

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

INCORPORAR A LOS HOMBRES A LOS CUIDADOS

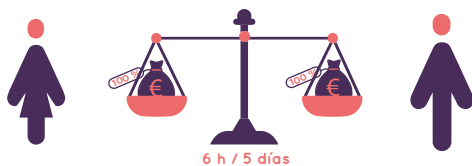
1 Todos los permisos existentes deben tener **la misma duración para mujeres y hombres**, ser **intransferibles** y estar **totalmente remunerados**. Las directivas de la UE y las leyes nacionales deben garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres



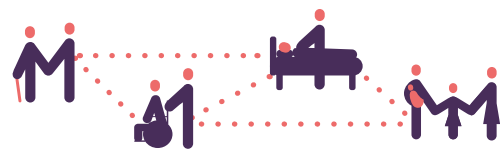
2 Debe proporcionarse un **acceso universal** a servicios de educación y atención (ECEC) de alta calidad, financiados con fondos públicos y de jornada completa, para las edades de 0 a 3 años



3 Una **semana laboral más corta** y totalmente remunerada (30-35 horas) para todos los trabajadores, hombres y mujeres, reducirá las diferencias de género en el trabajo remunerado

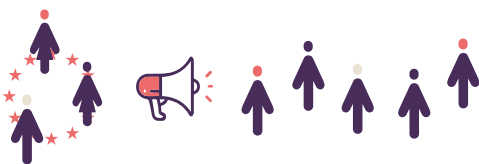


4 La **prestación universal de servicios de larga duración y de atención** a las personas mayores y discapacitadas es necesaria para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas cuidadoras



5 La Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y sus **repercusiones en materia de género** deben ser objeto de un **seguimiento** y una evaluación periódicos

6 Se recomienda una **campaña de sensibilización** en toda la UE que **anime a los hombres** a utilizar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar



7 Los **planes de igualdad de género** en las empresas pueden imponerse mediante su introducción en los **convenios colectivos**



1.

PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD/PARENTAL IGUALES, INTRANSFERIBLES Y TOTALMENTE REMUNERADOS PARA CADA PERSONA PROGENITORA

La garantía de un permiso de maternidad/paternidad/parental totalmente remunerado e intransferible, que sea **IGUAL para HOMBRES y MUJERES**, es una **condición necesaria** para promover un uso igualitario de los permisos por nacimiento y paternidad por parte de mujeres y hombres.

El permiso debe ser **intransferible**. El principio de “úsalo o piérdelo” funciona para los hombres en toda la UE, si el permiso de maternidad/paternidad/parental es totalmente remunerado.

Actualmente, el permiso de **maternidad** está regulado por separado por la Directiva 92/85/CEE. Este permiso debe incluirse o considerarse explícitamente en la Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En la actualidad, el derecho al permiso de **paternidad** es de 10 días laborables (dos semanas naturales), mientras que el permiso de maternidad dura 14 semanas, por lo que debe modificarse **para igualar los derechos de paternidad a los de maternidad**.

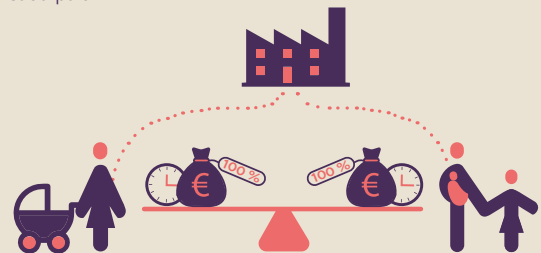
Una vez que los hombres tengan la misma duración del permiso que las mujeres (que es totalmente remunerado e intransferible) y, por tanto, se consiga la igualdad entre hombres y mujeres, podrían aplicarse otras ampliaciones, como los dos meses de permiso parental totalmente remunerados.

En este caso, la **duración total** para cada persona progenitora debería ser de unos **6 meses**, incluyendo todos los permisos (de paternidad, maternidad y parental, o cualquier otro nombre que se le dé en cada país). Las 14 semanas de permiso de paternidad y maternidad, y los dos meses de permiso parental intransferible suman 6 meses de duración total para cada persona progenitora. En el caso de dos progenitores, esto cubrirá el cuidado de cualquier criatura en la UE durante el primer año en casa.

El pago completo es un requisito para que la mayoría de los hombres utilicen la licencia. Por lo tanto, un pago del 100% con un límite máximo bajo supondría que el permiso no se paga en su totalidad. Si algunos países incluyen un límite máximo, deben garantizar que la mayoría de los hombres (y mujeres) reciban la totalidad de sus ingresos mientras cuidan de su menor.

Los permisos de maternidad, paternidad y parentales totalmente remunerados deben tomarse **dentro del primer año** en el caso de los permisos más cortos (4+4 meses) y dentro de los primeros **18 meses** de los bebés en el caso de los permisos más largos (como 6+6), una vez que se hayan implantado. Las personas progenitoras deben tener derecho a utilizar su permiso intransferible de **forma flexible, según decidan**. Esto animará a los hombres a utilizar el permiso para aprender a cuidar de la criatura durante periodos de tiempo significativos, y no de forma fragmentada a lo largo de muchos años.

La Directiva de la UE tiene que **incluir a todas las personas trabajadoras**, también por cuenta propia, a las personas empleadas de hogar y a otros colectivos que pueden tener condiciones específicas de Seguridad Social en cada país.



2.

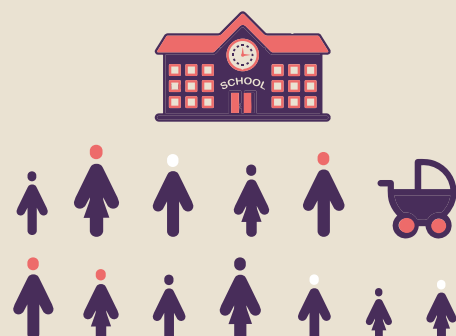
ACCESO UNIVERSAL DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA (EAPI) DE ALTA CALIDAD PARA LAS EDADES DE 0 A 3 AÑOS

Una vez que las personas progenitoras terminan su permiso de paternidad/maternidad/parental, las criaturas deben tener derecho a acceder a servicios de EAPI asequibles, de jornada completa y de alta calidad. Es decir, debe cerrarse cualquier brecha de atención entre el permiso de maternidad/paternidad/parental y la prestación de servicios de EAPI.

Teniendo en cuenta la Recomendación de la Plataforma Europea para la Inversión en la Infancia, y la fuerte relación de género entre las tasas de madres trabajadoras y el acceso a los servicios de EAPI, **el derecho universal de los menores de 0 a 3 años a servicios de EAPI de alta calidad** es una condición necesaria para que las personas progenitoras, también los hombres, compatibilicen el trabajo a tiempo completo con el cuidado de las criaturas.

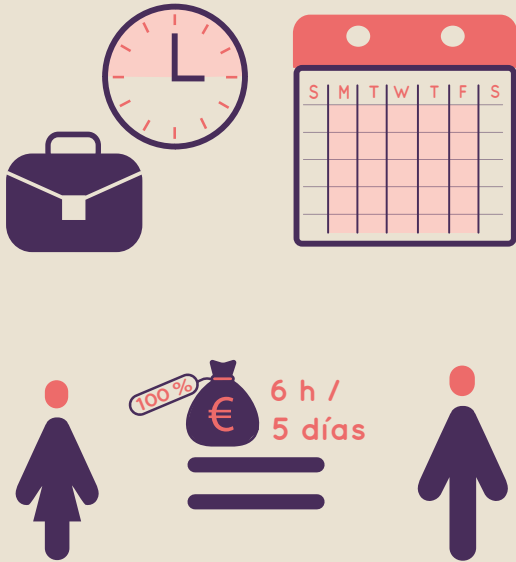
La UE debería apoyarlo y establecer objetivos para aumentar de forma significativa las tasas de cobertura de la educación infantil de 0 a 3 años para acercarse a las de la educación infantil de 3 a 6 años. Los objetivos de Barcelona son claramente insuficientes. Un 90% de la población objetivo en el rango 0-3, al igual que en 3-6 ECEC, parece razonable.

Además, los servicios de EAPI de 0 a 3 años deben estar disponibles durante suficientes horas al día y ofrecer horarios flexibles, para garantizar el bienestar de las criaturas y de las personas progenitoras que trabajan a tiempo completo.



3.

UNA SEMANA LABORAL MÁS CORTA Y TOTALMENTE REMUNERADA (30-35 HORAS) PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS



Un cambio progresivo del derecho a la “reducción de la jornada laboral” para las personas que cuidan de los miembros de la familia a un derecho para todos los empleados **animaría a los hombres a participar más en el cuidado**, porque **no perderían ingresos**.

En todos los países, la reducción de las horas de trabajo y el trabajo a tiempo parcial por motivos de cuidados conllevan una importante **reducción de** los salarios y una **penalización de la maternidad** a lo largo del tiempo, ya que las mujeres recurren a estas medidas casi exclusivamente. Las horas semanales de trabajo remunerado de las madres con hijos pequeños muestran que una semana de 35-horas es factible para los padres que trabajan en los países de la UE. Los hombres no suelen trabajar a tiempo parcial ni reducir las horas semanales por motivos de provisión económica. Habría que seguir estudiando la posibilidad de una semana de 35 horas para todos los trabajadores sin pérdida de salario, como en los ejemplos noruego, islandés, esloveno y austriaco del proyecto MiC.

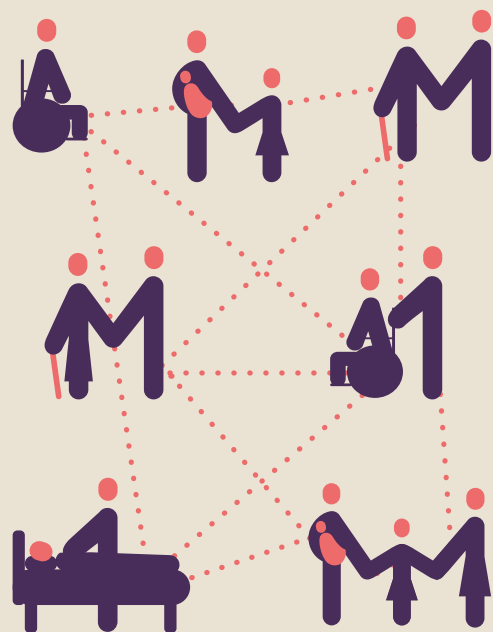
4.

PRESTACIÓN UNIVERSAL DE SERVICIOS DE LARGA DURACIÓN Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES Y DISCAPACITADAS

Incluir **mecanismos prácticos para garantizar el derecho a servicios asequibles de cuidados de larga duración de alta calidad**, en particular los servicios de atención domiciliar y de base comunitaria declarados en el principio 18 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, así como las residencias. Capacitar a las personas mayores y a las personas con discapacidad para que puedan elegirlos y utilizarlos de forma efectiva en función de sus necesidades.

Incluir mecanismos que garanticen el derecho a acuerdos laborales flexibles para quienes cuidan de personas mayores y familiares reconocidos en la Directiva WLB. Garantizar el **pago íntegro de los cinco días de permiso de los cuidadores** incluidos en la Directiva WLB, que pueden utilizarse para cuidar de personas mayores y otros familiares.

Defender y conseguir financiación para estudiar cómo **fomentar la participación de los hombres en el cuidado de las personas mayores** en lo que respecta al apoyo a los cuidadores masculinos informales y al empleo en el cuidado formal.



5.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICOS DE LA DIRECTIVA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y SUS REPERCUSIONES DE GÉNERO

Mejorar los indicadores actuales para poder medir la aplicación de la directiva y la participación de los hombres en los principales temas, incluyendo el **desglose por sexo, nivel educativo y ocupación en cada tipo de indicador** (además de las variables específicas):

A. PERMISO DE PATERNIDAD/MATERNIDAD/PARENTAL:

Nivel de pago, **número de días** utilizados en los primeros 12 y 18 meses de la criatura, número de días utilizados solos o combinados con la pareja, uso a tiempo completo o parcial (por tipo de trabajador).

C. MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLES:

- Reducción de la jornada laboral (por nivel de pago y por causa de la reducción: cuidado de menores, cuidado de personas mayores u otros familiares, educación/formación, otros)
- Horarios flexibles y exceso de trabajo
- Flexibilidad espacial (hogar-oficina) (indicadores de regulación y uso nacional)

B. PERMISOS PARA PERSONAS CUIDADORAS, BAJAS LABORALES POR FUERZA MAYOR:

Porcentaje de personas con derecho, porcentaje de personas que los utilizan, número de días utilizados al año, causa.

D. RELACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS E IMPACTOS:

- Indicadores armonizados sobre la EAPI de 0 a 3 años y de 3 a 6 años por separado (por cada edad de las criaturas): sobre el número de horas utilizadas semanalmente, el coste por menor, la tasa de cobertura según las características de las personas progenitoras.
- **Encuestas anuales o bianuales armonizadas** sobre el uso del tiempo que abarcan todos los países de la UE y que incluyen el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado, los ingresos y las variables de actitud sobre la equidad en la distribución del trabajo según sexo.

6.

UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN EN TODA LA UE SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN LOS CUIDADOS MEDIANTE EL USO DE LOS DERECHOS EXISTENTES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Poner en marcha una campaña de sensibilización en toda la UE sobre los derechos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, cómo utilizarlos y la relevancia de su uso en la igualdad de género, **centrándose en la participación de los hombres en los cuidados** y cómo aumentar su participación. Fomentar que la responsabilidad social de las empresas (RSE) se centre en este tema para que las personas empleadoras sean conscientes de la necesidad de los empleados masculinos de tomarse tiempo libre y ser flexibles.



7.

