

Trabajamos por la igualdad real

Conciliación e igualdad de género

Constanza Tobío

Catedrática de Sociología Universidad Carlos III de Madrid

✉ ctobio@polsoc.uc3m.es

Conciliación e igualdad de género no van necesariamente a la par. La conciliación es, sin duda, una condición necesaria de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ya que difícilmente cabe pensar si la participación en lo público y lo privado, en lo doméstico y lo laboral, no es una realidad para todas las personas. Más aún, la conciliación entre las distintas esferas de la vida, hasta ahora segregadas según el género, bajo el signo de la corresponsabilidad entre agentes e instituciones, está seguramente muy cerca de la igualdad real.

Sin embargo, así como es difícil pensar en igualdad sin conciliación, no ocurre lo mismo en el caso contrario. Existen formas de articular el mundo de la familia y el mundo del empleo que no implican la igualdad de género. Por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial se entiende en muchos países como una modalidad de empleo “femenina”, que hace posible que las mujeres se incorporen a la actividad laboral, efectúen una contribución económica al hogar y, al mismo tiempo, sigan siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado. Es lo que se denomina el modelo de proveedor y medio, en el que los hombres trabajan a tiempo completo mientras que las mujeres lo hacen a tiempo parcial y, además, cuidan.

Algo similar cabe decir de los largos permisos parentales para cuidar a los hijos pequeños que, generalmente, toman las mujeres y tienen efectos negativos sobre su desarrollo profesional e incluso sobre su propia inserción laboral. En estos casos, las políticas de conciliación resuelven efectivamente la atención a menores o mayores, permitiendo a las trabajadoras -ya que pocos son los hombres que se acogen a este tipo de medidas- liberar tiempo laboral para dedicarlo al cuidado de quienes no se pueden valer autónomamente. Pero, a la vez, reproducen la segregación de tareas y géneros, al atribuir la atención doméstica y familiar a las mujeres.

Los orígenes y los tipos de políticas de igualdad y de conciliación son diferentes. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aparece en los documentos fundacionales de la Unión Europea desde un punto de vista liberal, manteniéndose en los primeros planes de igualdad comunitarios hasta la década de los años ochenta del pasado siglo. Se observa entonces que, a pesar del incremento de la actividad laboral femenina, persistían fuertes diferencias salariales y de promoción profesional, concluyéndose que tales desigualdades se explicaban por las responsabilidades familiares, mayoritariamente asumidas por las mujeres.

Se plantea así la cuestión de la conciliación entre la vida laboral y familiar que, desde los años noventa, constituye un elemento clave de las políticas europeas de igualdad. A la vez, el enfoque de la igualdad de oportunidades se va transformando en una perspectiva de igualdad efectiva, es decir, traducida en resultados en los diferentes ámbitos de la vida social. El concepto de mainstreaming

elaborado en la Conferencia de Beijing de 1995 -traducido a nuestra lengua como “transversalidad”- da soporte teórico a las políticas de generalización al conjunto de la sociedad de la igualdad de género. La paridad y las cuotas constituyen instrumentos que se ponen en marcha cuando la resistencia institucional mantiene la anomalía de la ausencia femenina. Su implementación normativa en los países europeos, en el nuestro a través de la Ley de Igualdad de 2007, se ha visto acompañada de grandes avances en la participación de las mujeres en espacios hasta ahora exclusivamente masculinos, en especial aquellos en los que se adoptan decisiones políticas y económicas relevantes.

Hay distintas formas de conciliación y no todas significan lo mismo para la igualdad de género

Las políticas de conciliación cuentan con tres tipos muy diferentes de instrumentos: permisos laborales, servicios y ayudas monetarias. Los permisos consisten en el derecho a ausentarse temporalmente de la ocupación de los trabajadores, manteniendo el vínculo laboral y el derecho al retorno al puesto de trabajo. Son muy distintos según su duración o la existencia o no de una contraprestación económica. La mayor parte se justifica por la necesidad de cuidado de los hijos de corta edad. En la inmensa mayoría de los casos son las madres quienes optan por los permisos laborales, lo cual, como se ha comentado anteriormente, las penaliza en el empleo al interpretarse con frecuencia su disfrute como una priorización de la familia frente a la actividad laboral. Distinto es el caso de los permisos de paternidad intransferibles, a los que solo pueden acceder los hombres, rompiendo así la lógica dominante de adscripción del cuidado a las mujeres. Los servicios de conciliación, como las escuelas infantiles, las ludotecas o los centros de día de mayores, constituyen un recurso neutral respecto al género, ya que igualan la disponibilidad laboral de ambos sexos. En este sentido, hacen avanzar la igualdad. Por último, las transferencias monetarias a las familias tienden a reproducir desigualdades, ya que suelen apoyar el cuidado femenino, bien porque la propia madre decide asumirlo directamente, bien porque esos recursos se aplican a la contratación de cuidadoras.

En resumen, hay distintas formas de conciliación y no todas significan lo mismo para la igualdad de género. La Ley de 2007 es, en este sentido modélica, ya que busca que una y otra vayan de la mano, al promover, por un lado, la presencia de las mujeres en el ámbito público, especialmente en las posiciones directivas, y, por otro, la de los hombres en las tareas de cuidado. El reto consiste precisamente en articular formas de organización social que permitan la compatibilidad efectiva entre empleo y familia para todas las personas, con independencia del sexo.