



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL

Autor: Elena Castro Urdín

Director: Antonio Javier Ramos Llanos

RESUMEN

La masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral en los últimos cuarenta años ha producido un desequilibrio en los hogares, pues el arreglo familiar que consistía en padre-sustentador y madre-cuidadora ya no es del todo cierto. Sin embargo, esta incorporación profesional de las mujeres no ha ido acompañada, en la misma medida, de la entrada de los hombres al hogar, desempeñando la mujer, en la mayoría de los casos una doble jornada, es decir, aquella que tiene lugar en su trabajo profesional y la que se sitúa en el hogar. Este desequilibrio, también conocido como falta de conciliación, tiene una serie de consecuencias que actúan en detrimento de la mujer y su carrera profesional, como, por ejemplo, reducciones de jornada o abandono del mercado laboral, falta de tiempo libre, sobrecarga de trabajo, o el impedimento de ascender a puestos de mayor responsabilidad por la rigidez de los horarios. Todo lo anterior viene como consecuencia de la perpetuación de ciertos estereotipos y roles patriarcales que perduran en nuestra sociedad, así como, debido a la falta de medidas adoptadas por las Administraciones Públicas y las propias empresas. Es así como, el presente Trabajo de Fin de Grado analizará en profundidad las causas y consecuencias que han conducido a esta situación y contribuirá con posibles medidas para paliar esta desigualdad.

Palabras clave: *conciliación, corresponsabilidad, tareas domésticas y de cuidado, mercado laboral*

ABSTRACT

The massive incorporation of women into the labor market for the last forty years, has led to a disequilibrium inside the households, since the stereotype father-breadwinner and mother-caregiver is no longer true. However, this massive incorporation of women into the labor force has not gone hand to hand, to the same extent, with the entry of men into the households, leaving women performing a double shift, that is, the one that takes place in their professional work and that which is located at home. This disequilibrium, also known as lack of conciliation, brings many consequences that act in detriment of women and their professional careers, such as, shorter working hours or abandonment of the labor market, lack of free time, work overload, or the impediment to ascend to positions of greater responsibility due to the rigidity of the schedules. All of the above comes as a consequence of the perpetuation of certain stereotypes and patriarchal roles that persists in our society, as well as, the lack of measures adopted by public administrations and companies themselves. Thus, this Final Degree Project will analyze in depth the causes and consequences that have led to this situation and will contribute with possible measures to alleviate this inequality.

Key words: *conciliation, co-responsibility, housework and care, labor market.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	5
1.2. OBJETIVO	5
1.3. METODOLOGÍA	5
1.4. ESTRUCTURA.....	6
2. CAUSAS DE LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CONCILIACIÓN	6
2.1. PRESENCIA DE BARRERAS	8
2.1.1. Barreras internas.....	8
2.1.2. Barreras externas: permisos de maternidad y paternidad	10
2.2 FALTA DE CORRESPONSABILIDAD	14
2.2.1 Desigualdad en el reparto de tareas	15
2.2.2 Corresponsabilidad antes y después de tener hijos.....	18
2.3 DIVISIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO.....	22
2.3.1 Las tareas visibles y las invisibles	22
2.3.2 Satisfacción con el reparto.....	26
3. COSTE DE OPORTUNIDAD DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CONCILIACIÓN	27
3.1 LA DOBLE JORNADA DE LA MUJER.....	29
3.2 LA ELECCIÓN DE LA JORNADA LABORAL	34
3.3 ESTRATEGIAS DE BENEFICIO MUTUO	37
3.4 PÉRDIDA POTENCIAL DEL TALENTO FEMENINO.....	39
4. POSIBLES ACCIONES PARA PALIAR LA DESIGUALDAD.....	42
4.1 LEGISLACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	42
4.2 LA EDUCACIÓN COMO IMPULSOR DEL CAMBIO	44
4.3 ADAPTACIÓN DE LOS HORARIOS.....	46
4.4 PERMISOS DE PATERNIDAD MÁS LARGOS E INTRANSFERIBLES	51
5. CONCLUSIONES.....	54
6. BIBLIOGRAFÍA.....	57
7. ANEXO	60

TABLA DE CONTENIDO

TABLAS

Tabla 1: Duración de la prestación por nacimiento y cuidado del menor	11
Tabla 2: Tipo de tarea doméstica	23
Tabla 3: Valor del tiempo dedicado a las actividades de cuidado y tareas domésticas por hombres y mujeres	31

GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución de la duración del permiso de paternidad en España	13
Gráfico 2: Reparto de responsabilidades doméstico-familiares en el hogar según el tipo de tareas	15
Gráfico 3: Principal responsable de las tareas domésticas según sexo	16
Gráfico 4: Principal responsable de las tareas de cuidado según sexo	17
Gráfico 5: Experiencias negativas tras la maternidad	18
Gráfico 6: Diferencia en minutos de la dedicación media diaria de las mujeres a actividades del hogar y la familia en comparación con los hombres en distintas situaciones	29
Gráfico 7: Tasa de paro según el género en 2019	34
Gráfico 8: Diferencia entre hombres y mujeres trabajando a tiempo parcial para atender al cuidado de niños o adultos dependientes	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Si bien es cierto que la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha incrementado potencialmente en los últimos cuarenta años, podríamos esperar que la desigualdad entre hombres y mujeres llegara a su fin. Sin embargo, después de varias décadas viviendo esta situación, todavía no vemos que el hombre haya entrado a trabajar en casa en la misma medida, existiendo así un reparto desequilibrado de las responsabilidades domésticas y familiares, responsabilidades asumidas en su mayoría por la mujer. Esta falta de corresponsabilidad potenciada por una serie de barreras tanto internas como externas incide negativamente en el desarrollo profesional de la mujer y en sus oportunidades en el mercado laboral.

1.2. OBJETIVO

El objetivo del presente Trabajo de Fin de Grado es poner de manifiesto las causas que conducen a las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de conciliación laboral. Actualmente, siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que soportan el peso de las tareas domésticas asumiendo así una doble jornada de trabajo que le impide crecer pues le obliga a decidir, a elegir, comenzando así el verdadero techo de cristal de la mujer. De la misma manera, se pretende demostrar el coste de oportunidad que implica esta brecha de género en conciliación, es decir, el potencial económico que todavía hoy se deja de aprovechar por el desigual modo en que hombres y mujeres compatibilizan su desarrollo profesional con el desempeño de las tareas del hogar. Por último, se pretende dar visibilidad a posibles medidas para paliar esta desigualdad y contribuir al desarrollo de un Plan Nacional de Conciliación.

1.3. METODOLOGÍA

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado se han analizado diferentes plataformas que recogen datos estadísticos de nuestro país, así como datos de la Unión Europea, principalmente del Instituto Nacional de Estadística y del Eurostat. De la misma manera, se han utilizado investigaciones realizadas por asociaciones dedicadas

a dar visibilidad a la falta de la conciliación, como *Closingap*¹, *El Club de Malasmadres*² o la asociación PPiNa³. También se han recogido una serie de entrevistas ofrecidas por la revista *Yo Dona*⁴ a mujeres influyentes en nuestra sociedad, tanto a nivel político como empresarial. Por último, se han diseccionado determinadas legislaciones y proyectos de ley en materia de conciliación laboral. Se trata por tanto de un estudio cualitativo basado en el profundo análisis de las causas y consecuencias de la brecha de género en conciliación, a partir de informes y estudios cuantitativos fundamentados en esta materia.

1.4. ESTRUCTURA

Este trabajo se ha estructurado de forma que, en primer lugar, se analicen las causas que han llevado a la falta de corresponsabilidad en el hogar, llegando al origen de todas ellas con ayudas estadísticas. En segundo lugar, se ha intentado cuantificar el coste de oportunidad que supone la brecha de género en conciliación a través del estudio realizado por la plataforma *Closingap*. Por último, se han planteado una serie de medidas con el objetivo de paliar la desigualdad latente y abrir una ventana hacia un posible Plan Nacional de Conciliación efectivo.

2. CAUSAS DE LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CONCILIACIÓN

La masiva incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral, desde hace cuarenta años, ocurre coincidiendo con dos procesos esenciales: la flexibilización del mercado laboral y el proceso de consolidación de las Administración Pública como generadoras de empleo estable y de calidad a través de las distintas políticas públicas aprobadas (CCOO, 2017). La flexibilización del mercado laboral debe ir necesariamente unido a la creación de un ambiente laboral que permita compaginar la

¹ Plataforma constituida por Merck, Repsol, Mapfre, BMW Group, Mahou San Miguel, Solan de Cabras, Melia, Vodafone, Inditex y PwC con el fin de analizar el coste de oportunidad que tiene para la sociedad las desigualdades entre hombres y mujeres

² Asociación de mujeres publicistas cuyo objetivo es la reivindicación de la conciliación laboral y familiar con la ayuda de diversos estudios de campo mencionados en el presente trabajo.

³ Asociación creada en 2005 con el objetivo de conseguir la reforma en España del sistema de permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora. (PPiNa, 2020)

⁴ Revista que forma parte del periódico El Mundo, con el objetivo de dar visibilidad a mujeres que actualmente están liderando el cambio, ya sea en la política o en los negocios, a través de sus entrevistas, premios o sesiones de debate.

vida profesional con la vida personal de los trabajadores. Sin embargo, y a pesar de la masiva incorporación del sector femenino al trabajo profesional, todavía parece que las administraciones públicas no han sido capaces de desarrollar un espacio donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso a cualquier tipo de trabajo.

Las mujeres se incorporan al mercado laboral con una vocación de permanencia, deseando ocupar el espacio público que históricamente se les había negado, pues las obligaba a permanecer en el ámbito privado del hogar, donde los referentes patriarcales siguen imponiendo un reparto de roles que impiden un desarrollo igualitario en el ámbito laboral (CCOO, 2017). Esto significa que el mercado de trabajo se ha estructurado de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres, y además no se han alterado los roles de género que continúan asignando el trabajo de cuidados a las mujeres de forma casi exclusiva. De esta manera, la sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo problemas de las mujeres sino del conjunto de la sociedad (CCOO, 2017). Las mujeres han salido a trabajar fuera de casa, pero el hombre no ha entrado a trabajar en casa. Esta desigualdad es la principal barrera con la que nos encontramos, la que limita y frena a las mujeres y las lleva a renunciar a puestos de responsabilidad y a seguir desarrollándose como profesionales en sus respectivos sectores (Fernández, 2017).

No obstante, tenemos datos esperanzadores pues España se encuentra entre los países más avanzados en materia de igualdad de oportunidades, más concretamente ocupamos el puesto 23 de 129 en el *global gender index gap*⁵ (Equal Measures 2030, 2019), pero no podemos parar aquí, y para erradicar este problema hay que implicar a tres agentes sociales claves; el sector público, las empresas y las familias, aunando esfuerzos para construir un Plan Nacional a favor de la conciliación.

En el presente epígrafe se explicará algunas de las causas que han llevado a que las mujeres asuman tácitamente las tareas del hogar aún cuando ellas también tienen un trabajo fuera de casa.

⁵ El Global gender index gap mide la posición del país en términos de igualdad en diversos ámbitos

2.1. PRESENCIA DE BARRERAS

2.1.1. Barreras internas

Cuando hablamos de barreras internas nos referimos a que la desigualdad en conciliación no se debe exclusivamente a factores empresariales o institucionales, es decir, a unas inefectivas o insuficientes políticas empresariales o institucionales de conciliación, si no también, debido a las barreras que hombres y mujeres asumen por creencias, valores y en general, por educación (Fernández, 2017).

Para entender el significado de estas barreras internas, a veces un tanto subjetivas, imaginémos el hipotético caso de que una pareja heterosexual decida tener un hijo. Preguntas como: ¿cómo voy a compaginar mi vida profesional con la maternidad/paternidad? ¿debería encontrar un trabajo con horarios más flexibles? O incluso ¿tendría que dejar el trabajo para ocuparme al cien por cien de mi hijo?, son muy frecuentes, sin embargo, llegado el momento de tomar la decisión, ¿es más común que la decisión la tome el hombre o la mujer? Pues bien, según la encuesta realizada en el estudio Somos Equipo⁶ por el *Club de Malasmadres*, el 58,1% de mujeres toma decisiones que implican una renuncia desde que han sido madres y sólo el 6,2% de sus parejas ha renunciado (Fernández, 2017). A priori pueden parecer elecciones personales y totalmente libres, sin embargo, justificarlas de esta manera es un error pues se trata de arreglos que hacen las familias para solucionar las carencias de las medidas de la conciliación actual y la falta de corresponsabilidad (Fernández, 2017). Por tanto, frases tan repetidas como “las mujeres cuando son madres se alejan del mercado laboral para cuidar de sus hijos” no podemos catalogarlas como decisiones libres pues están sujetas a muchas razones que afectan a la toma de decisiones y empujan a renunciar a la mujer.

Los datos recogidos en la encuesta #concilia13f llevada a cabo por la asociación *Club de Malasmadres* que aboga por la corresponsabilidad en el hogar, confirma la hipótesis de que tener hijos penaliza la carrera profesional de la mujer ya que a 5 mujeres de cada 10 les ha cambiado algún aspecto en su puesto de trabajo después de ser madre; el 35,3% de ellas declara haber tenido dificultades en la negociación de la jornada laboral, el 31,6% afirma sentirse juzgada por los compañeros y el 31,5% le han cambiado los

⁶ El tamaño de la muestra en este estudio fue de 24.006 encuestados

objetivos y tras ser madre desempeña funciones de menor responsabilidad (Egoscozabal, 2015).

Realmente, ¿por qué incide la maternidad de forma más negativa en el aspecto profesional a las mujeres que la paternidad a los hombres, si ambos desean por igual tener hijos? Una de las razones detrás de este desequilibrio son los roles de género que se han ido construyendo y perpetuando a lo largo de la historia. Tan solo hace 50 años la mayoría de las mujeres trabajaba únicamente dentro casa y su papel en la sociedad se reducía a la función reproductiva y la atención y cuidado del hogar y la familia. Y aquellas que trabajan fuera de casa lo hacían bajo salarios ridículos y poco representativos, pues la consolidación de un modelo familiar donde el hombre era el principal proveedor de ingresos fijó el salario de las mujeres esposas y madres como complementario o incluso como dinero para gastos extra (CCOO, 2017). Sin embargo, este modelo ya no puede tener cabida en una sociedad como la nuestra, donde, de los 23.088 millones de personas activas en España, 10.763 millones son mujeres (INE, 2019). Se necesita eliminar los estereotipos que durante tantos años han intentado encerrar a las mujeres dentro de casa pues precisamente salieron de ahí, con expectativas de encontrar empleo, de conseguir una independencia económica y de apoyar a una economía doméstica resentida (CCOO, 2017).

Asimismo, las políticas empresariales y familiares que han existido hasta ahora y cuyos efectos perduran, estaban definidas bajo un prisma que entendía a la mujer como principal proveedora de los servicios doméstico-familiares y al hombre como principal proveedor de ingresos en el hogar, teniendo como consecuencia la perpetuación de los roles patriarcales (Fernández, 2017). Estas políticas y las creencias instauradas en la sociedad hacen que incluso cuando las mujeres todavía no son madres, ya creen que son ellas las que van a tomar decisiones relacionadas con la renuncia. De hecho, la directora de operaciones de Facebook, Sheryl Sandberg, dedica un capítulo de su libro a esta conducta titulándolo “no te vayas antes de irte”, avisando que, si las mujeres deciden renunciar incluso antes de tener hijos, acaban postergando sus carreras profesionales.

Un artículo reciente del periódico EL PAIS (Agudo, 2020), mostraba un estudio de PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) que encontró que todavía en 2020 un 47,4% de la población mundial dice que los varones son mejores líderes políticos, y un 41,4% cree que son los más idóneos para mandar en los negocios (Agudo, 2020). Raquel Lagunas (Agudo, 2020, pág.2), asesora para cuestiones de igualdad de género en el PNUD, argumenta que “las normas sociales, las expectativas, los prejuicios, los sesgos de género y el sistema de creencias son los mayores obstáculos para seguir progresando”. De acuerdo con el estudio, el 91% de los hombres y el 86% de las mujeres de los 75 países (81% de la población mundial) en los que se han realizado encuestas tienen al menos uno de esos pensamientos machistas y un 50% de los hombres encuestados cree que ellos tienen más derecho a un trabajo (Agudo, 2020).

La principal solución para eliminar estas barreras internas, conocidas como los roles patriarcales presentes en nuestra sociedad, es una; la educación. Como dice el famoso proverbio inglés “La mano que mece la cuna gobierna el mundo” y por tanto si esa mano tiene una mentalidad machista, se perpetuarán los roles tradicionales bloqueando la corresponsabilidad y la implicación masculina en las responsabilidades doméstico-familiares.

De esta manera, es necesario que las nuevas generaciones reciban una educación tanto desde los hogares como desde las instituciones educativas que no asigne un género ni a las tareas domésticas ni a cualquier otro tipo de trabajo profesional, pues la igualdad no entiende de género.

2.1.2. Barreras externas: permisos de maternidad y paternidad

Las barreras externas están relacionadas con factores institucionales o empresariales, siendo uno de ellos los permisos de maternidad y paternidad, cuya irregular distribución afecta en la corresponsabilidad en el hogar. Desde que se es madre, las mujeres deciden adaptar su jornada laboral con más frecuencia que sus parejas, con una diferencia, según el estudio Somos Equipo, de 6,4 puntos porcentuales (Fernández, 2017). Cuando hablamos de adaptación de la jornada laboral nos referimos a un cambio de trabajo o de régimen laboral, e incluso de horario o teletrabajo. Sin embargo, la gran diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a las decisiones que se toman una vez tienen hijos, no es de adaptación de la jornada laboral si no directamente de renuncia, pues son las

mujeres las que deciden renunciar a su trabajo con mayor frecuencia que sus parejas, con una diferencia de 21,9 puntos porcentuales (Fernández, 2017)

Para entender por qué son las mujeres las que reiteradamente “deciden” renunciar a su trabajo en vez de sus parejas, es necesario comprender las políticas familiares que existen actualmente en nuestro país.

A continuación, se presenta una tabla explicando los permisos actuales de paternidad y maternidad, y su evolución, hasta que en 2021 se equipare la duración de ambos permisos, tal y como establece el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A raíz de este decreto, los permisos pasan a unificarse en una única prestación, denominada nacimiento y cuidado de menor.

Tabla 1: Duración de la prestación por nacimiento y cuidado del menor

	2019	A partir de enero de 2020	A partir de enero de 2021
Prestación por maternidad⁷	<p>Duración de 16 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto. - 10 semanas voluntarias, continuadas al periodo obligatorio o interrumpidas, a jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor - Hasta 4 semanas transferibles al otro progenitor del periodo no obligatorio 	<p>Duración de 16 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto. - 10 semanas voluntarias, continuadas al periodo obligatorio o interrumpidas, a jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor - Puede transferir hasta 2 semanas del periodo no obligatorio al otro progenitor. 	<p>Duración 16 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa inmediatamente posteriores al parto. - 10 semanas voluntarias, continuadas al periodo obligatorio o interrumpidas, a jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor
Prestación por paternidad/ otro progenitor	<p>Duración de 8 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa e inmediatamente posteriores al parto. - 6 semanas voluntarias, continuadas o interrumpidas, a jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor 	<p>Duración de 12 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa e inmediatamente posteriores al parto. - 8 semanas voluntarias, continuadas o interrumpidas, a jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor 	<p>Duración 16 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa inmediatamente posteriores al parto. - 10 semanas voluntarias, continuadas al periodo obligatorio o interrumpidas, a jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor

Fuente: elaboración propia a partir de los datos establecidos en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2020)

⁷ Ambos permisos están retribuidos al 100%

Esta equiparación, en 2021, supondrá un gran avance en nuestra sociedad e incidirá en gran medida en las decisiones que se toman en la pareja cuando se tienen hijos como ha ocurrido en países como Suecia o Islandia (González, 2018).

Sin embargo, aunque todo indica que estas políticas familiares favorecerán la corresponsabilidad, todavía estamos lejos de conseguirla según muestran los siguientes datos. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones calculó que en 2018 solo un 1,77% de los titulares del permiso de maternidad fueron hombres (Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones, 2019) es decir, que, aunque se diese la oportunidad de transferir hasta un máximo de 10⁸ semanas por parte de la madre al padre, esta opción era poco común. Además, según la Encuesta de Población Activa del INE, dentro de la franja de edad de los progenitores que gira en torno a la media de nacimiento del primer hijo (25-34 años) un 8,4% de las mujeres ocupadas estuvo de baja en 2017 con motivos de nacimiento de su hijo, frente a un 1,1% de los hombres ocupados de la misma edad (INE, 2019). Esta encuesta nos dice que, durante este mismo año, de las mujeres ocupadas que se encontraban de baja o excedencia para atender a familiares recién nacidos:

- Un 5% optó por abandonar el mercado de trabajo una vez finalizado dicho permiso para dedicarse al cuidado de hijos y hogar
- Un 3,3% estaba contratada a tiempo completo y una vez finalizado dicho permiso, pasó a trabajar a tiempo parcial

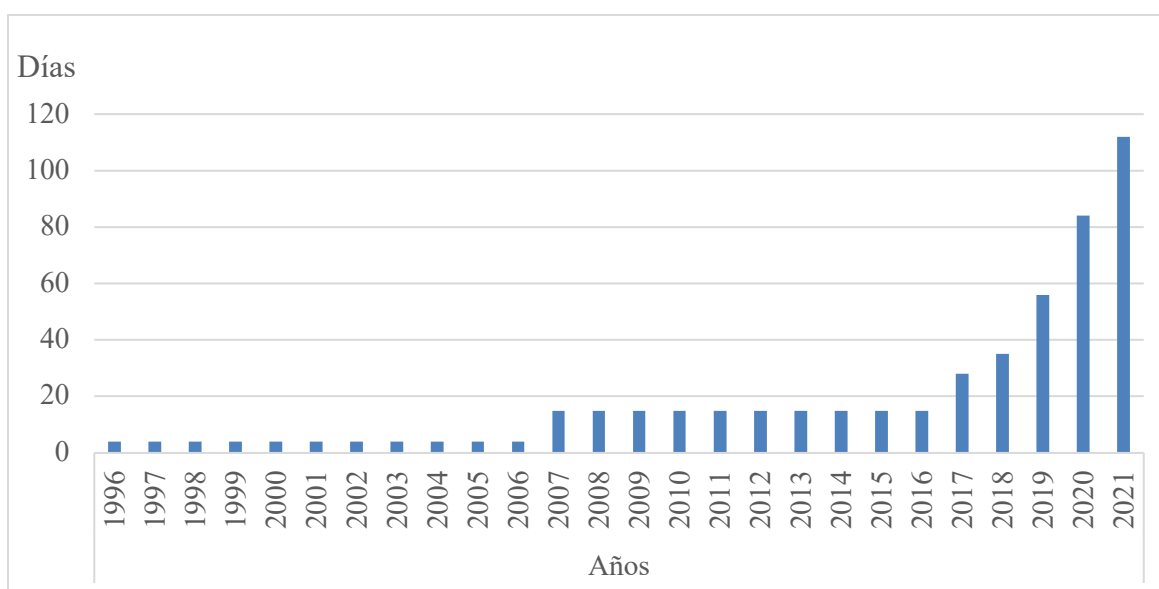
No cabe duda por tanto que este hito vital, supone una interrupción de la carrera profesional de las mujeres, que a su vez incide en la forma en la que participan en el mercado de trabajo una vez finalizado este periodo temporal en diversos ámbitos; remuneración, posibilidad de reincorporación, la probabilidad de ascenso profesional, techo de cristal, etc. (AFI, 2019)

Para valorar estos datos hay que tener en cuenta que nuestro país junto con el resto de Europa está evolucionando hacia una sociedad más igualitaria. Sin embargo, nuestras raíces aún tienen pinceladas de cultura machista. Esta, no tan lejana sociedad, asignaba

⁸ En el 2018 era posible transferir hasta 10 semanas. Se utiliza este dato pues es el último disponible en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

el trabajo reproductivo y el cuidado de los hijos exclusivamente a las mujeres, reflejándolo así no solo la educación, como se ha comentado anteriormente, si no también en las políticas familiares de nuestro contexto institucional. Así, hace tan solo trece años, el permiso de paternidad era de dos días mientras el de la mujer era de 16 semanas; a partir del 2007 se convirtió en 13 días intransferibles para los hombres y en el 2017 se incrementó a 28 días. Por tanto, la mujer permanecía en casa en una proporción mucho mayor al hombre en el momento del nacimiento de los hijos, contribuyendo así a que el hombre no pudiese participar de los primeros meses de crianza del bebé y no pudiese aprender el comportamiento como cuidador, de la misma forma que lo hacía la mujer (Fernández, 2017).

Gráfico 1: Evolución de la duración del permiso de paternidad en España



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la OCDE, Sanidad (OCDE, 2020)

De esta manera, una vez transcurridas las 6 primeras semanas de permiso obligatorio para la madre, el hombre no entraba en el cuidado del hijo pues se había perdido una parte imprescindible de su crecimiento y por tanto era más “fácil” que la mujer con la experiencia que había ganado en este tiempo continuara con la crianza del bebé de forma casi exclusiva, renunciando a gran parte de su carrera profesional, mientras el hombre trabajaba incluso más horas para suplir la pérdida de ingresos de su pareja.

Este comportamiento parece seguirse repitiendo en la actualidad. Sin embargo, el Gobierno de España con las nuevas políticas familiares comentadas anteriormente, ya

ha diseñado reformas normativas para mitigar parte de los efectos negativos que supone la maternidad en la carrera laboral de la mujer y aunque todavía es pronto para valorar sus efectos, los primeros estudios parecen constatar un impacto positivo sobre las mujeres trabajadoras (Grant Thornton , 2019). De hecho, como se puede comprobar en el *gráfico 1*, se ha producido un crecimiento exponencial en el número de días que constituyen el permiso de paternidad, desde el 2017 (28 días), hasta la actualidad (84 días). El objetivo principal de estas políticas, en palabras de la comisaria europea de Trabajo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen (AFI, 2019, pág. 43) es que “las mujeres puedan realizar su potencial y de que todos los hombres puedan asumir responsabilidades en el cuidado de los familiares”.

La penalización de las mujeres madres en el mercado laboral es una realidad como demuestran estudios de la Organización Internacional del Trabajo donde se alerta que las mujeres madres en España cobran un 17% menos que los hombres y un 5% menos de las mujeres que no son madres (Egoscozabal, 2015). Por esta razón, se necesita también políticas gubernamentales que garanticen la reincorporación de la mujer a su mismo puesto de trabajo, así como, ampliar las medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar.

2.2. FALTA DE CORRESPONSABILIDAD

El presente epígrafe va dirigido a intentar desmontar la creencia tantas veces repetida – incluso por mujeres – de que “los hombres ganan más, por eso las mujeres cargan con el peso de la familia y el hogar”. Como se ha comentado anteriormente, la falta de corresponsabilidad no tiene que ver únicamente con factores racionales en torno a la aportación económica y al valor del trabajo remunerado sino también a los factores estructurales que configuran nuestra sociedad e influyen directamente en este desequilibrio. Sin embargo, si nos centramos en el factor económico, y basándonos en el estudio realizado por el *Club de Malas Madres*, comprobamos como el 45,2% de las mujeres conviviendo en pareja y aportando la misma cantidad de dinero al hogar que sus parejas declara ser la principal responsable de las tareas doméstico-familiares. El 9% de los casos son sus parejas las principales responsables de estas tareas. Incluso en aquellas familias donde la mujer es la que aporta mayores ingresos al hogar, sigue siendo ella la principal responsable de las tareas domésticas, en un 44,7% de los casos respecto al 10%, donde se ocupan su pareja y un 35,5% donde se ocupan conjuntamente

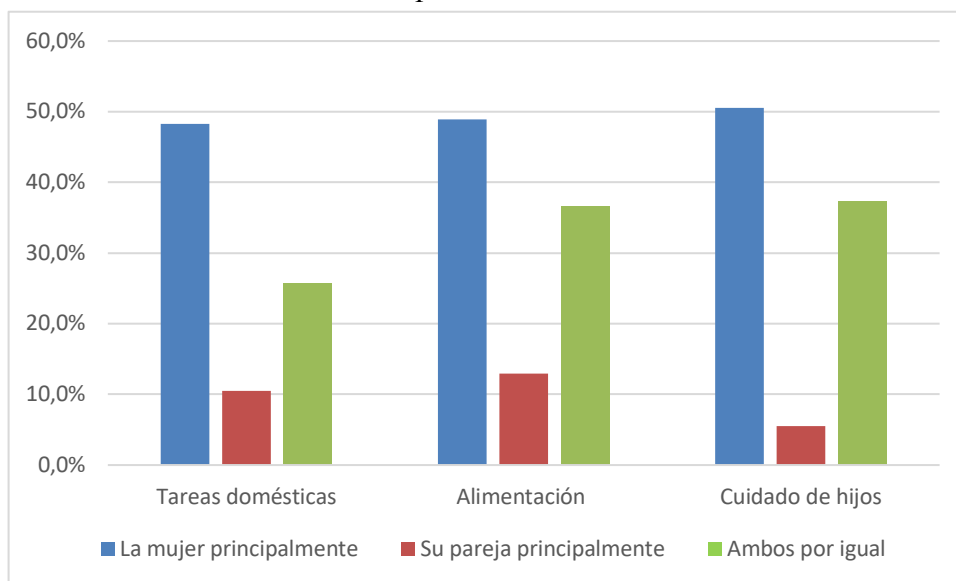
(Fernández, 2017). Por tanto, comprobamos que realmente la diferencia de aportación de dinero al hogar no es requisito indispensable para que las mujeres se responsabilicen de tales tareas en mayor medida que sus parejas.

2.2.1. Desigualdad en el reparto de tareas

Las cifras que ofrece el Instituto Nacional de Estadística demuestran que en los últimos años ha aumentado la participación de los hombres en el trabajo dentro del ámbito familiar,⁹ pero estos cambios no se producen al mismo ritmo que la participación de la mujer en el mercado laboral ya que las responsabilidades no se asumen de forma equitativa.

Para demostrar este reparto descompensado, el informe sociológico realizado por Somos Equipo en su número publicado el 13 de febrero de 2017 titulado *Yo no renuncio*, ha diseñado unos gráficos que muestran el tipo de tarea doméstica a los que, hombres y mujeres dedican su tiempo.

Gráfico 2: Reparto de responsabilidades doméstico-familiares en el hogar según el tipo de tareas



Fuente: elaboración propia con datos recabados del informe Somos Equipo (Fernández, 2017)

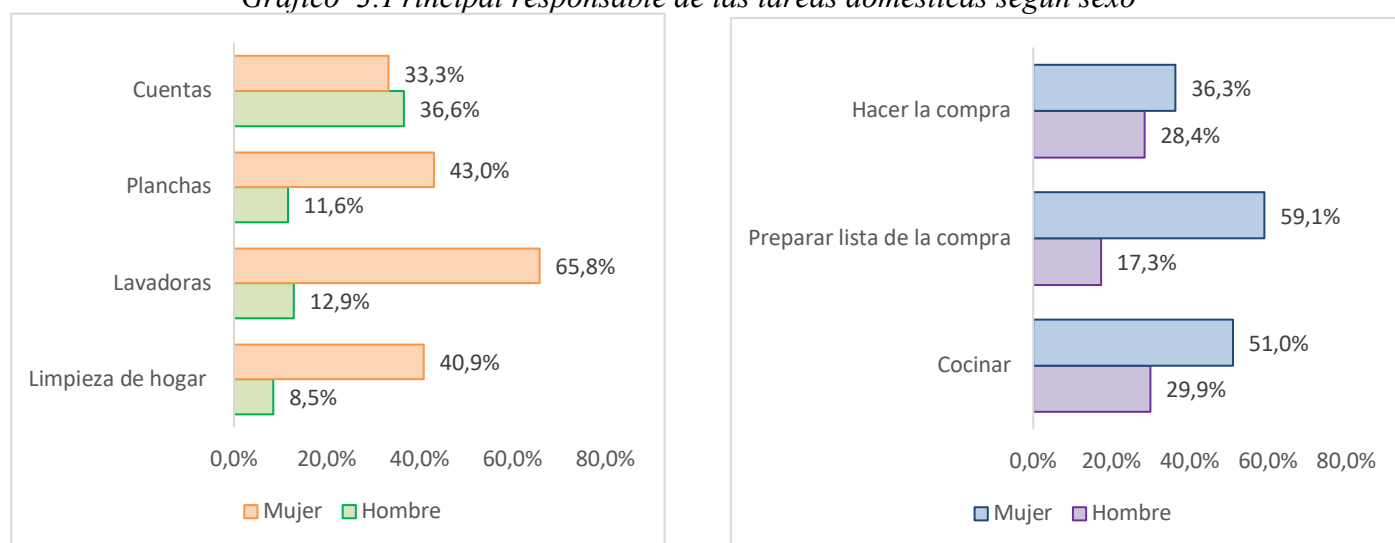
Como se puede apreciar en el *gráfico 2*, las mujeres se dedican en un porcentaje significativamente mayor que los hombres a los tres tipos de tareas que aquí se

⁹ En 2016, último dato del INE, los hombres dedican 11 horas semanales a las tareas domésticas mientras que las mujeres dedican 20 horas semanales. Sin embargo, en el periodo 2003-2006 los hombres dedicaban 9 horas semanales a estas tareas. (INE, 2016)

clasifican. El sector de alimentación es donde apreciamos menor diferencia y mayor en el cuidado de los hijos. También se puede comprobar que las parejas participan de las responsabilidades con más frecuencia cuando las tareas se realizan con la mujer conjuntamente y no como principales responsables.

Asimismo, este estudio ha dado un paso más y ha entrado a analizar dentro de cada una de estas clasificaciones, quién es su principal responsable según el género.

Gráfico 3: Principal responsable de las tareas domésticas según sexo



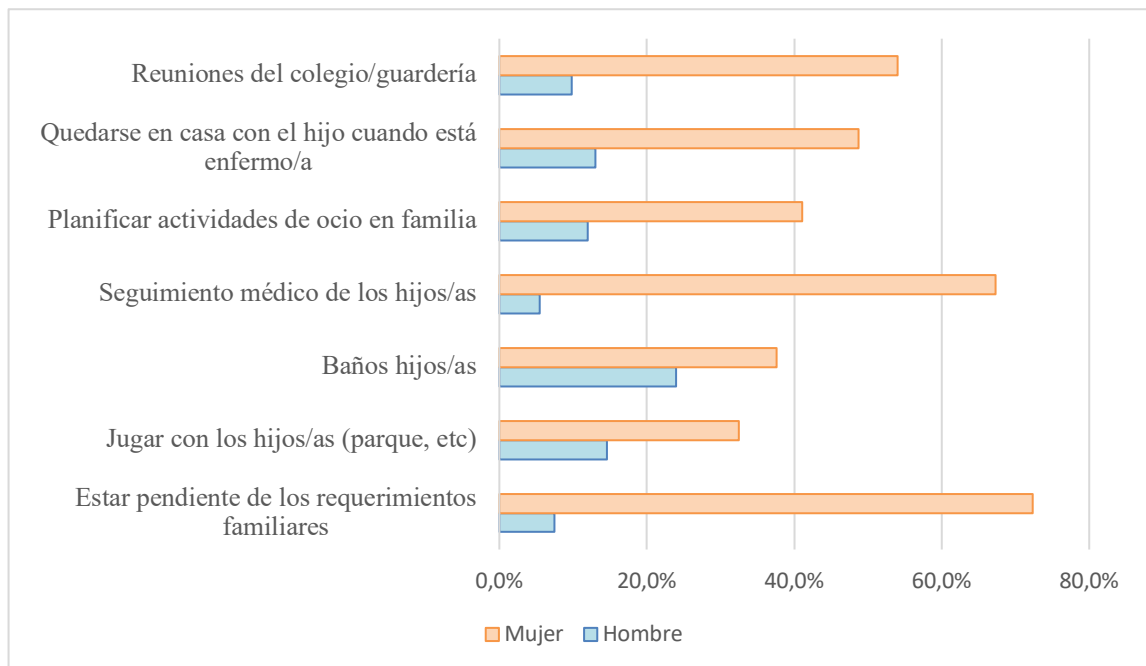
Fuente: elaboración propia con datos recabados del informe Somos Equipo (Fernández, 2017)

Al profundizar sobre los tipos de tareas que se realizan según sexo se observa, en el gráfico 3, importantes diferencias. La primera es que en relación con las tareas domésticas la actividad de “llevar las cuentas del hogar” no tiene un componente de género puesto que el porcentaje de hombres y mujeres es prácticamente el mismo (36.3% hombres vs. 33.3% mujeres). Sin embargo, el resto de las actividades están prácticamente monopolizadas por las mujeres. Si ponemos estos resultados en conexión con las barreras internas a las que se enfrentan las mujeres en relación con la corresponsabilidad familiar, podemos ver como los roles patriarcales presentes en la sociedad, han inculcado a las mujeres las tareas físicas del hogar, como por ejemplo “poner una lavadora” – con una diferencia porcentual de 53 puntos – y sin embargo la tarea que menos correlación tiene con las de su grupo, como es, “llevar las cuentas”, no tiene componente de género, o al menos no de manera tan notable, y es precisamente la única que está relacionada con la economía del hogar, y por tanto con el ingreso

dinerario de la familia, algo que también parece haberse adjudicado a lo largo de los años a los hombres.

Si hablamos de la alimentación, es el sector donde menor diferencia existe entre sexos excepto en la actividad de “preparar la lista de la compra” donde el 59,1% de las mujeres declara ser la principal responsable frente al 17,3% de los hombres. Como veremos en el epígrafe siguiente, esta actividad se califica como invisible e imposible de cuantificar pues se puede realizar simultáneamente con otras actividades y supone un mayor desgaste mental ya que es una tarea que no tiene fin, pues la mujer normalmente es la que tiene que pensar qué comida se va a preparar cada día y por tanto los ingredientes necesarios, mientras que ir a hacer la compra es una tarea visible y posible de cuantificar pues tiene un principio y un final.

Gráfico 4: Principal responsable de las tareas de cuidado según sexo



Fuente: elaboración propia con datos recabados del informe Somos Equipo (Fernández, 2017)

En cuanto a las tareas familiares, la presencia de la mujer sigue siendo superior a la del hombre en todas las actividades destacadas, siendo las diferencias en algunos casos, mucho mayores que cuando se habla de tareas domésticas. Las más notables la encontramos en aquellas relacionadas con el seguimiento escolar o médico de los hijos donde existe una diferencia media de 56 puntos porcentuales entre hombre y mujeres. Tales actividades, al igual que sucede con “preparar la lista de la compra” son invisibles

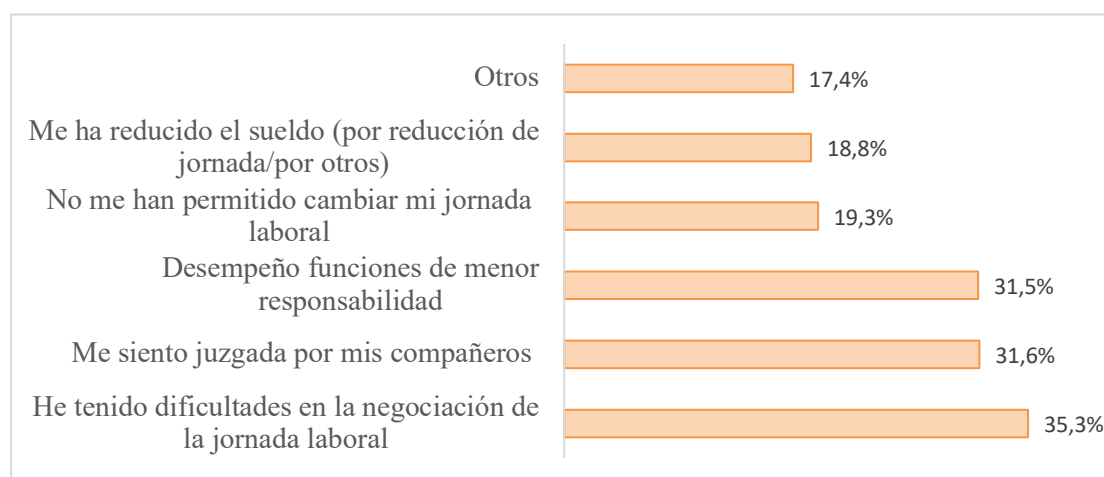
e imposibles de cuantificar pues también se puede hacer simultáneamente con otras tareas y no tiene ni principio ni final, lo que supone un mayor desgaste mental para la mujer en comparación con las tareas de su pareja.

2.2.2. Corresponsabilidad antes y después de tener hijos

Es interesante descubrir como, con la maternidad, la brecha de género en materia de conciliación aumenta considerablemente y, por tanto, considero necesario destinar un epígrafe de este trabajo a analizar como la situación en el hogar cambia radicalmente con el nacimiento de los hijos. La maternidad se convierte en el verdadero techo de cristal de la mujer pues es aquí donde la pareja tiene que decidir como compatibilizar su carrera profesional con el cuidado de personas totalmente dependientes, esto significa, que les obliga a decidir, a elegir y en última instancia a renunciar, siendo las mujeres quienes manifiestan una mayor predisposición a adaptar su vida laboral a las necesidades del menor. (Fernández, 2017)

El estudio, Concilia 13f¹⁰, ha documentado experiencias reales de mujeres que vieron afectada su carrera profesional en el momento del nacimiento de su primer hijo. Este estudio nos cuenta que un 50,7% de las mujeres encuestadas que trabajan mencionan haber tenido experiencias negativas desencadenadas por su maternidad. Con estos datos, y otras experiencias recogidas en el mismo estudio, se ha elaborado un gráfico con las consecuencias derivadas de la maternidad.

Gráfico 5: Experiencias negativas tras la maternidad



Fuente: elaboración propia con datos recabados del informe Concilia13f (Egoscozabal, 2015)

¹⁰ El tamaño de la muestra en este estudio fue de 4.445 encuestados

Podemos constatar así, que las consecuencias negativas derivadas de la maternidad varían desde aspectos económicos, como la reducción del sueldo para un 18,8% de las mujeres encuestas, hasta aspectos sociales como “haberse sentido juzgada por sus compañeros” en un 31,6% de los casos o incluso de desempeño profesional, como ejercer funciones de menor responsabilidad, en un 31,5% de los casos.

Sin embargo, esta mayor predisposición de la mujer a adaptar su vida laboral a la familiar, ¿se ha pactado con su pareja con anterioridad al nacimiento del hijo, o es fruto de la asunción tácita por parte de las mujeres de estas tareas una vez tienen el hijo?

Pues bien, la iniciativa *TransParent Project* ha lanzado un estudio en el que acompaña a 68 parejas primerizas de dos ingresos, es decir, en la que ambos tienen empleo, en su transición a la maternidad/paternidad para entender las decisiones que han tomado respecto al cuidado del hijo, la organización de las tareas domésticas y el empleo remunerado durante los primeros años de crianza. Esta investigación parte de una paradoja actual en el contexto español;

Las nuevas generaciones de parejas, en proceso de formalización familiar, muestran actitudes de género muy igualitarias en cuanto a la división del trabajo en diferentes encuestas, pero la realidad del reparto del trabajo no remunerado está aún muy marcada por el género y es una fuente de conflicto e insatisfacción conyugal. El cuidado de los hijos también sigue recayendo más en las mujeres, como muestra el desigual disfrute de las licencias parentales. ¿Cómo se puede explicar esta discrepancia entre unos ideales familiares igualitarios y la persistencia de una realidad familiar fuertemente marcada por el género? (Abril, y otros, 2015)

Las actitudes de género igualitarias son fruto de los cambios sociales que hemos sufrido a lo largo de los últimos 40 años, cuando la mujer ha empezado a introducirse en el mercado laboral, pues pone en duda arreglos familiares tradicionales de padre sustentador y madre cuidadora y quizás pueda propiciar la construcción de relaciones de género más simétricas (Abril, y otros, 2015).

Sin embargo, estas actitudes no se corresponden con la situación real a la que se enfrentan las parejas en sus hogares con el nacimiento de su primer hijo. Para entender

esto es fundamental examinar como piensan los padres primerizos, organizar los cuidados antes del nacimiento del hijo, y considerar que papeles juegan los ideales acerca de la dedicación al empleo y al cuidado, cómo estas ideas se articulan con los planes acerca de qué cónyuge cuidará más y de que manera afectará al empleo de ambos (Abril, y otros, 2015). Cuando llega por primera vez la paternidad y la maternidad, los roles tradicionales se hacen más fuertes, puesto que las responsabilidades asumidas por ambos cónyuges son mayores y es la primera vez que se cruzan ideas y decisiones sobre el hombre y la mujer, no solamente como matrimonio si no en su relación madre-hijo padre-hijo.

Las decisiones que se tomen a partir de ese momento van a estar afectadas por determinadas variables que pueden acabar no reflejando las actitudes de género interiorizadas en la pareja antes de ser padres. Algunos de estos factores son, por ejemplo, las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres donde pueden existir diferencias significativas, como indica la brecha salarial ubicando a los hombres en mejores posiciones que las mujeres (INE, 2018) lo que puede convertir la negociación de la pareja en relación con el cuidado del hogar en una negociación basada en los recursos de cada cual. De esta manera los recursos económicos de cada cónyuge, se convertirían en recursos de *poder* dentro de la familia y el cónyuge con más poder pasaría a ser el sustentador principal de la familia y el encargado de tomar las decisiones importantes, mientras que el otro, generalmente la mujer, queda en una posición de dependencia económica muy perjudicial no solo por sacrificar su propia independencia si no también en caso de ruptura conyugal, de desempleo de sustentador principal o de viudedad (Abril, y otros, 2015).

Volviendo al experimento social realizado por *TransParent Project*, se observaron dos ideas que se hacen comunes en las 68 parejas estudiadas; primero, que la mayor parte da por sentado el modelo de pareja basado en dos ingresos, y por tanto la mayoría de las madres planean reincorporarse tan pronto como finalice el periodo de las licencias remuneradas, y segundo, que en muchos casos ha sido difícil para las parejas separar sus planes ideales sobre el cuidado infantil de los planes más realistas (Abril, y otros, 2015).

Sus conclusiones muestran como los recursos relativos de cada cónyuge, el contexto institucional, las preferencias individuales y las normas sociales no pueden concebirse como independientes y aislados unos de otros. Los resultados obtenidos indican que padres y madres acaban desarrollando preferencias adaptativas para hacer frente a los desequilibrios entre sus ideales sobre el cuidado y las limitaciones a las que se enfrentan.

Una de estas limitaciones es la percepción generalizada de que el uso de los permisos parentales supone una penalización ineludible, que dificulta una participación intensa en el cuidado por parte del padre (Abril, y otros, 2015). La mayoría de los padres entrevistados tienden a evitar el uso de permisos aludiendo a la necesidad de mostrar compromiso en el empleo y ser difícilmente sustituibles, argumento poco utilizado por las mujeres. Aunque las madres también se enfrentan a penalizaciones laborales, está social e institucionalmente más legitimado que sean ellas quien hagan un mayor uso de las licencias y permisos (Abril, y otros, 2015).

Otra de las limitaciones que perpetúan el rol de la mujer como responsable del cuidado familiar, es la percepción generalizada del papel de ésta como biológicamente más vinculada al bebé a través del embarazo y la lactancia, propiciando así una planificación y futura división asimétrica del cuidado (Abril, y otros, 2015).

En contraposición, en el estudio se encuentran un número reducido de parejas cuyos planes se alejan de los modelos de maternidad y paternidad tradicionales, y parecen tener mayor peso las actitudes igualitarias donde se encuentran fundamentalmente hombres que construyen en menor medida su identidad a través de su desempeño profesional, mujeres que abiertamente reflexionan sobre las normas de género, y en general individuos que atribuyen un valor a que los dos asuman de forma igualitaria las responsabilidades y tengan una relación intensa con el bebé (Abril, y otros, 2015).

Es así como la sociedad española, con la ayuda de las políticas familiares adecuadas, necesita alinear los principios igualitarios que animan a su población, con la realidad de lo que ocurre dentro del hogar una vez se tiene el primer hijo, sin que limitaciones económicas o roles tradicionales se interpongan en su camino.

2.3. DIVISIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO

Cuando hablamos de trabajo no remunerado nos referimos a las tareas que dedican hombres y mujeres dentro del hogar que no llevan asociado un componente remunerativo. Según la Organización de Naciones Unidas, las mujeres realizan 2,5 veces más trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres, lo que se traduce en una penalización para las mismas pues tienen menos tiempo para dedicar al trabajo remunerado o bien trabajan más horas combinando trabajos remunerados con otros que no lo son (Organización Naciones Unidas , 2019). Este trabajo no remunerado cubre el coste en cuidados que sustenta a las familias, apoya a las economías y en muchas ocasiones suple las carencias en materia de servicios sociales. Realmente son laborales indispensables para el funcionamiento de la economía, que necesitan ser apreciadas como fundamento de toda sociedad y sin embargo todavía no se reconoce como verdadero “trabajo” y por tanto no forma parte de nuestro producto interior bruto.

Como venimos diciendo a lo largo de la investigación, estamos sufriendo un cambio de paradigma en nuestra sociedad actual, donde los hombres cada vez se implican más en el hogar, y si bien es cierto que el trabajo no remunerado empieza a estar reconocido, todavía es un trabajo invisible a ojos de la sociedad. Sin embargo, al no medirse o cuantificarse y por tanto no ser un objetivo de nuestras políticas familiares, difícilmente se puede catalogar como prioridad, no desarrollando así medidas que ayuden a paliar las consecuencias negativas de la doble jornada de la mujer

2.3.1. Las tareas visibles y las invisibles

Según un estudio realizado por la universidad de Barcelona titulado “Madres sobrecargadas”, cuanto más se implican los hombres en el trabajo doméstico, más lo hacen también las mujeres. Aunque esto pueda parecer una paradoja, que choca con las teorías economistas y feministas que indican que una mayor dedicación de los hombres dentro del hogar descarga a las madres de las labores de casa y el cuidado de los hijos, no lo es tanto. Los autores de este estudio descubrieron que cuando ellos dedican más de 15 horas semanales, la implicación femenina crece por encima de la media. Estos resultados paradójicos, declaran sus autores, se deben a una estrategia parental común basada en la “inmersión” en el hogar y sobre todo en la relación con los hijos, pues consideran que estas familias – de una muestra de 1926 familias españolas – piensan

que este tiempo dedicado aporta beneficios cognitivos y emocionales a los hijos y que supone que padres y madres comparten actividades sin dividirse las tareas. La madre no se detiene cuando el hombre entra en casa, si no todo lo contrario, es una determinada construcción del proyecto vital llamado familia (Sen, 2014).

Sin embargo, ¿qué tipo de tareas realizan los hombres cuando entran a colaborar en el hogar y qué tipo de tareas siguen teniendo un componente exclusivamente femenino? Como se ha comentado anteriormente, las tareas del hogar se pueden dividir dependiendo si son visibles y tienen reconocimiento público de las que quedan ocultos a ojos de la sociedad e incluso a los ojos de quienes las realizan. Estas tareas invisibles son difíciles de cuantificar y muchas veces se realizan de forma simultánea con otras actividades provocando que no se valoren pese a que suponen una carga para quienes las realizan. El ejemplo puesto anteriormente es el seguimiento de las exigencias médicas y colegiales de los hijos llevado a cabo mayoritariamente por las madres o la preparación de la lista de la compra, tareas que no tienen ni principio ni final y suponen un mayor desgaste mental de aquellas que tienen un tiempo determinado, como bañar a los hijos o llevarlos a parque, tareas donde el hombre está más presente. Para una mayor clarificación de esta división de tareas y lo que implica, he desarrollado una tabla explicando cada uno de los factores que puede componer una actividad doméstica; clasificación obtenida del estudio Somos Equipo (Fernández, 2017).

Tabla 2: Tipo de tarea doméstica

	Física / Mental	No simultaneable/ simultaneable	Previsible/ Imprevisible
Tipo de tarea	Diferencia entre las actividades de gestión, planificación y previsión de aquellas que implican una acción corporal, la intervención o actuación	Diferencia entre tareas que se pueden o no realizar mientras se lleva a cabo otra actividad	Diferencia entre tareas que pueden ser previstas con anterioridad o imprevisibles dada su contingencia

Fuente: elaboración propia a partir del informe Somos Equipo (Fernández, 2017)

El estudio de Somos Equipo entrevistó en el año 2017 a 24.006 personas mayores de 21 años en España, ponderados según sexo y tipo de hogar, y descubrió que las tareas

en las que la participación de los hombres como principal responsable es más común son aquellas físicas, previsible y no simultáneas, las que tienen un inicio y un fin y por tanto suponen una ejecución más concreta con una menor carga psicológica. Estas tareas son principalmente; cocinar, hacer la compra y bañar a los hijos, además de llevar las cuentas del hogar que, aunque está relacionado con la planificación, tiene que ver con el control económico y se puede vincular con los roles tradicionales de género, donde el hombre es el principal proveedor económico y quien organiza los ingresos y los gastos del hogar (Fernández, 2017). Las referidas tres actividades son fáciles de cuantificar y por ende fáciles de visibilizar:

- ◆ La cocina es un espacio creativo, visible y cada vez más reconocido socialmente. De hecho, los rankings mundiales culinarios siguen siendo liderados por hombres, aunque el peso de la cocina doméstica pertenece a las mujeres. La diferencia entre la cocina masculina y la femenina, según el chef Olivier Roellinger, galardonado con tres estrellas Michelin, es que los hombres cocinan para sí mismos, mientras que las mujeres lo hacen para otros (Saiz, 2019). En esta opinión le sigue Hélène Darroze¹¹, cuando argumenta que los hombres quieren enseñar sus técnicas, mostrar algo nuevo, ser los primeros. Las mujeres cocinan para generar una experiencia, para cuidar y esta es una aproximación muy diferente (Saiz, 2019).
- ◆ Hacer la compra es una actividad con un inicio y un fin, a la cual se asigna un tiempo determinado.
- ◆ Bañar a los hijos, pese a ser una responsabilidad que tiene que ver con la higiene y cuidado, se realiza en un espacio relacionado con el juego y la diversión. Prueba de ello son los recuerdos que casi toda familia tiene de fotos bañando a los hijos y disfrutando del momento.

Las tareas que asume la mujer como principal responsable son mayoritariamente mentales, y se realizan de forma simultánea a otras actividades. Entre ellas encontramos;

¹¹ Elegida mejor cocinera del mundo en 2015 por The World 50 Best Restaurants

- ◆ Estar pendientes de los requerimientos del colegio, ya que el 72,3% de las mujeres encuestadas en el estudio Somos Equipo declara ser la única encargada. Lo mismo ocurre con el seguimiento médico de los hijos, una carga que también tiene que ver con la salud y la higiene, pero poco con la diversión. Más bien lo contrario, pues en caso de no cumplirla recae el sentimiento de culpabilidad sobre la mujer (Fernández, 2017).
- ◆ Otra de las actividades frecuentes que realizan las mujeres es poner las lavadoras, siendo una tarea física, que se puede realizar junto con otras actividades de forma simultánea.
- ◆ Y por último la preparación de la lista de la compra, comentada anteriormente, es una actividad que requiere planificación y gestión del hogar, pues se debe controlar que se ha consumido y prever lo que se va a consumir, y por supuesto, difícil de cuantificar, invisible y simultaneable. (Fernández, 2017)

Como vemos, en esta clasificación y en los datos recogidos por el estudio Somos Equipo, las mujeres se dedican principalmente a las tareas invisibles, mentales y simultaneables, que además son las menos reconocidas socialmente y las que más carga mental y de trabajo suponen.

Según Marina Castañeda, autora del libro *El machismo invisible*, mucha gente considera que la crianza de los hijos es algo que las mujeres saben hacer instintivamente, sin embargo, lo que no se paran a pensar es que, a las mujeres se les enseña a ser madres desde que nacen, prueba de ellos son los juguetes característicos de las niñas, pues constituyen en realidad un entrenamiento intensivo para la futura maternidad; como las muñecas, la casita, la cocina portable, el carrito de bebé etc. (Castañeda, 2002).

Por esta razón, es importante que la educación que nuestras generaciones venideras reciban de hoy en adelante en relación con las tareas domésticas no tenga componente de género, y que los hombres no esperen a que su mujer le asigne una tarea si no que se haga completamente responsable de ella, cómo, por ejemplo, de poner una lavadora.

2.3.2. Satisfacción con el reparto

La doble jornada de la mujer, fruto de asumir de forma casi exclusiva las tareas domésticas y compatibilizarlo con su trabajo profesional, puede generar un sentimiento de culpabilidad por no poder llegar a cumplir todas sus responsabilidades. Esta sobrecarga de trabajo, además de ser una fuente de estrés importante, deja a las mujeres con poco o ningún tiempo libre para su disfrute personal, y de ahí que la satisfacción percibida con el reparto de tareas entre hombres y mujeres sea muy distinta.

Según la última encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social, un 6,7% de las mujeres declaran sentirse poco o nada satisfechas con el tiempo dedicado a su familia y hogar y más de un 40% se siente exhausta cuando acaba su jornada laboral (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2015). En esta línea, el estudio Somos Equipo ha documentado que la satisfacción media de los hombres con el reparto de tareas doméstico-familiares es de un 7,2 sobre 10 mientras que las mujeres la aprueban con un 5,8 (Fernández, 2017).

Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas actividades de la vida diaria a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres. Según la OCDE y la última encuesta de empleo del INE, las mujeres dedican aproximadamente 2 horas más al día que los hombres al hogar y la familia, y disponen en promedio de una hora y treinta y siete minutos diarios menos que los hombres para actividades de ocio. (INE, 2018)

El ocio es un factor determinante del bienestar de las personas y un recurso clave para el desarrollo pleno de las capacidades personales, profesionales, sociales y familiares que ofrece beneficios como la libertad de elección, la creatividad y la satisfacción. Los estudios apuntan que con el ocio se puede superar las necesidades e insatisfacciones propias de la vida cotidiana y que su potencial liberador es fuente de creatividad y de identidad, así como un eficaz instrumento de terapia (Closingap, 2019).

En el momento en el que las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres ya existe brecha de género. En este sentido la calidad del ocio de las madres es inferior al de los padres porque se encuentran menos a menudo sin hijos (Craig & Brown, 2017). Esto ocurre porque es más habitual que las madres i) sean el único adulto presente durante periodos de ocio compartidos entre padres e hijos ii) porque responden a las

necesidades de los hijos cuando éstas se presentan iii) y porque se responsabilizan en mayor medida que sus parejas de la organización y gestión de las actividades de ocio familiar compartido (Closingap, 2019). En definitiva, las mujeres disponen de menos tiempo de ocio, más fragmentado y “libre de hijos” que los hombres (Parlamento Europeo, 2016).

Prueba de ello, es, por ejemplo, el tiempo que dedican hombres y mujeres al deporte; una actividad con claro componente de ocio y “libre de hijos”. Así, menos del 50% de las mujeres que conviven con hijos realiza deporte con frecuencia, frente al 67,9% de los hombres, según los datos recogidos por el estudio Somos Equipo (Fernández, 2017). Por esta razón, las mismas mujeres encuestadas en este estudio suspenden con un 0,7 la satisfacción del uso del tiempo libre, frente a los hombres que la aprueban con un 5,3. (Fernández, 2017).

En definitiva, el tiempo libre o de ocio es un indicador directamente relacionado con la calidad de vida de las personas, que se ajusta en función de las actividades más rígidas e impostergables, es decir, es un tiempo residual porque es el que queda después de satisfacer el resto de tiempos (Fernández, 2017). Sin embargo, no se le puede conceder la poca importancia que a veces se le otorga, pues en muchos casos esta pérdida de valor tiene consecuencias graves en la salud de las personas.

3. COSTE DE OPORTUNIDAD DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CONCILIACIÓN

Habiendo analizado las causas de la existente brecha de género en términos de conciliación, es necesario preguntarse cómo repercute este reparto desequilibrado de las tareas domésticas y de cuidados, no solo en las propias mujeres, sino en la sociedad como conjunto. Para ello analizaremos su coste de oportunidad, que indica aquello que está perdiendo la sociedad española con la existencia de esta brecha.

El coste de oportunidad de la brecha de género en conciliación se puede definir, según el informe realizado por Closingap, como:

El valor económico de la alternativa a la que se renuncia al decidirse por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala a los beneficios

que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo) al ser precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las opciones posibles. (AFI, 2019)

Es decir, el coste de oportunidad en conciliación equivaldría al potencial económico que todavía hoy se deja de aprovechar por el desigual modo en que mujeres y hombres compatibilizan su desarrollo profesional con el desempeño de las tareas del día a día (AFI, 2019).

Esta parte del trabajo se basa mayoritariamente en el informe realizado por Closingap. El mismo ha cuantificado de forma numérica que porcentaje del Producto Interior Bruto Español se está desaprovechando en el momento en que las mujeres deciden ralentizar su carrera profesional o directamente renunciar a ella, ya sea con horarios más flexibles o incluso cambios de trabajo, con el fin de tener más tiempo para atender las tareas del hogar y de cuidados (AFI, 2019). Para poder cuantificar tal dato se debe conocer el significado de coste de sustitución, definido como:

Es el valor económico de las tareas realizadas por los hogares que serían susceptibles de ser externalizados a terceros, generalmente, profesionales o especialistas del sector servicios. En aquellas ocasiones en las que sea complicado medir el beneficio al que renuncia el hogar por realizar ciertas tareas domésticas, se optará por asignar al coste del tiempo el salario de los especialistas del sector (personal dedicado a las actividades de limpieza, jardinería y servicios integrales a edificios e instalaciones) o el salario de las personas contratadas explícitamente como empleados del hogar. (AFI, 2019)

La razón por la que he creído conveniente utilizar el informe de Closingap es que la metodología utilizada en dicho informe abarca una gran extensión de datos y una serie de cálculos aritméticos que plasman numéricamente la realidad de la falta de corresponsabilidad en el hogar, que de otra forma no hubiese podido calcular. De esta manera, para cada una de las brechas se han identificado las causas y efectos más relevantes y así lo reflejan las estimaciones presentadas (AFI, 2019). El perímetro y profundidad del coste de oportunidad o sustitución, estimado por la existencia de

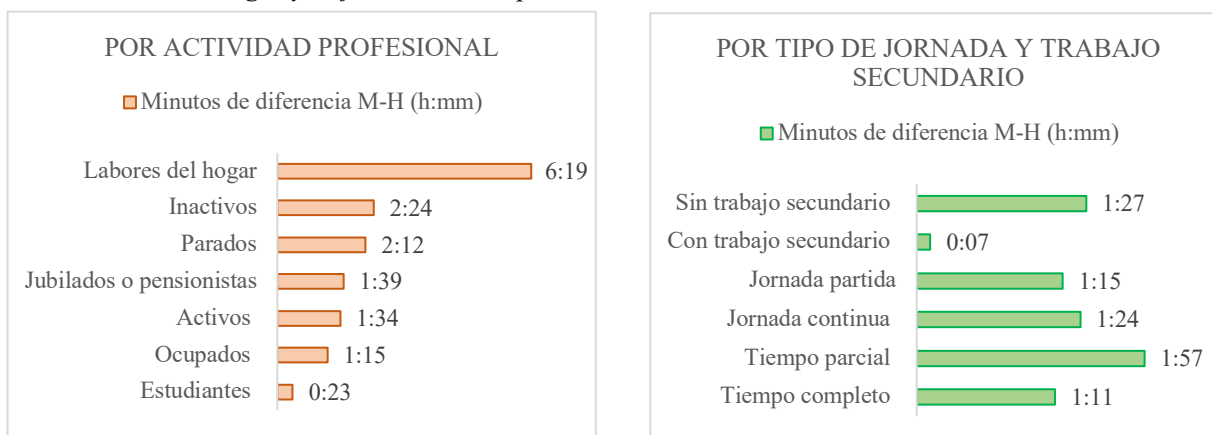
brechas de género en conciliación, busca destacar aquellos efectos más relevantes provocados por las brechas más evidentes en función de su dimensión, del número de personas afectadas o de su capacidad transformadora (AFI, 2019).

3.1. LA DOBLE JORNADA DE LA MUJER

Los cuidados de familiares y las tareas del hogar son actividades que las mujeres realizan con mayor frecuencia que los hombres y a las que dedican más tiempo. Esta dedicación condiciona la distribución del tiempo para la realización de otras actividades como el empleo y el ocio, y es este desequilibrio, el que se conoce como la doble jornada de la mujer.

De acuerdo con la última encuesta sobre el Empleo del Tiempo del INE, las mujeres dedican aproximadamente 2 horas más al día que los hombres a las actividades relacionadas con el cuidado y el hogar, de una duración media diaria de 4h y 29 minutos mientras que los hombres dedican una media diaria de 2 horas y 32 minutos (INE, 2019). En particular la dimensión a la que los hombres dedican más tiempo en comparación con las mujeres es al trabajo remunerado, concretamente 1 hora y 12 minutos más que ellas (AFI, 2019). La mayor dedicación de las mujeres a tales tareas es independiente de las características de su trabajo profesional; tanto si la mujer está ocupada, como si no; si trabaja a tiempo completo o parcial; si tiene jornada continua o partida; si trabaja en días de diario o en fines de semana o si tiene un alto o bajo nivel de renta (AFI, 2019)

Gráfico 6: Diferencia en minutos de la dedicación media diaria de las mujeres a actividades del hogar y la familia en comparación con los hombres en distintas situaciones



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del informe elaborado por la plataforma Closingap (AFI, 2019) y a su vez de OCDE.stat y última encuesta de Empleo del Tiempo

Como podemos comprobar en el *gráfico 6*, las mujeres en cualquier variante de tipo de jornada o trabajo profesional siempre dedican más horas al cuidado y el hogar que los hombres. En algunos casos son muy notables, como por ejemplo cuando ambos trabajan a tiempo parcial, donde el hombre dedica en proporción 1 minuto mientras la mujer 57 o en el caso de los pensionistas con un ratio hombre vs. mujer de 1:39.

Dado que el tiempo es finito, la dedicación a unas actividades determinadas actúa en detrimento de las demás (AFI, 2019). Por tanto, las horas extra dedicadas a las labores domésticas por mujeres, podrían dedicarse a otra cosa, por lo que llevan asociadas un coste de oportunidad. (AFI, 2019)

Tal y como señala el INE, el problema de emplear el coste de oportunidad para estimar el valor del tiempo dedicado a esta actividad es que el coste asumido debería depender del salario que la persona recibe por realizar un trabajo remunerado (INE, 2009-2010)¹². Sin embargo, los trabajadores tienen estipulado en su contrato el número de horas de trabajo remunerado por lo que no pueden elegir reducir su jornada laboral para dedicarse a las tareas domésticas (AFI, 2019). De este modo, para calcular el coste de oportunidad, es conveniente utilizar el concepto de coste de sustitución, que se basa en el ahorro que supone hacer uno mismo las tareas domésticas en vez de contratar este servicio a un tercero (AFI, 2019). El objetivo de este ejercicio es poner en valor el tiempo dedicado a estas actividades y realmente cuantificar las horas no remuneradas de trabajos domésticos ejercidos en su mayoría por mujeres.

En España, hay familias que optan por externalizar las tareas domésticas y de cuidados lo que supone un gasto para los presupuestos familiares. Sin embargo, el porcentaje de personas que externaliza este tipo de servicios en nuestro país es más bien reducido. Según la encuesta de Población Activa (INE), en España había algo más de 600.000 empleados del hogar en 2017¹³ (de los que alrededor de 470.000 cotizan en la Seguridad Social), una cifra que, si se relativiza respecto al total de hogares, implica que solo el 3,4% externaliza tales tareas (AFI, 2019). En lo que respecta al cuidado de hijos, solo el 14,4% de las familias con hijos menores de 14 años declaran utilizar servicios de

¹² Último dato del INE sobre el empleo del tiempo

¹³ Último dato del INE sobre el número de empleados del hogar

cuidados (INE, 2018). El motivo detrás de la baja externalización de estos servicios principalmente es, el gran coste que supone para la economía familiar. Así, por ejemplo, de acuerdo con el Módulo Especial de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar más reciente del INE, el 59,4% de las personas entre 16 y 64 años consideran que los servicios de cuidados de niños son muy caros (INE, 2018).

Consecuentemente, el cuidado de los niños recae principalmente en las mujeres o en la figura de los abuelos cuando es posible. No obstante, se encuentra que existen otras razones por las que se decide no externalizar este tipo de servicios como, por ejemplo, la voluntariedad y/o preferencia de las personas por encargarse ellas mismas de estas tareas, especialmente de aquellas relacionadas con el cuidado de familiares (AFI, 2019). En cuanto al cálculo del coste de oportunidad de cuidados de personas, ya sean menores o familiares adultos, es preciso diferenciar ambos sectores pues no conllevan el mismo coste de oportunidad. Teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres en edad de trabajar (16 años o más) que realizan tareas del hogar y cuidados de familiares, así como el tiempo dedicado a estas tareas, se obtiene que los hombres dedican 37,5 millones de horas al día¹⁴ a los cuidados y tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicados por las mujeres (AFI, 2019). De eliminarse esta desigualdad, la población femenina en España, dispondrían de 49,5¹⁵ millones de horas más al día (AFI, 2019).

Tabla 3: Valor del tiempo dedicado a las actividades de cuidado y tareas domésticas por hombres y mujeres

¹⁴ El cálculo viene mejor detallado en el anexo, en el apartado de metodología

¹⁵ Cifra obtenida de restar 87 millones de horas (mujeres) - 37,5 millones de horas (hombres)

	Nº de personas (miles)		Horas dedicadas (promedio)(b)		Salario €/h (c)	Valor del tiempo dedicado (millones de €) (d)=(a)x(b)x(c)		% PIB (del total del de PIB 2019 que fue 1.244.757 millones de €)	
	H	M	H	M		H	M	Total	
Hogar y familia						79.237 €	182.814 €	262.050 €	21,05%
Hogar						64.649 €	155.909 €	220.557 €	17,7%
Actividades culinarias	9.080	16.808	0,56h	1,38h	9,01	17.793	62.157	79.950	6,9%
Mantenimiento del hogar	6.050	13.232	0,53h	1,16h	9,01	11.357	35.890	47.247	4,1%
Confección y cuidado de ropa	722	7.306	0,37h	1,03h	9,01	899	17.536	18.435	1,6%
Jardinería y cuidado de animales	3.288	2.232	1,49h	1,06h	9,01	13.205	5.387	18.592	1,6%
Construcciones y reparaciones	982	196	1,52h	1,22h	9,01	3.755	544	4.299	0,4%
Compras y servicios	6.388	9.863	1,02h	1,08h	9,01	13.894	22.645	36.539	3,1%
Gestiones del hogar	483	379	1,00h	0,48h	9,01	990	616	1.606	0,1%
Actividades para el hogar y la familia no especificadas	1.006	3.313	1,20h	1,31h	9,01	2.756	11.134	13.889	1,2%
Familia						14.588 €	26.905 €	41.493 €	3,3%
Cuidado de niños	2.983	4.214	1,38h	2,22h	9,01	12.368	23.547	35.915	3,1%
Ayudas a adultos y miembros del hogar	465	774	1,47h	1,46h	9,01	2.220	3.358	5.578	0,5%

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos a partir de (AFI, 2019), OCDE.Stat, Encuesta de empleo del tiempo del INE; Encuesta Anual del Coste laboral, cifras de Población y Contabilidad Nacional de España (INE, 2017)

Por tanto, como vemos en la *tabla 3*, si multiplicamos el número de personas que realizan estas tareas por, el número de horas dedicadas al hogar y la familia, por el coste bruto de externalización de estos servicios ¹⁶, se obtiene que el valor de este trabajo, no remunerado, independientemente de quien lo realice es de 262.050 millones de euros, lo que representaría un 21,05% del PIB de 2019 (AFI, 2019). Estos resultados obtenidos por Closingap, están en línea con los obtenidos por el INE (INE, 2018) donde se encuentra que el valor de estas actividades oscila entre el 25,5% y el 34,3% del PIB de 2010 (último dato registrado en relación con estas actividades).

Si únicamente contabilizamos la diferencia del número de horas entre hombres y mujeres en la dedicación a las tareas del hogar y de cuidados, y el valor monetario de este trabajo no remunerado, para cuantificar realmente la brecha de género, vemos como:

- La brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres a estas tareas se elevan por encima de los 100.000 millones de €¹⁷,
- Esto es equivalente al 8,03% del PIB de 2019 (AFI, 2019)

Considerando un tipo efectivo medio del IRPF del 9,9% y una cotización media de 28,4%, si se remunerase este sobreesfuerzo, las Administración Pública ingresarían una cantidad de 39.659 millones de euros, lo que representaría el 15,1% del agregado que suponen estos conceptos o más de 1,2 veces el importe de los intereses de la deuda del Estado en 2017 (AFI, 2019).

Los datos expuestos en el presente capítulo dejan en evidencia la necesidad de que los hogares españoles recurran a un reparto más equitativo de las tareas ejercidas en el mismo, no solo ya, por motivos sociológicos y de justicia social si no también por la mayor productividad del país en general, así como, una mayor recaudación de dinero para las Administraciones Públicas.

¹⁶ Se utiliza el coste laboral bruto de 2017 de la encuesta anual del coste laboral (INE) de los sectores económicos relacionados con los servicios de cuidados a mayores y de cuidados a niños y de los servicios de limpieza

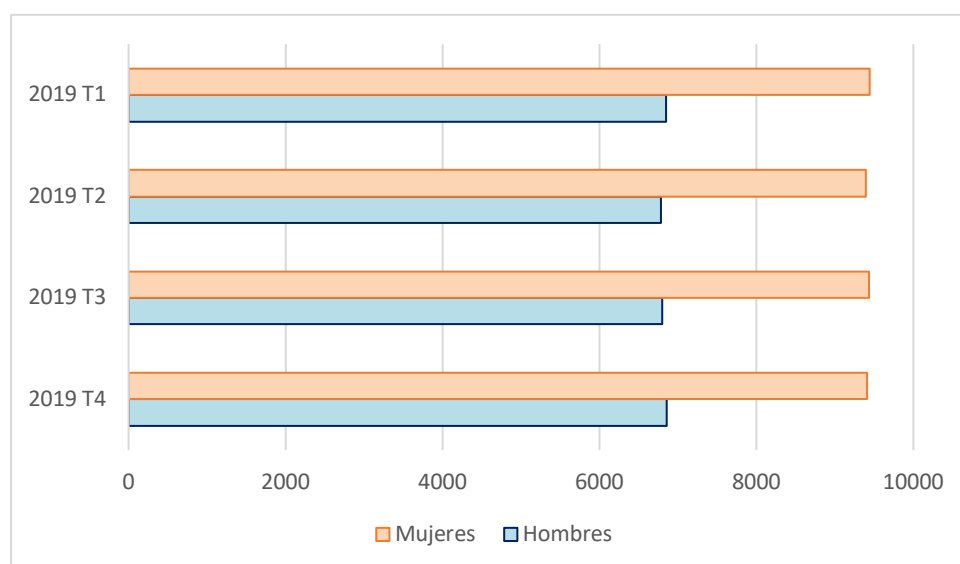
¹⁷ Resultado obtenido de restar en la tabla 1 el valor del tiempo dedicado en millones de € a las tareas del hogar y familia por mujeres menos las dedicadas por los hombres (182.814 – 79.237)

3.2. LA ELECCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido uno de los cambios más relevantes de la economía española de los últimos tiempos (la brecha de género en términos de tasa de actividad es tres veces menor en 2017 de la que era en 1990) pero todavía hoy persiste un elevado número de mujeres que se encuentran en situación de inactividad (AFI, 2019)

En 2017, el 22,6% de las mujeres en edad de trabajar (16-64 años) en España salió del mercado de trabajo para atender las labores domésticas (esta proporción supone que hay 3,3 millones de mujeres en esta situación), frente al 2,5% de los hombres (equivaldría a 371.000 hombres). Una proporción 9 a 1: es decir, por cada hombre en situación de inactividad, hay 9 mujeres inactivas que se dedican a las labores del hogar. (AFI, 2019). Esta diferencia se acentúa a partir de los 30 años, momento que coincide con la emancipación del hogar paterno y con la asunción de responsabilidades con el hogar y la familia. Según los datos más recientes del INE, el número de mujeres inactivas en 2019 supera al número de hombres en esta situación por 16 puntos porcentuales ¹⁸.

Gráfico 7: Tasa de paro según el género en 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

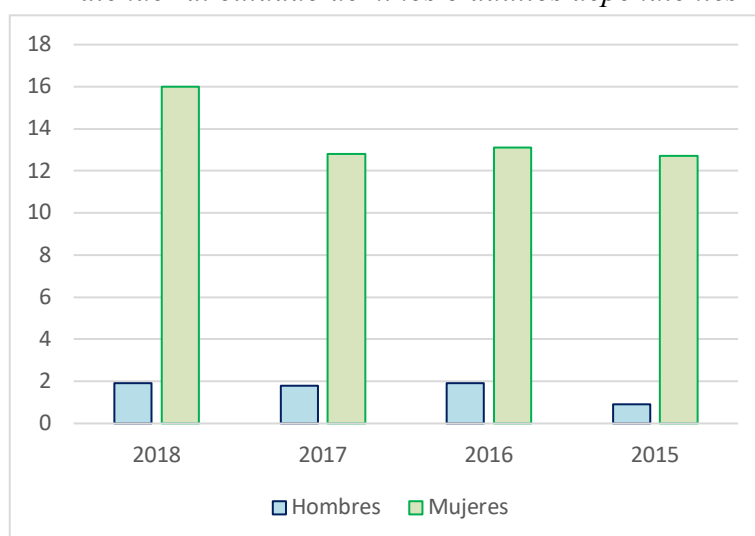
¹⁸ Las mujeres representan el 58% de la población inactiva y los hombres el 42% (INE, 2019)

Sin embargo, no solo se aprecia una diferencia en el número de parados, si no también en los tipos de reducciones de jornada. Centrándonos en la organización y duración de la jornada laboral, cabe destacar dos aspectos (AFI, 2019);

- Por un lado, la alternativa de jornada continua (modalidad de trabajo sin parón empezando, por ejemplo, a las 7.30h y acabando a las 15.30h) frente a la jornada partida (interrupción a mediodía para comer): las mujeres trabajan más a jornada continua que los hombres (diferencia de 13,2 puntos), mientras que lo hacen menos a jornada partida (45,6% de los hombres, frente a 32,6% de las mujeres). (AFI, 2019)
- Por otro lado, la alternativa entre trabajo a tiempo completo o parcial: el 24,2% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada parcial durante el año 2017, siendo este porcentaje 3 veces superior a la tasa de parcialidad de los hombres (7,3% en el mismo año). Atendiendo a los motivos de la elección de la jornada parcial, se deduce que parte de dicha elección no es voluntaria, ya que algunas mujeres desearían trabajar más horas a la semana. (AFI, 2019). De hecho, la parcialidad de las jornadas es un aspecto que, según los datos de la Eurostat nos distingue del resto de países de la Unión Europea (UE), pues ésta además de tener un mayor protagonismo en el mercado de trabajo (19,4% en la UE-28, frente al 14,9% en España en 2017) se elige voluntariamente por aquellos que trabajan bajo esta modalidad (76,3% en la UE-28, frente al 38,9% de España en 2017). (AFI, 2019).

Centrándonos en nuestro país, el motivo más relevante de involuntariedad con la jornada parcial tiene que ver con la búsqueda no satisfecha de empleo a tiempo completo (55,8% del total) seguramente por la escasez de ofertas de trabajo a tiempo completo (AFI, 2019). Sin embargo, en esta investigación nos centraremos en la elección de esta modalidad de jornada condicionada por la necesidad de conciliar. Si nos fijamos en las últimas estadísticas recogidas por el INE, vemos como un número significativamente mayor de mujeres decidió optar por la jornada parcial para poder hacerse cargo de cuidados de personas dependientes (familiares menores o mayores), que el número de hombres en esa misma situación:

Gráfico 8: Diferencia entre hombres y mujeres trabajando a tiempo parcial para atender al cuidado de niños o adultos dependientes



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del (INE, 2018). *Diferencia en puntos porcentuales

En números, esto se traduce en que en el año 2017 un 19,5% de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial, esto es 403.200 mujeres, optaron por esta jornada por las razones anteriormente expuestas.

Desde el punto de vista del coste de oportunidad que implica optar por esta modalidad de trabajo por razones de conciliación, nos encontramos con un no aprovechamiento del todo el potencial de estas mujeres trabajadoras. El ejercicio de cuantificación que se expone a continuación trata de calcular ese potencial económico “perdido”.

Una hora de trabajo genera un valor añadido que se distribuye, bien a la remuneración de los asalariados, bien al beneficio empresarial, o lo que se denomina excedente de explotación en la nomenclatura de Contabilidad Nacional (AFI, 2019). Según la Contabilidad Nacional de 2017 cada hora trabajada en ese año, generó un valor añadido, de media de 31,9 euros (AFI, 2019).

Procedemos al cálculo del coste de oportunidad donde:

- Si las 403.200 mujeres que trabajaron a tiempo parcial para conciliar hubiesen ampliado su jornada laboral en una hora más al día (en el año 2017, trabajaron una media de 17 horas semanales) habrían generado cerca de 3.000 millones de euros más (AFI, 2019), equivalente al 0,24% del PIB de 2019. Así como, a 1,6 veces el importe total de las prestaciones por maternidad y paternidad de

Seguridad Social de 2017¹⁹, o dos veces las prestaciones familiares periódicas por hijo a cargo ejecutadas en ese mismo año (AFI, 2019).

- Con el incremento de una hora más al día, la jornada laboral habría pasado de 17 horas actuales a las 22 horas, estando por debajo de las 40 horas semanales máximas que establece el Estatuto de los Trabajadores (art. 40 ET) (Boletín Oficial del Estado, 2015)
- Si estas mujeres llegasen a ampliar 4 horas su jornada laboral diaria (lo que dejaría un cómputo semanal próximo a las 40 horas) podrían llegar a generar cerca de 12.000 millones de euros adicionales para la economía española, lo que supondría un 0,96% del PIB de 2019.

3.3. ESTRATEGIAS DE BENEFICIO MUTUO

La distribución del tiempo de trabajo en España es materia de debate, pues se ha convertido en un hecho diferencial con el resto de la Unión Europea, pues si bien los inicios de las jornadas son igualmente tempranos, la finalización es mucho más tardía sin que ello conlleve una mayor productividad (CEOE, 2017). Existen elementos culturales que confluyen en este esquema laboral; como la jornada partida, el clima, las costumbres, el alto valor que se le otorga a la vida social y otros más, que precisamente actúan en detrimento a la hora de conciliar, pues dejan menos horas al trabajador para ocuparse de las tareas que le corresponden en el hogar.

La productividad laboral mide la eficiencia con la que un país utiliza los insumos de la economía para producir bienes y servicios, constituyéndose como un indicador fundamental de crecimiento económico (Gallego & Riera, 2018). Sin embargo, más horas de trabajo no equivale a una mayor productividad, prueba de ello es la posición de España dentro de la Unión Europea, que nos sitúa a la cola de la productividad por hora trabajada y por trabajador, con jornadas más intensas que Alemania o Bélgica, líderes de esta lista.

No obstante, es importante señalar que el número de horas es un indicador que tiene detractores debido a la existencia del presentismo laboral, es decir, la práctica de estar

¹⁹ Total de las prestaciones por maternidad y paternidad en 2017 fue de 1.521.003,11 miles de euros. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017)

en el trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres nada relacionados con la actividad laboral (Gallego & Riera, 2018). Si bien es cierto que existen determinados sectores donde “estar” es realmente necesario por la naturaleza de la actividad (hostelería, venta al cliente), existen muchos otros, mayoritariamente desarrollados en oficinas donde no es tan necesario estar presente y aún así se potencian estos comportamientos. Esta cultura del presentismo adoptada en nuestro país supone un retroceso a la hora de conciliar, pues multitud de personas están perdiendo parte de su tiempo en la oficina que no pueden recuperar luego para las tareas de cuidado, del hogar o del ocio personal, y la hora de llegada al mismo se retrasa cada vez más. Además, las ventajas de la conciliación no solo afectan al trabajador, por mejorar su calidad de vida, su salud, la igualdad entre géneros o las relaciones familiares, si no que también se aumenta la productividad en el trabajo, se mejora el ambiente y la competitividad de la empresa, a la vez que se reducen costes tales como la rotación personal (Gallego & Riera, 2018).

Sin embargo, todavía hoy muchas empresas entienden la conciliación como un coste asociado a parámetros como absentismo por asuntos familiares o el menor rendimiento o productividad por conflictos familiares (Gallego & Riera, 2018).

A pesar de ello, ya son muchas las empresas que están implementado políticas de conciliación en sus planes laborales, pues son los empleados quienes lo demandan con mayor frecuencia, siendo el segundo factor, por debajo del salario, más importante a la hora de elegir una empresa en la que trabajar (Gallego & Riera, 2018).

Según un estudio elaborado por Gran Thornton (Grant Thornton , 2019), solo una de cada tres empresas con ninguna implicación en materia de igualdad ha incrementado sus ingresos de forma significativa. Por el contrario, el 52,1% de las empresas moderadamente implicadas ha crecido a ritmos superiores al 5%. Por último, las pocas empresas encuestadas en el informe que muestran una elevada implicación en materia de género, todas, han incrementado sus ingresos de forma significativa en 2018 (Grant Thornton , 2019).

Con todo esto podemos afirmar que el progreso hacia un plan efectivo de conciliación no solo actuará en favor de mujeres que no se vean obligadas a renunciar al progreso de sus carreras profesionales y vean posible compatibilizar esta carrea con su vida personal, si no que los hombres disfrutarán, de la misma forma, de un horario más

flexible y coherente que sea posible de compatibilizar con sus responsabilidades en el hogar y le permita un mayor relación con su entorno familiar. Y aún tenemos otro ganador, las empresas, pues con la implementación de este tipo de políticas, los trabajadores estarán más motivados para hacer de cada hora la más productiva. Finalmente recalcar la importancia de interiorizar que la igualdad es cosa de todos y debe ser un objetivo compartido en el que todos debemos poner de nuestra parte para ello.

3.4. PÉRDIDA POTENCIAL DEL TALENTO FEMENINO

La baja tasa de natalidad que sufrimos actualmente en España se puede asociar, en parte, a la dificultad que supone conciliar la vida laboral con la personal. El momento de reproducción se ha ido retrasando en el tiempo según ha ido avanzando el progreso económico (AFI, 2019). La edad media a la que las mujeres tienen su primer hijo es de 32 años en 2019, cuando era de 24,8 en 1977. Si bien es cierto, que parte de este retraso se debe a nuestra evolución como sociedad y a la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral, esta edad se sigue retrasando año a año, por las dificultades que supone conciliar. Así la encuesta de fecundidad del INE de 2018²⁰ revela datos desalentadores:

- ◆ Hombres y mujeres desean tener hijos por igual (el 83,9% y el 87,8% respectivamente) y la misma cantidad de hijos. El número deseado para tres de cada cuatro mujeres es de al menos dos, prácticamente el mismo número que desean los hombres. (INE, 2018)
- ◆ Sin embargo, el número de hijos que finalmente nace se ha ido reduciendo desde los 2,65 hijos por mujer en 1977 hasta los 1,31 en 2018. (INE, 2018).
- ◆ El 42% de las mujeres residentes en España de edades comprendidas entre 18 y 55 años ha tenido su primer hijo más tarde de lo que consideraba ideal. De media el retraso asciende a 5,2 años. Siendo el segundo motivo principal de este retraso, por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral. (INE, 2018)
- ◆ En el caso de las mujeres que no tienen hijos, uno de los principales motivos detrás de esta decisión es debido a razones económicas, laborales o de

²⁰ Última encuesta registrada

conciliación. De hecho, en el rango de edad de 30 a 34 años es la principal razón de peso para no tener hijos. (INE, 2018)

- ◆ Por último, la mitad de las mujeres de 45 años que no tienen hijos hubiera querido tenerlos. Los principales motivos aludidos especialmente a partir de los 25 años son laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral y las económicas. (INE, 2018)

Esta falta de fecundidad ha afectado a la evolución de la demografía española, con las consecuencias que ello acarrea en términos de equilibrio generacional y de costes económicos para el sistema. De hecho, en términos de PIB total, el crecimiento al que hemos renunciado por una menor tasa de natalidad supone 31.003 millones de euros (un 2,8% del PIB observado en 2016) (Closingap, 2018). Cabe destacar, que en relación con nuestros vecinos europeos, se encuentra que aquellos países con una mejor evolución de la natalidad son también los que obtienen puntuaciones más altas en el índice Global de la Brecha de género elaborado por el World Economic Forum-WEB (Suecia, Alemania y Reino Unido) y aquellos que más han disminuido sus tasas de natalidad también son los que tienen puntuaciones más bajas (Closingap, 2018).

Por otro lado, y analizando un tema que ya ha sido abordado con anterioridad en esta investigación (epígrafe 2.2.2 permisos de paternidad y maternidad) el abandono total o parcial de la participación en el mercado laboral de las mujeres supone un importante coste de oportunidad a nivel individual, así como para el conjunto de la sociedad. (AFI, 2019)

- Si cada trimestre abandona el mercado laboral, de media, unas 4.000 mujeres trabajadoras para dedicarse completamente a las labores del hogar y cuidados familiares, al año abandonarían 16.000 personas.
- Considerando que el número máximo de horas trabajadas al año son 1.826 por mujer trabajadora, la economía estaría asumiendo un coste de oportunidad de 30,3 millones horas no trabajadas suponiendo que el mercado no las sustituye. A una productividad media de 31,9 euros/hora, este coste de oportunidad en unidades monetarias sería equivalente a 967 millones de euros (0,07% del PIB de 2019) (AFI, 2019)

Este coste es mayor entre las mujeres con educación superior (han completado algún programa universitario) que optan por abandonar el mercado laboral, ya que el coste de oportunidad que asume la economía y sociedad española es, si cabe, mayor²¹ (AFI, 2019). Partimos de la presunción de una mayor aportación a la generación de valor de estas trabajadoras que de aquellas otras que no han completado un nivel educativo superior (AFI, 2019). De igual manera, hay que tener en cuenta que, si esta brecha no se corrige, este coste de oportunidad puede crecer, ya que el nivel educativo de las mujeres es cada vez mayor (AFI, 2019). Así, el número de inscripciones de mujeres en educación universitaria ha aumentado un 218% desde 1971 en acumulado hasta 2016, siendo la presencia femenina en la educación universitaria mayor a la masculina (AFI, 2019).

No obstante, la pérdida de este potencial femenino no solo es palpable en términos de coste de oportunidad, si no que las propias empresas manifiestan que una organización diversa obtiene mejores resultados empresariales. Así, Elizabeth Guitart, (Grant Thornton, 2019, pág. 19) directora de recursos humanos de la farmacéutica Merck afirma que una empresa diversa; “la hace más creativa, inspiradora y comprometida. Se empodera y está mejor preparada para afrontar los retos del mercado, que a su vez también es diverso. Se incrementa el orgullo de pertenencia a la organización ya que se dan oportunidades a todos por igual y a nivel externo te posiciona mejor para atraer talento.”

Como hemos visto en el presente epígrafe, alcanzar un Plan Nacional de Conciliación consistente en el tiempo para ser percibido como real, sería la solución a uno de los problemas más grandes que tiene nuestro país en la actualidad; la baja tasa de natalidad. Si proporcionamos unas condiciones laborales que promuevan y sobre todo faciliten la natalidad en nuestro país, ésta incrementaría considerablemente como ha ocurrido en países como Suecia, Alemania o Reunido Unido, cuyos permisos parentales son más largos, por ejemplo (Closingap, 2018). Por otro lado, las mujeres son imprescindibles a todos los niveles de una estructura empresarial, pues precisamente nuestro papel es complementario al de los hombres, contribuyendo en la formación de equipos más fuertes, creativos e innovadores.

²¹ Al ser el nº de características que debe reunir este flujo muchas y muy variables, hace imposible el cálculo del coste de oportunidad pues perdería representatividad, por lo que se opta por no cuantificar este fenómeno

4. POSIBLES ACCIONES PARA PALIAR LA DESIGUALDAD

Para concluir el presente Trabajo de Fin de Grado, creo oportuno citar o incluso proponer posibles medidas para favorecer una conciliación más corresponsable entre hombres y mujeres, que vaya desde un cambio de paradigma en la educación en lo referente a los roles de género, hasta una implementación de tales medidas por parte de las empresas con ayuda de las Administraciones Públicas.

Actualmente, existe cierto debate sobre quién debería impulsar las medidas para lograr la verdadera igualdad en las empresas. Muchos coinciden en que se debe partir de la educación, pues argumentan, es la base de todo, y a partir de ahí la acción debe ser conjunta entre sector privado, sector público y las familias. Sin embargo, las empresas coinciden en que no tienen porqué esperar a una norma que les obligue para llevar a cabo medidas que garanticen la igualdad, si no que son ellas mismas las responsables de crear sus propios programas, de impulsar el cambio, en este caso en materia de conciliación. No obstante, las administraciones públicas han de generar el marco adecuado para que la flexibilidad sea sencilla de implementar en las grandes y sobre todo medianas y pequeñas empresas, pues es de lo que está compuesto el grosor de nuestra economía, ya que, sin el apoyo de las administraciones, el desarrollo profesional y de liderazgo femenino será mucho más lento. (Grant Thornton , 2019)

4.1. LEGISLACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

El legislador estatal empezó a ser consciente de la necesidad de implantar medidas que favoreciesen la corresponsabilidad en el hogar desde hace tiempo, además de las exigencias que le requería la Unión Europea en materia de conciliación.

De entre la primera regulación que adoptó para la mejora de la situación, se debe destacar la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Esta ley sobre todo contempla la extensión de los permisos parentales y la posibilidad de que los padres pueden disponer de parte del permiso de la madre, así como la ampliación del derecho a la reducción de la jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas. Con esta ley, finalmente, se declara nulo el despido motivado, entre otros, por el embarazo o disfrute de los permisos de paternidad y maternidad, así como la creación de una nueva prestación económica por riesgo durante el embarazo (BOE, 1999). La

necesidad de esta ley era palpable en su momento pues existía una abismal diferencia entre los días que computaban como permiso de paternidad en comparación con los de la maternidad, pues de las 16 semanas de permiso de la madre, el padre tenía derecho a las últimas cuatro y aún así solo un 2% de los padres elegía esta opción. Con esta ley, se permitía que los padres pudiesen optar hasta diez semanas del permiso de la madre con la esperanza de que el porcentaje de padres que decidían hacer uso de estos permisos aumentase (El Mundo , 1999).

Otro avance se dio con 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 cuyo artículo 34.8 establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca, a su vez, en la negociación colectiva y en el acuerdo que se pueda llegar con el empresario (BOE, 2015).

Por último, el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, comentado anteriormente, ha sido el avance más reciente en cuanto a los permisos de paternidad y maternidad, pues supone una igualación del término de los permisos para el año 2021. Sin embargo, al haberse aprobado recientemente, no conocemos todavía su impacto real, aunque las previsiones parecen favorables.

En términos generales, las medidas adoptadas hasta el momento por las administraciones públicas en materia de conciliación son, principalmente, las relativas a la baja por maternidad y paternidad explicadas anteriormente, la reducción de jornada o excedencia para la conciliación del cuidado de los hijos, así como beneficios fiscales, como por ejemplo la reducción de la cuota del IRPF para la contratación de cuidadores (Gallego & Riera, 2018).

Sin embargo, estas medidas son insuficientes, y prueba de ello es el abandono del mercado laboral mayoritariamente por mujeres para hacerse cargo del hogar, o la reducción de sus jornadas laborales, así como la presencia minoritaria de éstas en puestos directivos o la baja tasa de natalidad, y muchos otros efectos derivados de esta falta de corresponsabilidad explicados a lo largo del presente trabajo.

De ahí nace la necesidad de elaborar un Plan Nacional de Conciliación que sea capaz de alcanzar el equilibrio entre conciliación y trabajo profesional con un objetivo muy claro; la corresponsabilidad en el hogar. Para ello, parece necesaria una intervención pública a través de regulación y de políticas públicas y de fomento concretas en esta materia. En el ámbito europeo, español y comunitario, los poderes públicos llevan años trabajando en esta dirección, en España, por ejemplo, se cuenta con un marco normativo sobre la materia correcto (Gallego & Riera, 2018), aunque, como hemos apuntado anteriormente, insuficiente y, por tanto, mejorable.

4.2. LA EDUCACIÓN COMO IMPULSOR DEL CAMBIO

La educación, como dijo Mandela, “es el arma más poderosa que se puede usar para cambiar el mundo” pues desde niños plasmamos en nuestra realidad aquello que aprendemos. Sin embargo, las niñas, en este caso, no pueden querer ser lo que no ven, lo que no conocen, y por eso es tan importante visibilizar las excelentes mujeres que brillan en el ámbito de la ciencia, de la tecnología, la investigación, de las finanzas y tantos otros ámbitos tradicionalmente “masculinos”

La educación se convierte en el principal paraguas bajo el cual se encuentran el resto de las acciones. Se considera primordial eliminar la transmisión de los roles de género y estereotipos a las nuevas generaciones, para erradicar ciertos valores patriarcales que siguen presentes en la sociedad (Fernández, 2017). Además, la educación pasa por visibilizar, de la misma manera, referentes masculinos que están llevando a cabo esta ruptura con los roles tradicionales de género, pues las referencias son un paso importante para implantar cambios, tanto a nivel individual como empresarial (Fernández, 2017). Por eso, una de las propuestas consiste en enseñar desde pequeños, tanto en los hogares como en los colegios, que las tareas domésticas no tienen componente de género, que tanto hombres como mujeres están igualmente capacitados para realizar todo tipo de actividad doméstica, y de la misma manera, que es responsabilidad de ambos llevarlas a cabo. Sin embargo, por mucha implicación que exista por parte de las escuelas, es primordial que en casa se “predique con el ejemplo” y por ello se necesita la total implicación de las familias, en definitiva, educar en casa, complementariedad y corresponsabilidad.

El informe realizado por la consultora Grant Thornton (Grant Thornton , 2019) preguntó a los directivos de distintas compañías españolas, qué barreras debe superar una mujer, y muchos coincidieron en que la primera es la personal, de auto exigencia, el bloqueo que se autoimpone en muchos casos la propia mujer. Es por ello esencial deshacerse de los sesgos injustificados que propician de una menor confianza a la mujer y minusvaloran sus propias capacidades, lo realmente decisivo es la actitud con la que se afrontan los grandes y pequeños retos.

No obstante, el mayor riesgo que afrontamos en la actualidad, en parte fruto de estos estereotipos y sesgos injustificados, es la brecha digital. Todavía es difícil captar talento femenino en áreas que exigen formación en carreras STEM²², que son los más requeridas como consecuencia de la transformación digital que todas las empresas están experimentando. El responsable de Recursos Humanos del Grupo Santander encuentra que el porcentaje de mujeres en estos estudios es significativamente menor que el que hay en otras disciplinas académicas y por tanto entraña más dificultades a la hora de contratar y promocionar mujeres en los puestos que ahora tienen más relevancia (Grant Thornton , 2019). Es por ello, de vital importancia, que las mujeres sean plenamente partícipes y actoras en la revolución tecnológica y digital. Nadia Calviño (Lomana, 2020), actual vicepresidenta tercera del Gobierno y Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital afirma en una entrevista concedida a la revista *Yo Dona*, que los trabajos que se crearán en un futuro requieren nuevas competencias y hemos de asegurarnos que tanto hombres como mujeres acceden a ellas para que nadie se quede atrás. Es fundamental, dice, que estas nuevas tecnologías integren la diversidad para garantizar que los derechos del mundo real se trasladan y protegen en el virtual.

Por todo lo mencionado, es imprescindible que las medidas que involucren una transformación de la educación no se reduzcan a los colegios o universidades, si no que se implanten en las propias empresas. De hecho, muchas de ellas, como el grupo Santander o Caixabank, ofrecen becas para mujeres con el objetivo de promover el desarrollo del talento femenino en áreas STEM (Grant Thornton , 2019). Asimismo, son muy populares los programas de mentoring donde las mujeres se encargan de mentorizar a otras que quieren desarrollarse dentro de la compañía. Ellas las

²² Acrónimo en inglés que hace referencia a las carreras en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

esponsorizan y les ayudan a aprender elementos nuevos, las acompañan en toda su trayectoria con el fin de potenciar el talento dentro de la empresa, impulsar el liderazgo femenino y crear un ambiente de confianza donde poder compartir inquietudes (Grant Thornton , 2019). Otra de las medidas desarrollada por diferentes empresas como Boehringer Ingelheim, es la impartición de formaciones de parcialidad inconsciente, tanto a hombres como mujeres, donde se intenta detectar los sesgos inconscientes de los que hablábamos anteriormente. Según la directora de recursos humanos de esta compañía, una vez se identifican tales sesgos, resultan determinantes a la hora de actuar, pues éstos pueden provocar que pasemos por alto a las personas, la información, los riesgos o las oportunidades sin más motivo que nuestra propia perspectiva.

A esta medida, añadiría, talleres donde hombres y mujeres compartan su experiencia con la conciliación laboral y personal. Como, por ejemplo, qué tiempo le dedican a su familia, al ocio, de qué tareas se ocupan, a qué hora suelen llegar a casa y de esa manera comprender distintas situaciones y puntos de vista, para mejorar aquello que hacen mal y potenciar aquello que pueden enseñar a los demás.

En definitiva, la educación debe ser el motor del verdadero cambio, hay que educar desde el principio, enseñar a no quitar méritos, a que ninguna profesión o actividad entienda de género, a confiar en uno mismo y a potenciar las capacidades que nos servirán en un futuro. Se necesita educar para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, para que frases como “tu marido te ayuda mucho en casa” dejen de ser tan comunes, pues se trata de un tema de justicia social y de responsabilidad social corporativa.

4.3. ADAPTACIÓN DE LOS HORARIOS

Independientemente de la condición de hombre o mujer, en España no disponemos de suficiente tiempo para conciliar porque nuestros horarios laborales son muy dilatados si nos comparamos con otros países europeos de nuestro entorno (AFI, 2019).

1. Horarios escolares

En primer lugar, si contrastamos el horario de las personas adultas (horarios laborales) con el de los menores dependientes (horarios escolares de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria) se evidencia una incompatibilidad que se produce todos los

días laborales, a la hora de entrada y salida de los centros escolares. Por un lado, la mayoría de los colegios en nuestro país comienza a las 9am, por tanto, aquellos trabajadores cuya jornada laboral comience a las 8am no podrán llevar a sus hijos al colegio. Por otro lado, si se suprimiese la jornada partida y copiásemos el modelo de países como Holanda, Suiza o Alemania, donde las dos horas que tenemos aquí para comer se reducen a media hora y a cambio se sale antes de trabajar, en muchas ocasiones podrían los padres llegar a recoger a sus hijos sobre las 17pm a los colegios. En caso de que no llegasen a recogerlos, aún así, pasarían más tiempo en casa pues su jornada laboral no se podría extender hasta largas horas de la tarde pues trabajaría más horas de las legalmente establecidas.

Además, si analizamos el conjunto del año natural, encontramos otro desajuste importante en términos de calendario. España se sitúa por debajo de la media de los países de la OCDE en el número de día de clase al año (175 frente a 185 promedio OCDE) y en torno a la media en número total de horas anuales, evidenciando jornadas algo más extensas que el promedio. Este desajuste supone la existencia de una brecha entre el calendario laboral y escolar de aproximadamente 35 días laborales, equivalentes a 7 semanas (AFI, 2019). Esto supone que durante esos días los menores dependientes no acudirán a la jornada escolar y sus padres tendrán que buscar una alternativa para garantizar su supervisión, lo que conllevará en la mayoría de los casos, un coste adicional para la economía familiar.

La propuesta aquí planteada es la coordinación de los horarios escolares y laborales por parte de las administraciones públicas, sobre todo en lo referente a los días no lectivos, pero sí laborales. Otra de las medidas, aunque más compleja que la anterior sería la supresión de la jornada partida para obtener horas más productivas por parte de los trabajadores y por tanto jornadas menos extensas. Esta medida, aunque sea propuesta por las administraciones públicas, constituye deber de la empresa privada garantizar su cumplimiento.

2. Flexibilidad de los horarios

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un concepto de “trabajo decente” que incluye la promoción de oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un trabajo decente y productivo, en condiciones de igualdad,

seguridad, y de dignidad humana. Tal concepto surge como consecuencia de las nuevas tendencias económicas que conducen a horas de trabajo cada vez más diversas, descentralizadas e individualizadas, con relaciones de trabajo orientadas a resultados y la expansión de horas de apertura y funcionamiento hacia una “economía de 24 horas” (OIT, 2019). El trabajo decente está compuesto por cinco dimensiones; promover la salud, aumentar la productividad y la sostenibilidad, ser conveniente para la familia y mejorar el equilibrio entre el trabajo y vida privada, promover la igualdad de género y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.

En lo relativo a la conciliación e igualdad de género, ciertos factores como las largas horas u horarios impredecibles incitan, aún más a la segregación por género, lo que crea barreras para la entrada al mercado laboral y el crecimiento profesional. Para promover la igualdad de género, las políticas sobre el tiempo de trabajo deben cumplir su parte para que la mujer esté en pie de igualdad con el hombre y permitir que ambos combinen el trabajo remunerado, las responsabilidades familiares y la formación permanente (OIT, 2019).

La propuesta por parte de la OIT es la implementación de sistemas de tiempo de trabajo flexible que permiten que las horas de trabajo se programen de forma flexible diaria y semanalmente, siendo la cantidad de horas variable de un día a otro y de una semana a otra. Este sistema permite que los trabajadores basándose en sus necesidades personales pueda elegir la hora de inicio y término de su trabajo, y en ciertos casos, incluso el número de horas que desea trabajar en una determinada semana. En el caso de que la empresa, debido a su composición, no pueda contar con programas formales de tiempo flexible, puede ofrecer horas flexibles de manera informal. (OIT, 2019). En los programas formales de tiempo flexible se establece un periodo de horas básicas durante las cuales se exige trabajar a todos los asalariados (por ejemplo, de 10h a 16h). Estas horas básicas están comprendidas en periodos de horas flexibles (por ejemplo, de 6 a 10 horas y de 16 a 20 horas) dentro de los cuales los asalariados pueden escoger las horas en las que prefieren trabajar, siempre y cuando las horas contractuales obligatorias se realicen durante el periodo de trabajo especificado. Este tipo de sistemas está destinado a facilitar el equilibrio trabajo-vida de los empleados, y a su vez, puede contribuir a los objetivos empresariales, especialmente a mejorar la motivación y el rendimiento (OIT, 2019). Esta propuesta no es adaptable a todos los modelos de

negocio pues muchos de ellos exigen la presencia de sus trabajadores durante un horario fijo, sin embargo, serviría para otro tipo de negocios donde la presencia no es esencial y existe libertad para que los trabajadores programen sus horarios.

Otra propuesta lanzada por la OIT son las cuentas de ahorro del tiempo de trabajo, conocidas como “banco de horas” que hacen posible que los trabajadores acumulen hasta un límite máximo de créditos o débitos de horas trabajadas en varios meses o incluso en un año. De forma que las horas que se trabaja en exceso de las horas convenidas contractualmente pueden tomarse como tiempo libre remunerado. La propia empresa determinará como y cuando podrán gastar las horas acumuladas en la cuenta, atendiendo así a facilitar el equilibrio trabajo-vida y ayudar a las empresas a ajustar más adecuadamente las horas trabajadas a las variaciones de la carga de trabajo del establecimiento. (OIT, 2019)

Estas dos propuestas planteadas por la OIT deben desarrollarse en un marco que respete las disposiciones del tiempo de trabajo, los salarios, la cantidad máxima de tiempo que se puede acumular y en qué periodo de tiempo puede satisfacerse, los criterios específicos para fijar las horas de trabajo y conceder tiempo libre remunerado, así como una nueva definición de las horas extraordinarias, concretamente en qué condiciones se pagarán (OIT, 2019). De esta forma, las modalidades de trabajo flexible examinadas tienen el potencial de ser beneficioso tanto para los trabajadores como las empresas si están debidamente estructurados.

Por último, una medida que muchas compañías están utilizando es el trabajo por objetivos, donde ofrecen a sus trabajadores retribuciones variables dependiendo del trabajo realizado y los objetivos conseguidos, pero nunca en función de las horas empleadas para alcanzarlos. Sin embargo, por las propias particularidades que implica no es aplicable a todos los sectores ni a todas las profesiones. (Ranstad, 2017). No obstante, en aquellas profesiones en las que se pueda adaptar, este modelo puede ofrecer grandes ventajas como la gestión del tiempo, pues pasa a manos del propio trabajador, y el espacio de trabajo.

El trabajo por objetivos, además de ser motivador y fomentar la competitividad, contribuye a la eficiencia, motiva a las personas, mejora el control de resultados y ayuda en la conciliación. Actualmente, muchas startups españolas están haciendo uso de esta

modalidad de trabajo pues encuentran que es la mejor forma de mantener motivados a sus trabajadores y conseguir sus objetivos, ya que éstos organizan su tiempo en función de los plazos que tienen para entregar su proyecto, confiando en el trabajador para que pueda gestionarse su horario en función de su particular situación. Los defensores de esta modalidad de trabajo argumentan que cada persona es distinta con momentos de eficacia distintos y por tanto no son partidarios de horarios rígidos ya que todo parece posible si uno mismo se organiza su tiempo con responsabilidad y acorde a unos objetivos prefijados (Gelado, 2017). Finalmente, esta modalidad de trabajo puede no ser aplicable a todo tipo de negocios en su totalidad, pero sí para determinados proyectos, disminuyendo así la cultura del presentismo tan arraigada en nuestra sociedad.

3. Teletrabajo

Considero necesario un apartado exclusivamente para esta modalidad de flexibilización del horario, pues es la medida más demandada para fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. Esta propuesta consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador, si no desde casa, a través de distintos medios de comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. Al igual que los sistemas anteriores, éste no es aplicable a aquellos sectores de la economía donde sea imprescindible la presencia física, como los de atención al cliente

Sin embargo, en aquellos donde sí pueda adaptarse, puede traer beneficios como; la reducción para el trabajador de los desplazamientos al y desde el trabajo, lo que supone un ahorro de tiempo, de dinero, y en los casos en los que se utilice vehículo propio, una contribución para reducir la contaminación. Además, permite una mayor flexibilidad al trabajador para organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales, así como una mayor autonomía que puede servir a la empresa para comprobar quienes de sus trabajadores ejercen mejor sus responsabilidades sin ningún tipo de supervisión, prevaleciendo de esta manera, la meritocracia.

Existen varias modalidades de teletrabajo y cada vez son más las empresas que ofrecen posibilidades a sus empleados para optar por estas vías; ya sea a jornada completa, varios días a la semana o algunas mañanas o tardes. Por ejemplo, grandes empresas

como Herbert Smith Freehills o Alphabet han establecido que todos sus trabajadores, empezando por el CEO deben teletrabajar un día a la semana (Corisco, 2020).

En la misma línea, distintas empresas con actividad en España, como Banco Santander, Iberdrola, Caixa Bank, Merck o Caser Seguros, coinciden en que el teletrabajo es una de las mejores opciones para ayudar en la conciliación y que todos ellos la incluían en sus políticas internas. Sin embargo, la propia directora de Recursos Humanos de una de estas empresas admitió que muchas veces las compañías crean las políticas, pero no son conscientes en su aplicación. Prueba de ello es que, en nuestro país, según los datos del Eurostat de 2018, solo un 4,3% de los españoles trabaja a distancia habitualmente, un porcentaje muy pequeño y considerablemente más bajo que el de Holanda (14%), Finlandia (13,3%) o Luxemburgo (11%), países que precisamente están en el pico de la productividad y la economía dentro de la Unión Europea (Eurostat, 2018).

Como consecuencia de la reciente situación generada por el COVID-19, multitud de trabajadores, se han visto obligados, de un día para otro, a implantar el teletrabajo como único medio para seguir con su actividad profesional. La presente situación ha servido como simulacro para poner a prueba el sistema sin estar la mayoría de las empresas, sobre todo las pequeñas, preparadas para ello, revelándose algunas carencias; falta de portátiles, desbordamiento de los departamentos financieros, y dificultad de acceso a redes y servidores por sobrecarga de conexiones en remoto. Es así como la implantación generalizada de este sistema está aún lejos de la realidad. Hace falta más preparación, sin embargo, este experimento ha demostrado que el presentismo hoy en día es innecesario para muchas compañías en determinados casos. Que con los medios adecuados se puede ser flexible y seguramente los negacionistas del teletrabajo se habrán dado cuenta de que a distancia se percibe perfectamente quién cumple eficazmente con sus tareas (Michel, 2020).

4.4 PERMISOS DE PATERNIDAD MÁS LARGOS E INTRANSFERIBLES

La última medida propuesta está relacionada con lo que muchos consideran la gran barrera de las mujeres para su desarrollo profesional; la maternidad. De esta materia se ha hablado extensamente a lo largo del trabajo y para que no suene repetitivo, me limitaré a proponer posibles soluciones.

Es cierto que el modelo progresivo de equiparación total del permiso de paternidad con el de maternidad, establecido por nuestro actual Gobierno es uno de los más avanzados en Europa. En el mismo se establece que el permiso de paternidad se irá ampliando progresivamente desde las 8 semanas a 12 en enero de 2020 y hasta 16 en 2021, como el de maternidad. En ese momento los permisos serán iguales, intransferibles y pagados al 100%.

Sin embargo, como apunta la asociación PPiiNa²³, este Real Decreto-Ley 6/2019 introducido el pasado marzo de 2019 contiene ciertos inconvenientes que pueden desembocar en el disfrute inequitativo de estos permisos por parte de mujeres y hombres.

En primer lugar, se exige que los hombres disfruten de las seis primeras semanas junto con la madre. El problema que suscita que los permisos tengan que disfrutarse simultáneamente es, según los expertos, que, dado que en España una proporción significativamente mayor de mujeres está en paro para atender al cuidado de otras personas, la única manera de que realmente se repartan los cuidados, se desdibujen los roles y se eliminen las etiquetas, es que el permiso no sea simultáneo. Además, para un padre primerizo está bien simultanear para aprender conjuntamente a cuidar del menor, pero si es su segundo o tercer hijo no tiene sentido. Lo lógico, según Virginia Carrera, presidenta de PPiiNA, sería que se pudiera disfrutar los permisos de manera sucesiva para evitar la guardería, por ejemplo (Dallo, 2020).

Otro de los problemas es que, si bien absolutamente todo el mundo se coge la parte obligatoria de la baja por maternidad o paternidad, la parte que no es obligatoria debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días y su disfrute a jornada completa o parcial requiere un acuerdo entre la empresa y el trabajador. Mostrando muchas compañías reticencias, según explicó Belén F. (Dallo, 2020, pág. 31), abogada y responsable de Relaciones Laborales en una multinacional alemana en España, pues “al final es el empleado el que acaba agachando la cabeza, no te vas a meter a pleitear”. Por tanto, aquello de que los padres se están cogiendo masivamente el permiso de

²³ Asociación creada en 2005 con el objetivo de conseguir la reforma en España del sistema de permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora. (PPiiNa, 2020)

paternidad, es cierto hasta un punto. Claramente se ha mejorado respecto a hace diez años cuando simplemente tenían tres días, pero todavía hoy son muchas más las madres que se cogen las semanas voluntarias que los padres. Así lo corrobora el encargado de Relaciones Laborales de una empresa minera (Dallo, 2020, pág. 30) para la revista Yo Dona; “aquí, para muchos, si la mujer no trabaja o simultanean el permiso, en realidad se están tomando vacaciones.”

Todo esto lleva a pensar que la redacción del Real Decreto-ley puede ser susceptible de mejoras, pues se ha perdido el derecho a tomar el permiso a tiempo completo si no es con la aprobación de la empresa. De esta manera, desde que se implementó la norma, según la presidenta de PiiNa (Dallo, 2020, pág. 30), “se ha visto a padres que se cogen todo el permiso tras el nacimiento para no tener problemas administrativos, otros que se toman la parte voluntaria en navidades, para no enfrentarse a problemas con la empresa, parejas que no pueden turnarse por el Real decreto y mujeres que tienen que cogerse jornadas reducidas y excedencias. La ley prohíbe a los padres turnarse durante las semanas obligatorias y al mismo tiempo permite que las empresas le planifiquen el permiso”.

La propuesta desarrollada por la asociación PiiNa y que, personalmente, comparto es la existencia de dos tipos de permiso al que tendrán derecho ambos progenitores, totalmente intransferibles y remunerados al cien por cien²⁴ (PPiiNa, 2020):

- 1) Permiso parental inicial: consistiría en dos semanas obligatorias a disfrutar inmediatamente después del parto y de forma simultánea
- 2) Permiso parental para la crianza: será de catorce semanas, de las cuales cuatro serán obligatorias y diez voluntarias. Este permiso podrá disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que transcurran 12 meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Así, se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas. Asimismo, podrá tomarse a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa y con la condición de que la

²⁴ Propuesta recogida de la Proposición de ley de reforma del sistema de permisos de maternidad y paternidad por parte de la Asociación PiiNa en su página web oficial (PPiiNa, 2020)

persona trabajadora se reincorpore al empleo durante el tiempo que no corresponda al permiso pagado.

De esta manera, disminuirían los efectos negativos del Real Decreto-Ley antes relatados y se potenciaría la paternidad. Si los permisos son iguales, intransferibles y remunerados estamos un paso más cerca de conseguir la corresponsabilidad, y de mermar los efectos negativos que la maternidad tiene en el desarrollo de la carrera profesional de muchas mujeres, pues tener un hijo, será también un hándicap a la hora de contratar al hombre.

5. CONCLUSIONES

La conclusión generalizada que se puede extraer del presente Trabajo de Fin de Grado es que todavía tenemos camino por recorrer para ver una total corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres, que a su vez se plasme en una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En primer lugar, se han analizado las distintas causas detrás de esta brecha de género en conciliación, cómo, la educación, juega un papel decisivo, pues son en gran parte los estereotipos y roles patriarcales los que encasillan a las mujeres como principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado. Además, hemos visto como este encasillamiento hace de barrera para ralentizar e incluso impedir el desarrollo profesional de muchas mujeres, ya sea porque no pueden acceder a puestos directivos, dada la patente falta de conciliación, o porque reducen sus jornadas laborales e incluso se llegan a retirar del mercado laboral con el propósito de cuidar del hogar y todo lo que ello conlleva.

También hemos visto como las nuevas generaciones muestran actitudes igualitarias y parecen tener claro que la responsabilidad en el hogar es compartida, sin embargo, una vez tienen su primer hijo, la patología se repite y sigue siendo la mujer la que se encarga del cuidado del hogar y familiar en mayor medida. Asimismo, se ha diseccionado el tipo de tareas domésticas y de cuidado según el género y hemos podido comprobar como ellas se dedican a las tareas que son mentales, difíciles de cuantificar y simultaneables, como el seguimiento médico de los hijos, frente a sus parejas que se dedican a tareas más físicas, cuantificables y no simultaneables, como bañar a los hijos, provocando así un mayor desgaste mental de la mujer pues aquellas tareas no tienen ni

principio ni final. De la misma manera y fruto de la mayor dedicación por parte de las mujeres al hogar, el tiempo de ocio de éstas se ve reducido e incluso inexistente en comparación con sus parejas, algo que afecta en gran medida la salud de aquellas dada la importancia del tiempo libre y el deporte para una mente equilibrada.

En segundo lugar, se intentó cuantificar el coste de oportunidad de la brecha de género a partir del informe realizado por Closingap y vimos como la doble jornada de la mujer tienen efectos negativos en nuestro PIB pues el hecho de que miles de mujeres abandonen el mercado laboral o reduzcan sus jornadas, implica menos horas productivas que se puedan contabilizar como parte de nuestra economía. Igualmente, la ralentización y el estancamiento de muchas carreras profesionales de mujeres supone una pérdida del potencial femenino, algo que como sociedad no nos podemos permitir, pues además estar suficientemente cualificadas y componer la mitad de la población, las mujeres son imprescindibles para formar grupos diversos, fuertes e innovadores. De todo lo anterior, hemos podido concluir que el progreso hacia un plan efectivo de conciliación no solo actuará en favor de mujeres, si no que los hombres ganarán tiempo para dedicarle a su familia, algo que hace tan solo diez años no era tan común. Este desafío no es únicamente trabajo de mujeres por conseguirlo, si no un objetivo compartido en el que todos debemos poner de nuestra parte para ello, de lo contrario, nunca será efectivo.

Por último, se han planteado una serie de medidas para paliar la desigualdad latente y favorecer la conciliación, entre las que se encuentran, horarios más flexibles, que en la medida de lo posible incluyan el teletrabajo, el banco de horas e incluso el trabajo por objetivos. La educación como paraguas del resto de acciones y la importancia de la total implicación del sector público, privado y de las familias para conseguir la transformación de ciertos estereotipos y roles patriarcales que impiden el desarrollo de nuestra sociedad. También se han discutido los nuevos permisos de paternidad y maternidad, que han supuesto un enorme avance para la sociedad española, situándose entre los más avanzados de la Unión Europea, que, aunque todavía no podemos juzgarlos por su reciente incorporación, seguro que ayudarán a romper esa gran barrera que supone para las mujeres la maternidad.

Para concluir, me gustaría añadir el gran cambio que estamos sufriendo como sociedad, pues desde hace cuarenta años hasta ahora se han superado muchas barreas, a base de

esfuerzo, constancia e inconformismo. Prueba de ello es la multitud de plataformas dirigidas a dar visibilidad a este problema y encontrar soluciones.

Es así como con el compromiso de las empresas, la administración pública y los ciudadanos podemos encontrar un Plan Nacional de Conciliación que fomente la corresponsabilidad y garantice la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.* BOE (1999). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>
- *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.* BOE (2015). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* BOE (2019). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

LIBROS

- Castañeda, M. (2002). *El Machismo Invisible*. México: DeBolsillo
- Craig, L., & Brown, J. E. (2017). Feeling Rushed: Gendered Time Quality, Work Hours, Nonstandard Work Schedules, and Spousal Crossover. *Journal of Marriage and Family*. United Kingdom.

INFORMES

- AFI (2019). *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Madrid: Closingap.
- CCOO, S. C. (2017). *El peaje de la discriminación*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
- CEOE. (2017). *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida familiar y laboral*. Comisión de Igualdad - Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Closingap . (2019). *Coste de oportunidad de la desigualdad de género en el ocio* . Madrid: Closingap.
- Closingap. (2018). *Coste de oportunidad de la brecha de género en salud*. Madrid: Closingap
- Egoscozabal, M. (2015). *#Concilia 13f*. Madrid: Club de Malasmadres.
- Fernández, L. B. (2017). *Somos Equipo*. Madrid: Club de Malasmadres.
- Gallego, C., & Riera, M. (2018). *La productividad del trabajo y la conciliación laboral* . Madrid: EAE Business Scholl.
- OIT. (2019). *Una ordenación del tiempo del trabajo equilibrada*. Ginebra: Organización Intenacional del Trabajo .
- Parlamento Europeo. (2016). *Differences in men's and women's work, care and leisure time*. FEMM Commite .
- Perea, I., & Sanz, A. (2019). *Women in Business: hacia un avance real*. Grant Thornton.

ARTÍCULOS

- Abril, P., Amigot, P., Botia, C., Dominguez Folgueras, M., Gonzalez, M., Jurado-Guerrero, M., Monferrer, M. (2015). Ideales Igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigación Sociológica*, pg. 3-22.
- Corisco, M. (2020). Impulso al talento femenino. *Yo Dona*. Volumen 777, pg.78-79
- Dallo, E. (2020). Permiso por nacimiento; bebé para dos. *Yo Dona*. Volumen 776, pg. 29-31
- Lomana, G. (2020). La igualdad es también crecimiento económico. *Yo Dona*. Volumen 776, pg. 24-27
- Méndez, C. (2019). Ley y orden. *Yo Dona*. Volumen 759, pg.64-68.
- Michel, M. (2020). Teletrabajo, ensayo general. *Yo Dona*. Volumen 777, pg. 3
- Progressive Grocer. (2018). It's a guy thing. *Progressive Grocer*.

ARTÍCULOS DE PRENSA

- Agudo, A. (8 de Marzo de 2020). Las creencias con las que se fabrica el techo de cristal. *EL PAÍS*. Obtenido de: https://elpais.com/elpais/2020/02/26/planeta_futuro/1582741781_843286.html
- El Mundo. (14 de mayo de 1999). El Gobierno aprueba la Ley sobre Conciliación de Vida Familiar y Laboral. *El Mundo*. Obtenido de: <https://www.elmundo.es/elmundo/1999/mayo/14/sociedad/conciliacion.html>
- González, A. (28 de Junio de 2018). Los increíbles permisos de paternidad que se conceden en Europa. *ABC*, pág. 1. Obtenido de https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-increibles-permisos-paternidad-conceden-europa-201806270223_noticia.html
- Saiz, Y. (8 de Marzo de 2019). Los hombres cocinan por ego, nosotras para nutrir. *La Vanguardia*. Obtenido de: <https://www.lavanguardia.com/comer/al-dia/20190308/46901723407/cocineras-cocina-femenina-dia-de-la-mujer-8-de-marzo.html>
- Sen, C. (24 de Junio de 2014). Las madres unidas a padres colaborativos multiplican su jornada doméstica. *La Vanguardia*, pág. 3. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/20140624/54410241942/madres-padres-colaborativos-multiplican-jornada-domestica.html>

SITIOS WEB

- Eurostat. (2018). *Working from home in the EU*. Obtenido de: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Gelado, L. (29 de marzo de 2017). *Conciliación, trabajo por objetivos y compromiso; las claves del éxito de una startup*. Obtenido de RRHH Digital:

<http://www.rhhdigital.com/editorial/123424/Conciliacion-trabajo-por-objetivos-y-compromiso-las-claves-del-exito-de-una-startup>

- INE. (2009-2010). *Otras facetas de la encuesta de empleo y tiempo*. Obtenido de: https://www.ine.es/daco/daco42/empleo/otras_facetas_empleo_0203.pdf
- INE. (2016). *Horas semanales dedicadas a actividades y tareas del hogar en España*. Obtenido de https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf03002.px&L=0
- INE. (28 de Noviembre de 2018). *Encuesta de Fecundidad*. Obtenido de https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf
- INE. (2018). *Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar*. Obtenido de: <https://www.ine.es/metodologia/t25/t25304471.pdf>.
- INE. (2018). *Razón del trabajo a tiempo parcial según sexo*. Obtenido de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583>
- INE. (2019). *Encuesta de Población activa*. Obtenido de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social . (2017). *Prestaciones por Maternidad y paternidad*. Obtenido de: <http://www.mitramiss.gob.es>
- Organización Naciones Unidas . (2019). *ONU Mujeres*. Obtenido de: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
- OCDE (2020). Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Obtenido de <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/portada/home.htm>
- PiiNa. (2020). *PPiiNa*. Obtenido de: <https://igualeseintransferibles.org/>
- Ranstad. (2017). *Beneficios del trabajo por objetivos*. Obtenido de Ranstad: <https://www.randstad.es/tendencias360/beneficios-del-trabajo-por-objetivos/>
- SIIS Centro de Documentación y Estudios. (2015). *Encuesta de Calidad de vida en el Trabajo*. Obtenido de SIIS Centro de Documentación y estudios: <https://www.siis.net/es/documentacion/catalogo/Record/181185>
- Sitly. (2020). Obtenido de Guía Completa para la baja por maternidad 2020: <https://www.sitly.es/blog/baja-por-maternidad/>

7. ANEXO

METODOLOGÍA – CÁLCULO DE COSTE OPORTUNIDAD

1.2 LA DOBLE JORNADA DE LA MUJER

Para estimar el coste de sustitución que la doble jornada de la mujer representa en la economía española se han analizado los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 realizada por el Instituto Nacional de Estadística.

Esta encuesta estudia la utilización del tiempo de las personas con el objetivo de dimensionar el trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y demás actividades realizadas por los miembros de los hogares de 10 o más años.

Sobre esta población, la Encuesta de Empleo del Tiempo²⁵ aporta información sobre:

- a) El porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día,
- b) El promedio de tiempo diario dedicado a una actividad (en horas y minutos),
- c) La distribución de actividades en un día promedio por tipo de día (laborable o no de semana), y
- d) El porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

Con esta información se calcula el valor económico de la diferente dedicación de hombres y mujeres en edad de trabajar (de 16 años o más) a las tareas del hogar y cuidado de familiares mediante los siguientes pasos:

1. Se calcula el número de hombres y mujeres que realizan tareas del hogar y cuidados de familiares, multiplicando la proporción de personas que realizan estas actividades por el total de población en edad de trabajar (16 años o más).
2. Se calcula la diferencia en el tiempo dedicado por hombres y mujeres al cuidado del hogar y la familia, distinguiendo entre tareas del hogar y cuidados de familiares hijos y adultos.
3. Se utiliza el coste laboral bruto de 2017 de la Encuesta anual de coste laboral (INE) de los sectores económicos relacionados con los servicios de cuidados a

²⁵ Para más información (INE, 2018)

mayores y de cuidados a niños²⁶ para la estimación del coste de los cuidados, y de los servicios de limpieza²⁷ para la valoración económica del coste de las tareas del hogar. El salario por hora trabajada se obtiene de la división del salario bruto anual entre el número de horas máximo que se puede trabajar en un año (1.826, según el Estatuto de los Trabajadores²⁸).

4. Por último, se multiplica el número de personas que realizan estas tareas (1), por el número de horas dedicadas al hogar y familia (2), por el coste bruto de externalización de estos servicios (3) para obtener el valor económico de estas actividades.

* Esta metodología ha sido extraída del informe realizado por Closingap, a partir del cual se ha realizado el apartado de Coste de oportunidad de este Trabajo de Fin de Grado

²⁶ En particular, se emplea el coste laboral del Código 87. Asistencia en establecimientos residenciales y del Código 88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento de la CNAE-09 que clasifica a las actividades económicas.

²⁷ Se emplean los datos aportados en el Código 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería de la CNAE-09, en ausencia de una estadística que recoja lo que pagan los hogares a los empleados domésticos.

²⁸ 40 horas semanales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>