INCLUIR LOS PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS



Promover los **planes de igualdad de género**: establecer guías y requisitos mínimos para los planes, incluir la promoción de la participación de los hombres en los cuidados, la flexibilidad laboral para los cuidadores y la importancia de introducirlos en los convenios colectivos. Esto serviría de base para promover formaciones y campañas de sensibilización, mejorar el conocimiento y la comunicación en las empresas y modificar las culturas organizativas.

ESTAS RECOMENDACIONES SE BASAN EN EL ESTUDIO “MEN IN CARE”

Los antecedentes de este documento son el proyecto de la UE **Men in Care – workplace support for caring masculinities**. A través de este proyecto, hemos estudiado el contexto político de ocho países y empresas de seis países europeos (Austria, Alemania, Islandia, Noruega, Polonia, Eslovenia, España y Macedonia del Norte en un proyecto de cooperación MiC-Austria), evaluando cómo las condiciones estructurales y las culturas organizativas pueden afectar a los hombres con responsabilidades de cuidado.

Varias políticas de conciliación crean incentivos para que las mujeres cubran una mayor parte del trabajo de cuidados y para que los hombres permanezcan plenamente en el mercado laboral sin una alta implicación en el cuidado. Las directivas de la UE y las leyes nacionales bien diseñadas son puntos de referencia institucionales que influyen en las expectativas y las prácticas de hombres, mujeres y personas empleadoras. La **Directiva de Conciliación** (Directiva 2019/1158) introduce un conjunto de acciones legislativas que incluyen un permiso de paternidad de 10 días laborables, garantizando dos meses de permiso parental intransferible compensado a un nivel determinado por cada Estado miembro de los cuatro meses de permiso parental, introduciendo un permiso de 5 días al año para el cuidado de familiares y ampliando el derecho a solicitar acuerdos laborales flexibles a los cuidadores y padres trabajadores de niños de hasta ocho años. Teniendo en cuenta la **Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar**, la **Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025**, las **experiencias** y los análisis **de MiC**, otras publicaciones y estadísticas¹, proponemos siete medidas para promover la participación de los hombres en los cuidados.

MÁS INFORMACIÓN

Fernández Lozano, Irina, Jurado Guerrero, T. 2021. **Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities.** Action Grant VS-2018-0417.

Gärtner, Marc, Scambor, Elli, Warat, Marta, Eds. 2021. **Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities.** Action grant VS-2018-0417.

Martínez Pastor, J.I.; Jurado Guerrero, T.; Fernández Lozano, I. and Castellanos-Serrano, C. (2022, i.p.) Caring Fathers in Europe: towards universal caregiver families?, Gender, Work, Organisation Special Issue Caring Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe (en prensa)

Scambor, E., Warat, M., Gärtner, M., Ciaputa, E., Frelih, M., Hrženjak, M, Humer, Ž. & P. Abril Morales (2022). **CARING MASCULINITIES IN CARING ORGANIZATIONS? Insights from international workplace studies.** En: Scambor, E., Gärtner, M., Holter, Ø.G., Snickare, L. & M. Warat (eds.) GWO Special Issue Caring Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe (en prensa).

AUTORÍA

Este documento ha sido editado por Cristina Castellanos-Serrano y Teresa Jurado-Guerrero, de la UNED (ES). Los demás coautores son Paco Abril-Morales (ES), Ásdís A. Arnald (IS), Ewelina Ciaputa (PL), Guðný Björk Eydal (IS), Irina Fernández-Lozano (ES), Mojca Frelih (SI), Marc Gärtner (AT, DE), Ingólfur V. Gíslason (IS), Danel Hammer (NO) Majda Hrženjak (SI), Živa Humer (SI), Ewa Krzaklewska (PL), Dimitra Mintsidis (GE), Ole Nordfjell (NO), Elli Scambor (AT) y Marta Warat (PL).

Cómo citar este documento:

Castellanos Serrano, C. and Jurado Guerrero, T. (Ed.) (2022)

Political Recommendations: Bringing Men into Care.

Action grant VS-2018-0417.

Available at: <https://www.men-in-care.eu/es/results>

CONDICIONES DE USO

© 2022.

Esta obra tiene una licencia **CC BY-NC-SA 4.0 license**. ISBN 978-84-09-32437-8

CONTACTO

Teresa Jurado-Guerrero de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain) tjurado@poli.uned.es

EDICIÓN Y MAQUETACIÓN

GRIGRI @magathings

¹ El consorcio de investigación de MiC trabajó con datos secundarios y encuestas, que se basan principalmente en una configuración heteronormativa de las familias. Los socios de MiC son conscientes del sesgo binario de género arraigado en los datos, que limita las pruebas y el debate sobre las familias diversas que van más allá del modelo familiar heteronormativo.



El proyecto Men in Care y estas recomendaciones políticas han recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social “EaSI” (2014-2020). La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea.