuidado por parte de los hombres, que servirán como modelo para otros
- Compartir las mejores prácticas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal entre países y empresas
- Aumentar la visibilidad de los hombres cuidadores
- Mejora de las condiciones laborales de las que se beneficiarán tanto las personas empleadas como la empresa (reducción absentismo, aumento de la productividad y satisfacción...)



El permiso de maternidad y el permiso de paternidad

ONU Mujeres ha publicado recientemente el informe '[El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante](#)' en el que se destaca que la incorporación de las mujeres al mercado laboral continúa aumentando de manera significativa, pero el matrimonio y la maternidad reducen sus tasas de participación en el mercado de trabajo y, por tanto, también se reducen los ingresos y beneficios asociados a dicha participación.

El informe revela que, en todo el mundo, poco más de la mitad de las mujeres de 25 a 54 años se encuentra activa económicamente, una proporción que se eleva a dos de cada tres en el caso de las mujeres



solteras. Por su parte, el 96% de los hombres casados se encuentran activos en el mundo laboral. Una de las principales causas de estas desigualdades es que las mujeres continúan realizando el triple del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres.

La inmensa mayoría de las familias con solamente un progenitor o progenitora (el 8% del total de los hogares) están encabezadas por mujeres, y tienen muchos problemas para conciliar el trabajo remunerado, la crianza de sus hijas e hijos y el trabajo doméstico no remunerado.

Asimismo, el informe añade que la mayoría de los países puede adoptar políticas favorables a las familias, por ello recomiendan la implantación del permiso parental remunerado y prestaciones de apoyo estatales para el cuidado de niñas y niños y de personas mayores².

Por este motivo, la normativa europea recoge garantías mínimas que deben cumplir los Estados miembros con el fin de invertir esta situación de desventaja y desigualdad en el mundo laboral entre mujeres y hombres con personas a su cargo.

² Fuente: [ONU Mujeres](#)

NORMATIVA UNIÓN EUROPEA

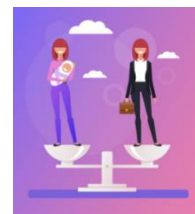
La Unión Europea protege especialmente la maternidad y los permisos parentales en el ámbito laboral, equiparando la adopción al nacimiento; es por ello que la conciliación de la vida laboral y personal se encuentra recogida en la Carta de los Derechos Fundamentales:

Artículo 33. Vida familiar y vida profesional

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El **permiso de maternidad**, a nivel europeo, se encuentra recogido en la [Directiva 92/85/CEE](#) del Consejo, de 19 de octubre de 1992. Esta Directiva surgió con el fin de promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia. Fue la primera vez que en el derecho europeo se llevó a cabo un tratamiento unitario sobre la protección de la maternidad y el embarazo de las trabajadoras.



Permiso de maternidad

(Directiva 92/85/CEE)

Obligatorio	Voluntario
2 semanas intransferibles	12 semanas intransferibles

Dicha norma establece que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras disfruten de un permiso de maternidad de, como mínimo, 14 semanas ininterrumpidas, de las cuales dos son obligatorias, distribuidas antes y/o después del parto, quedando la retribución bajo las respectivas legislaciones nacionales.



En relación al **permiso de paternidad** regulado en la Unión Europea, recientemente se ha aprobado 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.

(19) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019

El plazo máximo para que los Estados miembros pongan en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias establecidas en esta Directiva es el 2 de agosto del 2022.

Permiso de paternidad

(Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019)

Voluntario

10 días laborables intransferibles (2 semanas)

La citada Directiva establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o un segundo progenitor equivalente (cuando así se recoja en la legislación nacional, como en el caso de España), tenga permiso a un derecho de paternidad de diez días laborables intransferibles con ocasión del nacimiento de su hijo o hija.

La retribución del permiso de paternidad, aunque queda supeditada a los Estados miembros que fijarán un nivel de remuneración o prestación respecto a estos 10 días, será equivalente, como mínimo, al nivel nacional de las prestaciones por enfermedad.

Para el caso de ambos progenitores, la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación, introduce el **permiso parental** con el fin de apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, por ende, a un reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres.

El permiso parental se define en la citada Directiva como la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse las personas trabajadoras que sean progenitoras por motivo del nacimiento o adopción de un/a hijo/a, para cuidar de este/a.

(20) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva amplía de uno a dos meses el periodo mínimo de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro, al objeto de animar a los padres a acogerse al permiso parental al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental. El objetivo de garantizar que cada progenitor disponga al menos de dos meses de permiso parental, con carácter exclusivo y que no pueda transferirlos al otro progenitor, es animar a los padres a hacer uso de su derecho a tal permiso. De esta manera se fomenta también la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras haber disfrutado de un periodo de maternidad y un permiso parental.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019

El permiso parental es un derecho individual de 4 meses que debe disfrutarse antes de que el hijo o hija alcance una determinada edad (a especificar por cada Estado miembro o por convenio colectivo) pero con el máximo de 8 años. Se asegura que dos de esos 4 meses de permiso parental no puedan ser transferidos y se garantiza el derecho a que se pueda solicitar de forma flexible.

Permiso parental

(Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019)

	Madre	Padre
Voluntario	2 meses intransferibles	2 meses intransferibles
	2 meses transferibles	2 meses transferibles

Con el fin de incentivar a los progenitores, en particular a los hombres, a que se acojan a los permisos contemplados en esta Directiva, se establece que debe concederse el derecho a percibir una prestación económica adecuada para el periodo mínimo no transferible del permiso parental (2 meses). Sin embargo, no se estipula una compensación, sino que se deja que la defina el Estado miembro o los agentes sociales de tal forma que facilite el uso del permiso parental por parte de ambos progenitores.

Asimismo, la Directiva establece que serán los Estados miembros los que evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los y las progenitoras adoptivas, a los y las progenitoras con una discapacidad y a los y las progenitoras que tengan hijos/as con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.

LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA TRAS LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO

En el caso de la normativa nacional, se ha avanzado en la dirección establecida por la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, a fin de trasponerla en el indicado plazo de tres años.

El [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo y en vigor en fecha tan representativa como el 8 de marzo, modifica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres [...] la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; [...]

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

RD-ley 6/2019, de 1 de marzo

La denominación de los permisos de maternidad y paternidad, pasan a denominarse periodos de suspensión por nacimiento y cuidado y se establecen del siguiente modo:

Suspensión por nacimiento y cuidado³ a partir del 1 de enero de 2021 (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)		
	Madre	Padre (o progenitor distinto de la madre biológica)
Obligatorio	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto
Voluntario	10 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija	10 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija

De este modo, a partir de 2021, ambos progenitores disfrutarán de permisos en total igualdad de condiciones, retribuidos al 100% de su salario e intransferibles.

Sin embargo, la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de Trabajadores, establece la **aplicación paulatina** de estos permisos, quedando del siguiente modo:

A partir del 1 de abril de 2019		
	Madre	Padre (o progenitor distinto de la madre biológica)
Obligatorio	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto	2 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto
Voluntario	6 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija, más 4 semanas transferibles al padre	6 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija

A partir del 1 de enero de 2020		
	Madre	Padre (o progenitor distinto de la madre biológica)
Obligatorio	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto	4 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto
Voluntario	8 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija, más 2 semanas transferibles al padre	8 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija

Con esta regulación del sistema de permisos y prestaciones por nacimiento y cuidados del menor o la menor, se pretende evitar la penalización que supone para las mujeres la maternidad en el acceso y permanencia en el empleo.

³ En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas (una para cada uno de los progenitores).

En relación a la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se debe atender a las disposiciones siguientes, teniendo en cuenta que se prevé una aplicación paulatina de los permisos del mismo modo que en los supuestos de suspensión por nacimiento y cuidados.

Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento⁴ a partir del 1 de enero de 2021 (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)	
	Cada progenitor/a
Obligatorio	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento
Voluntario	10 semanas intransferibles, a disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o la decisión administrativa

A partir del 1 de abril de 2019	
	Cada progenitor/a
Obligatorio	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
Voluntario	12 semanas a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o la decisión administrativa. Cada progenitor/a podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 totales (el resto queda a disposición del otro/a progenitor/a)

A partir del 1 de enero de 2020	
	Cada progenitor/a
Obligatorio	6 semanas intransferibles, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento
Voluntario	8 semanas intransferibles, a disfrutar de forma flexible hasta los 12 meses del hijo o hija, más 2 semanas transferibles al padre 16 semanas a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o la decisión administrativa. Cada progenitor/a podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 totales (el resto queda a disposición del otro/a progenitor/a)

⁴ En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas (una para cada uno de los progenitores).

LOS PERMISOS DE CUIDADOS

En lo referente a cuidados de personas dependientes, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, introduce la siguiente definición:

«Permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro.

Art. 1. C) (Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019)

A continuación, se muestran los permisos para cuidados establecidos a nivel europeo y nacional:

Cuidados		
	(Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019)	(Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)
Voluntario	<ul style="list-style-type: none"> ● 5 días laborables al año ● Derecho individual ● No se establece remuneración o prestación, pero se anima a los Estados miembros a que se conceda ● Derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible (supeditadas a límites razonables) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuidado de lactante: 1 hora de ausencia del trabajo hasta que cumpla 9 meses (extensible hasta 12 con reducción de salario a partir de los 9 cuando ambos/as progenitores/as ejerzan este derecho). Derecho individual e intransferible. <ul style="list-style-type: none"> ▪ divisible en dos fracciones ó ▪ reducción de jornada en media hora ó ▪ acumularlo en jornadas completas ● Conciliación de la vida familiar y laboral. Adaptación de la duración y distribución de la jornada, incluida prestación de trabajo a distancia. En el caso de que tengan hijos/as, el derecho es hasta que cumplan 12 años. ● Derecho individual a una reducción de la jornada de trabajo diaria por: <ul style="list-style-type: none"> ▪ cuidado directo de menor de 12 años ▪ persona con discapacidad ▪ familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos previstos en el ET.</p>

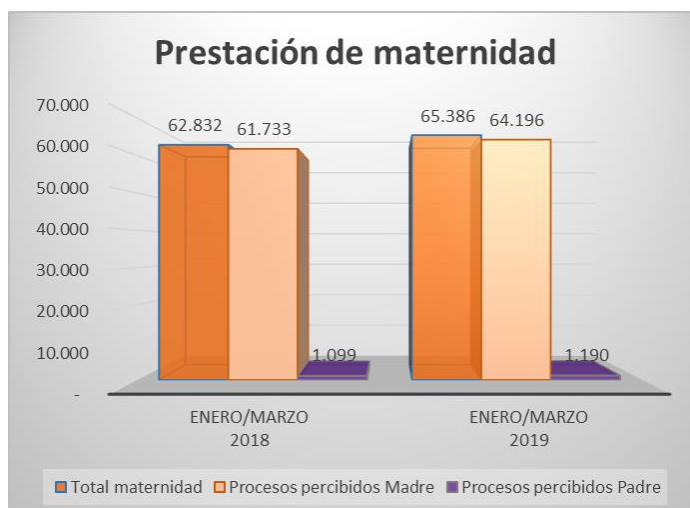
DATOS ESTADÍSTICOS E INFORMACIÓN PARA REFLEXIONAR

Según la información estadística ofrecida por la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) en relación con las [prestaciones de paternidad y maternidad](#) se observa la siguiente evolución:

Desde enero/marzo de 2018 a enero/marzo de 2019 el número de procesos por prestación de paternidad ha pasado de 64.505 a 70.705, incrementándose en un 9,6%, tal y como se observa en la siguiente tabla:



Con respecto a la prestación por maternidad, el total de procesos percibidos ha sido 62.832, de los cuales 61.733 corresponden a las madres y 1.099 (1,7%) a los padres (enero/marzo 2018), ascendiendo en enero/marzo de 2019 a un total de 65.386, correspondiendo 64.196 a los percibidos por las madres y 1.190 (1,8%) a los padres. Estos resultados muestran un incremento porcentual del 4,0% para las madres y del 8,3% para los padres entre los años 2018 y 2019.





I Encuentro de la red europea *Men in Care*, Empresas-Agents sociales-Universidades por la conciliación corresponsables

El miércoles 10 de julio de 2019 tuvo lugar el I Encuentro de la red europea *Men in Care*, Empresas-Agents sociales-Universidades por la conciliación corresponsable. El proyecto europeo *Men in Care* (VS-2018-0417) financiado por la Comisión Europea (2019-2022) tiene como objetivo construir una red de personas interesadas en impulsar la conciliación corresponsable en España, Alemania, Austria, Polonia, Eslovenia, Noruega e Islandia. El objetivo es aunar fuerzas desde las empresas, las Administraciones Públicas (AA.PP.), los agentes sociales y la investigación para favorecer la conciliación de empleo y cuidados por parte de los hombres. Así, las empresas y AA.PP. mejorarán la vida de las mujeres y los hombres y facilitarán cuidados de calidad en la infancia, adolescencia y tercera edad. Así, se trata de facilitar que mujeres, hombres, sociedad (empresas) y Estado (AA.PP.) compartan sus obligaciones de facilitar los cuidados como necesidad social y, por tanto, organizaciones y entidades se corresponsabilicen acordando medidas que faciliten el ejercicio corresponsable de los cuidados que se requieran en la infancia, adolescencia y tercera edad.



Se necesita un esfuerzo conjunto de la sociedad para alcanzar un nuevo equilibrio entre empleo y vida, y para reducir la desigualdad de género que se origina en adjudicar las obligaciones de cuidado a las mujeres, directa o indirectamente. Cada año, la red *Men in Care* realizará un encuentro temático ligado a la actualidad. El primero se centró en la reciente ampliación de permiso de paternidad a ocho semanas y fue organizado conjuntamente por la UNED, coordinadora de *Men in Care* a nivel europeo, y la Fundación 1º de Mayo de CCOO, la otra entidad socia española de este proyecto.



Este primer encuentro se ha celebrado en Madrid, en la sede de la Fundación 1º de Mayo y ha reunido a 40 personas, de más de 20 entidades, como organismos de igualdad del gobierno, representantes empresariales, de trabajo autónomo, de administraciones públicas, representantes sindicales, de otras organizaciones sociales, consultoras y personal investigador de diversas universidades.

La jornada fue inaugurada por Ramón Górriz Vitella, presidente de la Fundación 1º de Mayo (FIM), y Teresa Jurado Guerrero, profesora de la UNED y coordinadora del Proyecto *Men in Care*. Ramón Górriz dio la bienvenida y señaló la importancia de avanzar hacia una conciliación corresponsable, señalando que la equiparación de permisos de maternidad y paternidad *“forman parte de la solución, pero no son solo la solución. Requieren otras medidas de coeducación, de implantación de una red de servicios públicos de calidad, accesibles y universales, de cambios en el mercado laboral actual (acabar con la precarización, el tiempo parcial abusivo, la brecha salarial, etc., que atañen de manera especial a las mujeres). Sin olvidar la importancia de la negociación colectiva para aplicar y mejorar las medidas de conciliación corresponsable”*.



“forman parte de la solución, pero no son solo la solución. Requieren otras medidas de coeducación, de implantación de una red de servicios públicos de calidad, accesibles y universales, de cambios en el mercado laboral actual (acabar con la precarización, el tiempo parcial abusivo, la brecha salarial, etc., que atañen de manera especial a las mujeres). Sin olvidar la importancia de la negociación colectiva para aplicar y mejorar las medidas de conciliación corresponsable”.

A continuación, Teresa Jurado Guerrero presentó el Proyecto *Men in Care*, que, como se ha mencionado en el primer punto de este *Boletín*, busca investigar, detectar, proponer y promover acciones dirigidas a implicar a los hombres en roles de cuidado a través de su impulso y puesta en marcha en el ámbito laboral. Este proyecto se llevará a cabo entre 2019 y 2022 en 7 países (España, Polonia, Eslovenia, Alemania, Austria, Islandia y Noruega), integra a un total de 12 entidades socias y 10 entidades asociadas que provienen de distintos ámbitos (investigación, administraciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales, etc.).

El objetivo del proyecto consiste en potenciar, en sus respectivos ámbitos, medidas de conciliación y corresponsabilidad que impliquen repartos equitativos entre mujeres, hombres y sociedad, como elemento imprescindible para avanzar en igualdad de género en el ámbito laboral. Para ello se elaborarán, en colaboración con empresas y entidades interesadas, talleres para la formación y sensibilización de mandos intermedios, padres y representantes de las personas empleadas.

PRIMERA PARTE DEL ENCUENTRO

En la **primera parte del encuentro** se trató *“La reforma de los permisos en España: diseño actual y objetivo final”*. Intervinieron Rocío Rodríguez Prieto, Directora del [Instituto de la Mujer](#); Elena Blasco Martín, Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de [CCOO](#); Ana Herráez Plaza, Responsable Área Mercado Laboral de [CEOE](#); Pilar Mora Plaza, miembro de la Ejecutiva Mujer de [UATAE](#) y María Pazos Morán, portavoz de la [PpiNA](#) (entidad asociada de *Men in Care*). La Directora del Instituto de la Mujer contó cómo se gestó y llevó a cabo la reforma de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, y lactancia mediante el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#). A partir del año 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos y tendrá derecho a un subsidio por nacimiento y cuidado de menor. La suspensión del contrato durante 8 semanas en 2019, 12 semanas en 2010 y 16 semanas en 2021 es un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las representantes de CCOO y CEOE recalcaron que la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad es solo un paso, porque hay que cambiar muchas más cosas e incidieron en que el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, se hizo con demasiada urgencia, por lo que no se tuvo suficientemente en cuenta a los agentes sociales. Hay muchos problemas en el día a día en las empresas para el uso del permiso. Se debe realizar un reglamento para regular todos los detalles (tiempo completo/parcial, uso por semanas/periodos más largos, entre otros). Las sustituciones necesitarían contar con un periodo de simultaneidad con la persona que se va a ausentar y a la que se va a sustituir. Toda esto debería llevarse y acordarse en la negociación colectiva. Por su parte, la Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín, en su intervención, señaló que la conciliación y la corresponsabilidad son elementos sustanciales para la igualdad laboral y social de mujeres y hombres. Expuso que potenciar la corresponsabilidad es una tarea común que atañe a todas las partes: Estado (es decir, gobiernos y AAPP), sociedad (empresas y organizaciones de muchos tipos, entre ellas, de manera principal, las sindicales), y mujeres y hombres. La representante de UATAE resaltó que el colectivo de personas autónomas tiene condiciones laborales y vitales mucho peores que el colectivo de las personas empleadas por cuenta ajena y muchas dificultades para el uso del permiso. Pilar Mora



presentó datos procedentes de los [Informes](#) de 2016 y 2018 y demandó una reforma para que haya una cotización justa en base a los ingresos reales. María Pazos de la PPiINA interpeló a CCOO y a la Directora del Instituto de la Mujer para eliminar las *trampas* del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, para la corresponsabilidad real, que impiden que el padre cuide el mismo tiempo que la madre y que pueda hacerlo el máximo tiempo posible en solitario. En opinión de Pazos, la redacción de la ley es muy farragosa, se deben eliminar las seis semanas de



simultaneidad siguiendo la [propuesta de la PPiINA](#) que las reduce a dos, asegurar el pago mensual de la parte voluntaria del permiso cuando esta se use desgajada de la parte obligatoria, y asegurar que el uso sea un derecho de la persona trabajadora sin que la empresa pueda obstaculizarlo.

La Directora del Instituto de la Mujer explicó que los problemas técnicos del pago fraccionado se van a resolver en cuanto sea posible y que la diferencia de dos semanas obligatorias en 2019, frente a seis en 2021, se justifican en base a una aplicación progresiva de la obligatoriedad. Desde el público se realizaron varias preguntas referentes a la intervención de la PPiINA, sobre la desaparición de los días de permisos por nacimiento a cargo de las empresas, que aún siguen vigentes en muchos convenios colectivos, y sobre el mayor número de prestaciones por paternidad que por maternidad en 2018 y primer trimestre de 2019.

SEGUNDA PARTE DEL ENCUENTRO

En la segunda parte del I encuentro *Men in Care* se realizaron tres mesas en paralelo para poder intercambiar experiencias en grupos más pequeños. Se lanzaron las siguientes cuatro preguntas:

1. ¿Cómo se informa a las personas empleadas sobre la existencia de los permisos? ¿Cómo se organiza el trabajo de la persona que está de permiso de nacimiento y cuidado de menor?
2. ¿Ventajas e inconvenientes del uso de la modalidad del permiso a tiempo parcial?
3. ¿El uso del permiso por semanas plantea problemas/ventajas?
4. Después del permiso ¿cómo favorecer la conciliación corresponsable desde las empresas? Otras medidas (jornada compacta, flexibilidad horaria, teletrabajo, cambio de turnos, bolsa de horas/días, etc.)

En las mesas participaron 10 empresas, 7 de ellas pertenecientes a la Red DIE (Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa") (Multianau S.L., Ferrovial S.A., Renault España S.A, Saint-Gobain Placo Ibérica S.A., Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M., Red Eléctrica de España, S.A.U. y LeasePlan Servicios, S.A.U.) y EMESA prevención, Citelum Ibérica S.A., Red2Red y, además del Instituto de la Mujer y diversas organizaciones sociales (CCOO Castilla y León, CCOO Industria, CCOO Construcción y Servicios, Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE), Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), Fundación 1º de Mayo y la Fundación CEPAIM). Los resultados del intercambio de experiencias sobre la implantación del nuevo permiso de paternidad se pueden resumir como sigue, ordenados según las preguntas formuladas.

¿Cómo se informa a las personas empleadas sobre la existencia de los permisos? ¿Cómo se organiza el trabajo de la persona que está de permiso de nacimiento y cuidado de menor?

Se plantea la necesidad de normalizar el uso de los permisos de paternidad (al igual que de maternidad) y ello implica la necesaria organización del trabajo, que será muy diferente en función de las características concretas del trabajo en cuestión. Es necesario "hablar el lenguaje de las empresas" para que estas interioricen que conciliar también puede ser rentable.

En cierto modo, reorganizar el trabajo por un permiso de paternidad y sobre todo de maternidad es "fácil" porque: 1) a diferencia de otras bajas médicas se pueden prever con suficiente anticipación y 2) el uso del permiso de maternidad está bastante normalizado dentro de las organizaciones (no así tanto el de paternidad).

Se señala que, en general, hay información escasa sobre la disponibilidad de los permisos por cuidado y que muchas personas acuden a informarse a las delegadas sindicales. Algunas empresas han difundido todas las novedades legislativas relacionadas con los permisos de paternidad a través de su intranet, correo electrónico, tablones de anuncios, etc. Alguna empresa quiere elaborar información adicional sobre las ventajas del permiso de paternidad para ellos, ellas y bebés.

Se menciona que hay dificultades para organizar el trabajo cuando alguien se toma un permiso de paternidad/maternidad en aquellos trabajos organizados en torno a turnos, porque es complicado gestionar tanto su reorganización como las sustituciones. Especialmente cuando se trata de funciones que requieren un periodo de formación.

Algunas empresas señalan que lo normal es que el permiso de paternidad se tome todo seguido. Parece que hay hombres que eligen no disfrutar del permiso completo. Ocurre más en puestos de oficina de responsabilidades medias y altas porque:

- Los hombres se percatan de la repercusión que tiene en los sistemas de promoción y rechazan esas consecuencias en mayor grado que las mujeres;
- Los padres cuyas retribuciones dependen en parte de *bonus* o de objetivos (comerciales). En cambio, las mujeres en la misma situación sí disfrutan de todo el permiso.

También se comenta el caso de hombres que aprovechan los permisos para formarse. Por ello surge la propuesta de promocionar los permisos específicos para la formación.

Algunas empresas, si son grandes, sustituyen a los padres de baja mediante contratos de interinidad; pero la mayoría los sustituye mediante compañeros/as que ya formaban parte de la plantilla, asumiendo las tareas de quienes están de baja. Pero a veces esta solución suele generar sensación de agravio, por lo que es fundamental la sensibilización de la plantilla, que debe enmarcarse dentro de las medidas de los planes de igualdad que contribuyen a este cambio de la cultura organizacional.

¿Ventajas e inconvenientes del uso de la modalidad del permiso a tiempo parcial y por semanas?

Como ventajas, la sustitución es posible (por ejemplo, "sustitución en cascada", mediante una delegación en cadena de responsabilidades, sin necesidad de incorporar a alguien nuevo). Como principal desventaja estaría el hecho de que se envía la señal a la organización y la sociedad de que los hombres son "imprescindibles" en las empresas.

El uso de estas modalidades parece plantear sobre todo dudas y problemas. Se señalan particularmente las siguientes:

- El pago *en diferido* del mismo es un claro desincentivo a esta modalidad. Las personas optan claramente por opciones más seguras económicamente.
- La sustitución *intermitente* de la persona también es problemática, ya que no garantiza estabilidad a la sustituta (riesgo de abandono del puesto), y especialmente complicado en casos de trabajos más cualificados y difíciles de sustituir.
- Si el objetivo es prolongar el tiempo que el o la bebé está con sus progenitores, las 6 semanas iniciales obligatorias para ambos son excesivas y la opción de la jornada parcial no es una solución para evitar la incorporación temprana a la escuela infantil.
- En los trabajos por turnos, los permisos a tiempo parcial representan un problema para la reorganización de las cargas de trabajo.

- Se apunta que a menudo existe una mentalidad que identifica los permisos con vacaciones y que el permiso por semanas lo refuerza.
- Se habla del escollo que representa la burocracia a la hora de hacer efectivos los permisos fraccionados y a jornada parcial.

Después del permiso, ¿cómo favorecer la conciliación corresponsable desde las empresas? Otras medidas (jornada compacta, flexibilidad horaria, teletrabajo, cambio de turnos, bolsa de horas/días, etc.)

Se coincide en que las principales necesidades de conciliación empiezan tras el permiso por cuidado, ya que éste está más asumido socialmente y dentro de las organizaciones, en parte por la capacidad de planificarlo.

Se mencionan las siguientes medidas que pueden contribuir a esta corresponsabilidad:

- La elección de horario de trabajo, recientemente introducida (RD-ley 6/2019, de 1 de marzo) cuya implantación no obstante resulta incierta. Por ejemplo, en una empresa se ofrece ya hace un tiempo libertad para organizarse la jornada de trabajo para todas las personas con criaturas menores de 4 años, aunque cumpliendo con las horas totales de trabajo firmadas en el contrato y siempre y cuando se mantenga el buen servicio.
- La organización de reuniones solo por la mañana.
- La organización de turnos en función de horarios de transporte u otros, implantada con éxito en alguna organización.
- Teletrabajo. Se debate si se puede considerar una medida de conciliación, sobre la identificación del teletrabajo con las mujeres y los riesgos que implica, sobre las oportunidades de flexibilidad. Algunas empresas ofrecen teletrabajo regular hasta 2 días por semana.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Reducción del tiempo obligatorio para la comida y poder así salir antes del trabajo.
- Trabajo por objetivos.
- Se hace hincapié en que estas fórmulas no son aplicables a muchos tipos de trabajo, al trabajo por turnos o a los trabajos que requieren presentismo.
- Se apunta a la importancia de asegurar un buen sistema de servicios sociales y de escuelas infantiles.
- Se reivindica mantener la misma cotización a la seguridad social para las personas que reducen su jornada para cuidar de mayores, al menos durante un tiempo, como ocurre cuando se reduce por guarda de un/a menor.

Las mesas cierran con una serie de reflexiones:

1. Aún queda mucho por mejorar en medidas que garanticen el cuidado a lo largo de la vida de los/las hijos/hijas (permisos por enfermedad, adaptación de horarios), especialmente en el caso de los hombres pues todavía se asume que estas medidas no son para ellos.
2. En vez de conciliación habría que hablar de corresponsabilidad en el ámbito de las organizaciones, pues el lenguaje puede cambiar la realidad social.

3. Es muy importante la actitud del cargo o mando superior inmediato. Se puede trabajar en que los que ocupan alguna posición directiva o supervisora estén concienciados sobre la importancia de la corresponsabilidad.
4. Necesidad de fomentar la representación de las mujeres en los puestos directivos, sobre todo en las empresas con plantillas muy masculinizadas.
5. La regulación de los permisos por cuidado ha dejado varias lagunas y creado complicaciones, tanto a la dirección de las empresas, a la representación sindical y como a los propios trabajadores y trabajadoras, como resultado de la falta de consulta y negociación con los agentes sociales.
6. A corto plazo, la nueva ley de permisos por cuidado, aunque es mejorable, representa un inicio. Se considera el permiso de paternidad intransferible como una *escuela de paternidad*.
7. A largo plazo es clave incidir en la sensibilización e implicación de los hombres en las medidas de corresponsabilidad. Para ello CEPAIM presenta el vídeo que han realizado para otro proyecto europeo sobre [Hombres que practican la igualdad](#).

Los resultados del intercambio de experiencias de las mesas han resultado de mucho interés para el proyecto *Men in Care*. Se tendrán en cuenta las experiencias y propuestas a la hora de diseñar las acciones de *Men in Care*, en concreto, para los talleres que se ofrecerán a las empresas y a otras entidades.





¿Cómo fomentan los cambios legales y empresariales la corresponsabilidad en los cuidados? Artículo de Teresa Jurado Guerrero e Irina Fernández Lozano, profesoras del Departamento de Sociología II de la UNED y coordinadoras del proyecto europeo Men in Care



Teresa Jurado-Guerrero es Profesora Titular de Universidad y Directora del Departamento de Sociología II de la UNED. Estudió en la Universidad de Mannheim, Alemania, y Toulouse Le Mirail, Francia, y tiene un Doctorado en Ciencias Políticas y Sociología por el Instituto Universitario Europeo, Italia. Su investigación se centra en políticas sociales comparadas, juventud, familia y género. Ha codirigido el estudio español del proyecto internacional [TransParent](#) y dirige el proyecto de investigación nacional [IMPLICA](#). Imparte docencia en el Grado de Sociología, en el Grado de Trabajo Social, en el Máster Universitario en Políticas Sociales y Dependencia y en el Máster Universitario en Estudios de Género.

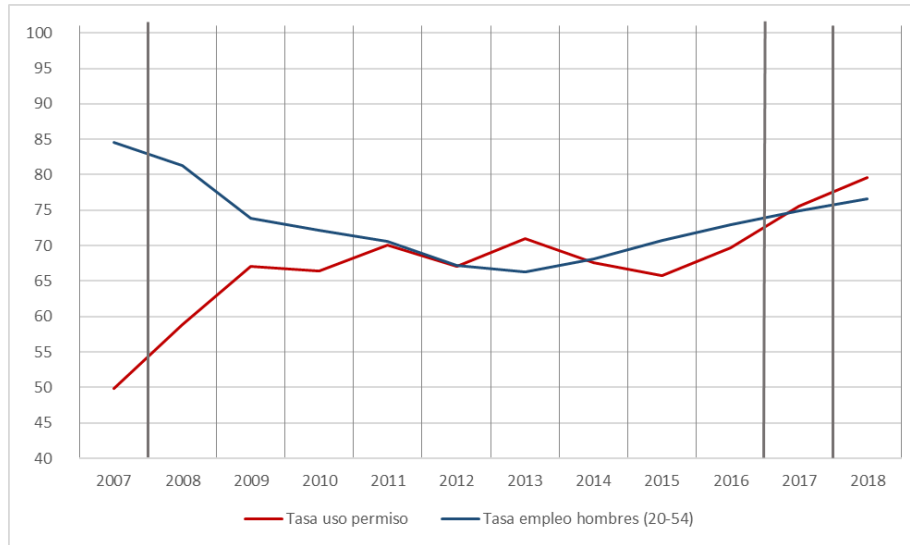


Irina Fernández Lozano es investigadora postdoctoral en la UNED, a través de un contrato del Ministerio de Economía. Se licenció en Sociología en la Universidad Carlos III y posteriormente realizó el posgrado en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos del Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuenta con experiencia como investigadora en diversas organizaciones privadas y públicas, como el Consejo Económico y Social.

Actualmente la conciliación de empleo y vida familiar recae principalmente sobre las espaldas de las mujeres, porque la corresponsabilidad en los cuidados todavía es una utopía en la mayoría de las familias. Los hombres encuentran barreras legales, laborales y culturales que les dificultan cuidar a sus menores el tiempo deseable. En España, un 34% de los hombres trabajadores querrían trabajar menos horas de las actuales (Eurofound, 2015) y el 29% de los que tienen responsabilidades de cuidados tienen dificultades para conciliar porque tienen una jornada laboral larga, largos desplazamientos y/o horarios de trabajo imprevisibles o difíciles (INE, 2019). Hay medidas legales que facilitan la corresponsabilidad.

En primer lugar, se puede afirmar que el permiso de paternidad intransferible, pagado al 100%, de 4-5 semanas en 2017/18 se ha convertido en una escuela de paternidad corresponsable para el 80% de los padres empleados. Un reciente análisis sobre el uso del permiso de paternidad muestra que está ganando cada vez más adeptos. En 2018 un 80% de los padres empleados entre 20 y 49 años habían hecho uso del permiso de paternidad (Gráfico 1). Este tiempo de licencia, una media de 30 días, remunerados al 100% de la base de la cotización a la seguridad social permitió a los padres cuidar de la madre y de su(s) menor(es) durante el primer mes después del nacimiento o adopción.

Gráfico 1: Tasas de uso del permiso de paternidad y de empleo masculino, 2007-2018



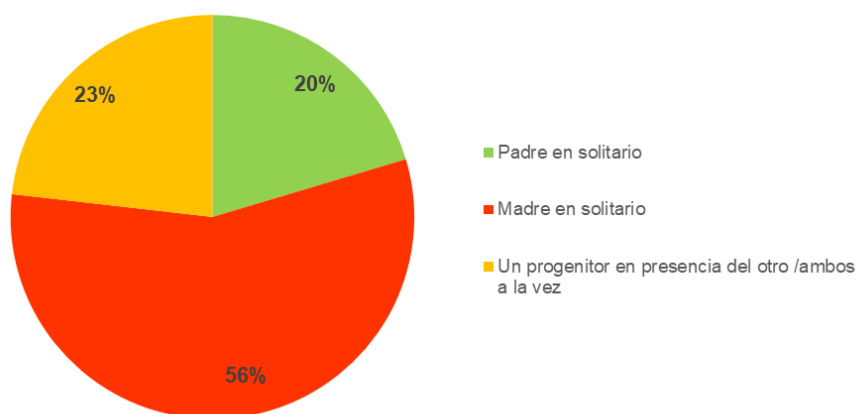
Fuente: Elaboración propia con microdatos de EPAs 2007-2018 y datos de prestaciones de la Seguridad Social. Las tasas se calculan sobre los padres entre 20 a 49 años que están empleados.

En 2007 la implantación de dos semanas de permiso de paternidad coincidió con la crisis económica y durante los años de crisis entre un 66 y un 71% de los padres empleados usaron el permiso. ¿Qué padres usan el permiso menos? El estudio de los padres empleados, entre 21 y 52 años y con una criatura de 3 meses o menos, con los datos de la Encuesta de Población Activa (2008-18), nos ha permitido conocer las brechas de uso del permiso según las características laborales y la situación de la pareja de los padres (Muñoz y Jurado, 2019). Los que menos lo usan son los autónomos comparado con los trabajadores por cuenta ajena y, entre los últimos, los empleados en empresas privadas frente al sector público, los padres con contratos temporales frente a los fijos y los padres en ocupaciones manuales de menor cualificación frente a otras ocupaciones. Los padres nacidos en el extranjero y los padres cuyas parejas no están empleadas también hacen un uso menor del permiso de paternidad comparado con los nativos y los padres en parejas de doble ingreso. ¿Quiénes son los que han aumentado el uso del permiso desde 2017, a raíz de la ampliación a cuatro semanas? En 2017-18 los padres que trabajaban en una empresa privada, los que tenían un contrato temporal y los que estaban en ocupaciones manuales de menor cualificación hacían un mayor uso del mes de paternidad comparado con los años anteriores. Además, entre los padres nacidos en España también se tomaban más el permiso aquellos cuya pareja no estaba empleada.

Por lo tanto, podemos afirmar que la ampliación del permiso a un mes está cambiando la norma social sobre la corresponsabilidad en los cuidados de los bebés. Un 80% de los padres han accedido a la escuela de aprendizaje de los cuidados que representa el nuevo permiso. Además, si los padres toman su permiso en solitario (en lugar de simultanearlo con el permiso de la madre y alargando con ello el tiempo total de permiso) el aprendizaje y el vínculo establecidos con el bebé pueden durar muchos años. Cuidar en solitario a un bebé puede suponer inseguridad e incluso “estrés” a un padre primerizo (Meil, Romero-Balsas, & Rogero-García, 2017), que el permiso por nacimiento contribuirá a mitigar.

En segundo lugar, que el empleo deje tiempo a los hombres para cuidar es crucial. Asumir una tarea en solitario requiere asumir responsabilidad sobre dicha tarea (tomar decisiones, responder ante imprevistos) y precisamente esa responsabilidad compartida, corresponsabilidad, sobre el trabajo doméstico y el cuidado es clave para cerrar la brecha de género en el trabajo no remunerado. Como puede verse en el gráfico 2, si se toma un día al azar en una familia española formada por una pareja heterosexual de doble ingreso y al menos un menor de hasta 12 años, en más de dos tercios del tiempo ese menor está recibiendo cuidado por parte de ambos padres y solo en un 20% de ese tiempo el padre cuida en solitario, es decir se (co)responsabiliza de cuidar.

Gráfico 2: Distribución del tiempo de cuidado rutinario en un día al azar, 2010



Fuente: Elaboración propia con la EET 2010. Muestra: parejas heterosexuales de doble ingreso con al menos un hijo/a hasta 12 años. Solo se tiene en cuenta el tiempo de cuidado como actividad principal.

Un estudio con datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo de 2010 (Fernandez-Lozano, 2019) ha permitido mostrar las características que reúnen los padres que dedican más tiempo a las tareas de cuidado rutinario en solitario (bañar, alimentar o supervisar a los niños y niñas). Se trata de identificar con datos cuantitativos los rasgos sociodemográficos de las parejas que tienden a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas. En primer lugar, son parejas en las que la mujer tiene más ingresos que el hombre. De hecho, los recursos con que cuentan los miembros de la pareja constituyen una explicación sociológica de la implicación de cada uno en las tareas no remuneradas. A más recursos relativos (nivel de estudios, ingresos, nivel ocupacional) más capacidad para evitar tareas no remuneradas. Los mecanismos explicativos son varios: desde una mayor capacidad para la negociación a una menor dependencia de la pareja y, por tanto, menor miedo ante una hipotética ruptura. Esta relación entre ingresos e implicación funciona, además, independientemente de las horas que trabaje cada miembro de la pareja.

En segundo lugar, el padre más corresponsable no es directivo ni trabajador de cuello azul, sino que ocupa un puesto de servicios con una responsabilidad intermedia o baja. Aunque es difícil establecer la dirección de la relación causal (¿se cuida menos por el tipo de trabajo que se ocupa o se ocupan ciertos puestos porque se tiene una menor orientación hacia la familia?), lo cierto es que los datos apuntan a una alineación entre los roles adoptados en el trabajo y en el hogar. En tercer lugar, la madre no tiene demasiado tiempo disponible, especialmente después de las 17 horas, debido a sus obligaciones laborales. Por último, el padre cuenta con una jornada laboral más limitada que la media en España, especialmente después de las 17 horas, lo cual es aún poco frecuente, debido a las largas jornadas de trabajo y a la "jornada partida" (Gracia & Kalmijn, 2016). Por lo tanto, las empresas que compactan las jornadas laborales y promueven la igualdad de género fomentan directa e indirectamente la corresponsabilidad en los cuidados.

Los padres más corresponsables suelen haber disfrutado también de más tiempo con el bebé cuando este nació. La investigación sociológica nos aporta evidencia cuantitativa de la relación entre la duración del permiso por paternidad y la implicación en años posteriores en tareas de cuidado rutinarias de los menores (Fernández-Cornejo, Escot, Del-Pozo, & Castellanos-Serrano, 2016). Los padres de bebés nacidos a partir del 1 de abril de 2019 tendrán la oportunidad de pasar ocho semanas dedicadas en exclusiva a cuidar del recién nacido (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo). Está previsto que en 2021 padres y madres disfruten del mismo tiempo de permiso por nacimiento (16 semanas), es decir, gozarán de las mismas oportunidades para aprender a cuidar. Habrá que ver si los padres usarán la parte voluntaria del permiso para cuidar en solitario y aprender a ser corresponsables.

Referencias:

- Eurofound, 2015. [Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo](#).
- INE, 2019. [Conciliación entre vida familiar y laboral, EPA 2018](#).
- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Del-Pozo, E., & Castellanos-Serrano, C. (2016). Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care? The Case of Spain. *Journal of Comparative Family Studies*, XLVII (2), 169–191.
- Fernandez-Lozano, I. (2019). Fathers as Solo Caregivers in Spain: A Choice or a Need? *Journal of Family Issues*, 1–31. <http://doi.org/10.1177/0192513X19842214>
- Jurado-Guerrero, T. y Muñoz-Comet, J., 2019. Design Matters Most: Successful Fathers' Leave Reform despite Economic Ups and Downs. En prensa.
- Meil, G., Romero-Balsas, P., & Rogero-García, J. (2017). Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too.' In K. Wall & M. O'Brien (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality* (Vol. 6, pp. 107–124). Springer International Publishing. <http://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0>



Últimas noticias

01/07/2019 - [El Gobierno Vasco amplía los permisos parentales a 18 semanas para el personal de la Administración Pública](#)

02/07/2019 - [108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo](#)

03/07/2019 - [Publicación del “Estudio sobre la situación social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado en España”](#)

04/07/2019 - [Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, celebra su III Encuentro Nacional de Seguridad y Salud Laboral](#)

08/07/2019 - [Convocatoria de ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad del Gobierno de Aragón](#)

09/07/2019 - [Publicación de la resolución del distintivo “Óptima Castilla y León”](#)

10/07/2019 - [MAPFRE, empresa perteneciente a la Red DIE, impulsa una iniciativa enmarcada en la Red de Liderazgo Femenino](#)

11/07/2019 - [Verdimed, empresa perteneciente a la Red DIE, galardonada en los II Reconocimientos de Buenas Prácticas en Materia de Gestión de la Diversidad](#)

12/07/2019 - [Clausura de la VI edición del proyecto “Promociona”](#)

15/07/2019 - [I Encuentro de la red europea Men in Care por la conciliación corresponsable “El permiso de paternidad: retos y beneficios”](#)

16/07/2019 - [Plan estratégico de políticas de igualdad de género 2019-2022](#)

17/07/2019 - [Publicación del informe “Argumentos para el cambio” de la OIT](#)

18/07/2019 - [Subvenciones en materia de conciliación para empresas con sede en Andalucía](#)

19/07/2019 - [Publicación de la Directiva \(UE\) 2019/1158, relativa a la conciliación](#)

22/07/2019 - [Publicación del Reglamento \(UE\) 2019/1149, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea](#)

23/07/2019 - [Publicación del informe ‘El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante’, de ONU Mujeres](#)

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de www.igualdadenaempresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

GRATUITO, ONLINE Y TELEFÓNICO

Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas.

Puede solicitar su inscripción en asesoriaie@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

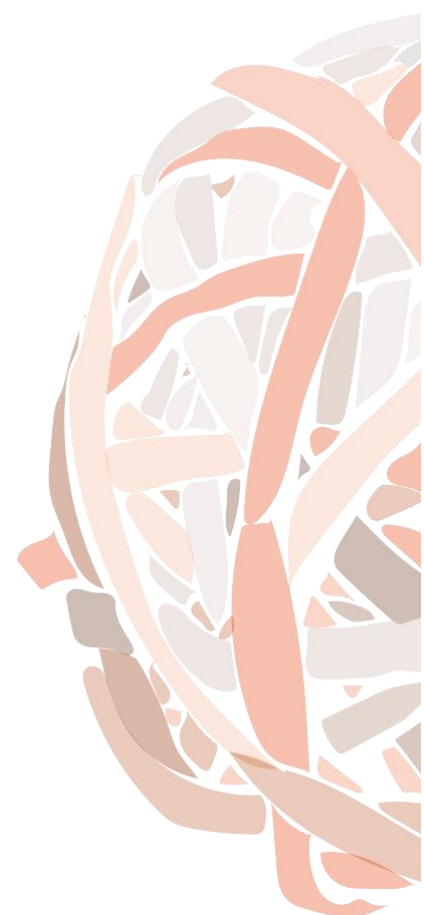
Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Puede realizar sus consultas en pdi@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

Otra información disponible en www.igualdadenaempresa.es

*Síguenos en twitter: [@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)
[@Inmujer](https://twitter.com/Inmujer)*

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS





MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro