

Les polítiques de permisos parentals com a element clau per trencar el sostre de vidre i la bretxa salarial.

Alba Edo Jové

29 de juny de 2019

Director/a: Marc Grau Grau

Treball final de màster

Curs 2019, semestre 1

Índex

Resum/Abstract	5
Introducció	7
<i>Justificació</i>	7
<i>Objectiu i Abast</i>	8
PART I. BRETXA DE GÈNERE EN EL CONTEXT ESPANYOL	9
1. Divisió sexual del treball: la base de la bretxa salarial i el sostre de vidre.....	9
1.1.- Treball remunerat i no remunerat: Usos del temps.	9
1.2.- Impacte dels rols de gènere al mercat laboral. Indicadors d'igualtat (o de desigualtat).....	12
1.2.1.- Taxa d'activitat.....	12
1.2.2.- Taxa d'ocupació / Taxa d'atur.....	14
1.2.3.- Motiu d'inactivitat.....	14
1.2.4.- Temporalitat	15
1.2.5.- Tipus de jornada.....	16
1.2.6.- Segregació horitzontal.....	19
1.2.7.- Segregació vertical.....	21
1.2.8.- Bretxa salarial	23
1.3.- L'arribada dels fills: conseqüències desiguals.....	25
PART II. REALITAT SOCIOCULTURAL I POLÍTIQUES PÚBLIQUES EN EL CONTEXT EUROPEU. EL TÀNDEM DECISORI.	30
2. Polítiques públiques com a eines d'impulsió del canvi.	30
3. Conciliació o Corresponsabilitat?.....	32
4. Els permisos per naixement	34
4.1.- Conceptes i tipologies.....	34
4.2.- Origen i evolució	35
4.3.- Situació actual dels permisos a Europa.	37
4.4.- El cas espanyol.....	43
5. Impacte de les polítiques de permisos.....	46
5.1.- Elements principals de les polítiques de permisos.	46
5.2.- Models de societat i característiques dels permisos per naixement.	48
5.3.- Evidència de les conseqüències de les polítiques de permisos en els rols de gènere i els usos del temps.	50
PART III. CAS D'ESTUDI. LES POLÍTIQUES EUROPEES DE PERMISSOS PARENTALS I LA SEVA INCIDÈNCIA EN EL BIAIX DE GÈNERE EN EL MERCAT	

LABORAL I EL REPARTIMENT DEL TREBALL DOMÈSTIC NO REMUNERAT EN L'ÀMBIT DOMÈSTIC.....	53
6. Cas d'estudi i disseny metodològic.....	53
6.1.- Hipòtesis	54
6.2.- Metodologia d'anàlisi i tractament de dades.....	55
6.2.1- Criteris per a la classificació dels països.....	56
6.2.2.- Països escollits	58
6.2.3.- Classificació dels països escollits	59
6.3.- Obtenció de dades i indicadors considerats pel contrast de les hipòtesis 1 (1.1 i 1.2) i 2.	61
6.3.1. Bretxa salarial.....	61
6.3.2. Sostre de vidre	62
6.3.3. Usos del temps	62
6.4.- Construcció del rànking global pel contrast de la hipòtesi 3.....	63
6.4.1.- Consideracions pel tractament de les dades.....	63
6.4.2.- Construcció del rànking	64
6.4.3.- Metodologia per a l'anàlisi dels resultats de la hipòtesi 3	64
7. Resultats	65
7.1.- Taxes d'activitat i ocupació	65
7.2.- Els fills i la jornada parcial	68
7.3.- Usos del temps en l'àmbit domèstic. ¿Influència de les polítiques de permisos en la segregació de rols en el treball no remunerat?	71
7.4.- Sostre de vidre	73
7.5.- Bretxa salarial	76
7.6.- Classificació general segons el biaix de gènere en el mercat laboral i el repartiment del treball domèstic no remunerat.....	79
8. Conclusions	81
8.1.- Principals troballes i conclusions de la caracterització de la realitat espanyola.	81
8.2.- Principals troballes i conclusions sobre la penalització de la maternitat davant el premi a la paternitat.	84
8.3.- Principals troballes i conclusions sobre la relació entre la realitat sociocultural en termes de desigualtat i les polítiques públiques.	85
8.4.- Principals troballes i conclusions sobre les polítiques de permisos parentals a Europa.	85
8.5.- Principals conclusions del cas d'estudi.	87

8.5.1.- <i>Conclusions prèvies a les hipòtesis</i>	88
8.5.2.- <i>Conclusions per a la hipòtesi 1.1. Relació entre les polítiques de permisos parentals i la bretxa salarial.</i>	89
8.5.3.- <i>Conclusions per a la hipòtesi 1.2. Relació entre les polítiques de permisos parentals i la densitat del sostre de vidre.</i>	90
8.5.4.- <i>Conclusions generals per a la hipòtesi 1 (1.1. i 1.2.)</i>	91
8.5.5.- <i>Conclusions per a la hipòtesi 2. Relació entre les polítiques de permisos parentals i l'ús del temps en el treball no remunerat de la cura de la llar i la família.</i>	92
8.5.6.- <i>Conclusions per a la hipòtesi 3. Repercussió esperable de les mesures del Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març en la igualtat de gènere global considerant tant el treball remunerat com el no remunerat corresponent a la cura de la llar i la família.</i>	92
9. Reflexions finals i noves línies d'investigació.....	96
Bibliografia.....	99
Índex de gràfics	102
Índex de taules.....	103
Annexes.....	104
Annex 1. Dades Usos del Temps INE (Gràfics PART I)	105
Annex 2. Dades Taxes Activitat INE (Gràfics PART I)	106
Annex 3. Taula completa permisos parentals a Europa	107
Annex 4. Dades estudi PART III.....	113
Annex 5. Programes partits polítics principals.....	118

Resum/Abstract

El present document neix amb l'objectiu de relacionar les polítiques de permisos parentals amb el biaix de gènere del mercat laboral i en el treball no remunerat de la cura de la llar i la família. L'estudi s'emmarca en l'actual context espanyol, amb el rerefons del recentment aprovat Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març, i el relaciona amb la realitat de les polítiques de permisos parentals d'Europa per tal de treure conclusions sobre la idoneïtat de la seva aplicació.

Per tal d'assolir la fita, s'ha dividit la recerca en tres parts.

En la primera part s'ha caracteritzat la bretxa de gènere en el context espanyol. S'han tingut en compte els biaixos de gènere en el mercat laboral i en el repartiment de les tasques de la llar i la cura dels fills. La recerca ens ha permès situar el país, en termes d'estructura familiar, dins la tipologia socioeconòmica del "*guanya-pa i mig*" amb una marcada descàrrega del treball domèstic no remunerat sobre la dona que li imposa la doble presència o bé l'expulsa de la població activa.

En la segona part, en base a una recerca bibliogràfica i dels diferents ordenaments jurídics, s'han analitzat les polítiques de permisos parentals a Europa, les seves característiques i el seu rol transformador o perpetuador respecte la divisió sexual del treball. Aquesta recerca ens ha permès identificar els elements clau i els països representatius de les diferents tipologies de polítiques, quelcom que ha servit de base per a l'estudi de la darrera part del treball.

En la tercera part, mitjançant estadístiques oficials publicades i a partir de la classificació de Brighthouse i Wright -modificada per una millor adaptació a la realitat dels diferents països-, s'ha estudiat empíricament la relació entre la configuració dels permisos parentals a Europa i les desigualtats de gènere en el mercat laboral i en l'àmbit domèstic. En concret, d'una banda respecte la bretxa salarial i el sostre de vidre i de l'altra respecte el grau de desequilibri en l'assumpció del treball no remunerat de cura de la llar i la família. La principal conclusió, tant per a una esfera com per a l'altra, és que en el context europeu aquells països que presenten polítiques de permisos parentals que impedeixen la igualtat efectiva obtenen biaixos de gènere més evidents. Pel que fa a les polítiques que estableixen el context per la igualtat i a les que es pot considerar que la promouen, no s'ha pogut establir si unes o altres tenen major o menor incidència en el biaix de gènere, el que fa pensar que, en realitat, totes elles es troben en un estadi més primitiu que el considerat inicialment per a les més avançades. És a dir, que fins que no s'estableixin permisos parentals intransferibles i remunerats a alt nivell de cobertura, no es podrà obtenir el canvi disruptiu necessari per acabar amb la divisió sexual del treball.

Finalment, dins del mateix estudi empíric, s'ha construït un rànking global basat en les bretxes de gènere en referència als usos del temps, a la relació jornada parcial/tinença de fills i als ingressos. Els resultats d'aquesta visió més general sí condueixen a identificar una pauta de connexió entre les tipologies de polítiques de permisos parentals i la igualtat (o desigualtat) de gènere en les diferents societats. Això, ens ha permès reconèixer que, sí bé la nova llei espanyola pot fer avançar en el camí de la corresponsabilitat en l'àmbit domèstic, serà difícil el canvi en l'esfera laboral mentre el permís de cura dels fills que complementa els permisos de maternitat i paternitat tingui la configuració actual de dret no remunerat.

* * *

This thesis was conceived with the objective of relating parental leave policies to the gender bias in the labour market and in unpaid work, consisting of home and family care. The study is framed in the current Spanish context, against the background of the recently approved Royal Decree-Law 6/2019 of March 1st, and relates it to the reality of parental leave policies in Europe in order to draw conclusions on the suitability of its implementation.

To achieve this objective, the thesis has been divided into three parts.

In the first part, the gender gap in the Spanish context has been characterized. Gender biases have been taken into account in the labour market and in the distribution of household tasks and the care of children. From the information gathered in the research phase, it was possible to situate the country in terms of family structure, within the socioeconomic typology of "*one-and-a-half breadwinner*" with a significant burden of unpaid domestic work on women. This burden either imposes on them the double presence or expels them from the labour force population.

In the second part, based on a review of literature and the different legal systems, the policies of parental leave in Europe have been analyzed as well as their characteristics and their transformative capacity of the sexual division of labour. This research has enabled the identification of key elements and representative countries of the different policy typologies. That has served as a basis for the study of the last part of the thesis.

In the third part, by means of published official statistics and Brighthouse & Wright's classification -modified to adapt to the reality of the different countries-, the relationship between the configuration of parental leave in Europe and the gender inequalities in the labour market and in the domestic sphere has been empirically studied. In particular, the analysis has been performed about the wage gap and the glass ceiling on one the hand, and on the other hand about the degree of imbalance in the assumption of unpaid work, consisting of home and family care. The main conclusion, both in one sphere and in the other, is that in the European context those countries that present parental leave policies that impede effective equality obtain more evident gender biases. Regarding the policies that establish the context for equality and those that can be considered to promote it, it has not been possible to establish whether one or the other has a greater or lesser impact on gender bias. This suggests that, in reality, all of them are at a more primitive stage than initially considered, and means that until non-transferable parental leave is established and paid at a high level of coverage, the disruptive change needed to end the segregation of roles in productive/reproductive work will not be obtained.

Finally, within the same study, a global ranking has been constructed based on gender gaps regarding the uses of time, the relation part-time/having children and income. The results of this more global view lead to the identification of a pattern of connection between typologies of parental leave policies and gender equality (or inequality) in different societies. This enables the recognition that while the new Spanish law may advance along the path of co-responsibility in the domestic sphere, it will be difficult to change the labour sphere as long as the childcare leave that complements maternity and paternity leave has the current configuration of unpaid entitlement.

Introducció

Si bé el marc legal dels països occidentals ha anat evolucionat en el sentit d'intentar disminuir la discriminació de gènere en el treball remunerat, existeix una realitat sociocultural de repartiment desigual del treball reproductiu no remunerat que condiciona la situació de la dona al mercat laboral.

En aquest sentit, la maternitat, ja sigui directament o per discriminació estadística, penalitza en molts casos la trajectòria professional de les dones i els resta oportunitats per a desenvolupar-la, mentre que, contràriament, encara avui dia, la paternitat exerceix l'efecte contrari en l'ocupabilitat masculina.

En la construcció del sistema del benestar, la societat ha entès que part de la protecció de la cura dels infants i de l'estabilitat demogràfica passa per dissenyar polítiques públiques que preservin el dret del treball en relació a la compatibilitat amb el naixement de la descendència. Però aquestes polítiques públiques han estat històricament orientades, primer, a preservar el dret de la dona a la recuperació després del part i, més endavant, a la cura del fill durant els primers anys de vida -període de temps que varia segons el país-. En aquest disseny, malgrat alguns ordenaments jurídics l'han anat incorporant, s'ha discriminat sistemàticament l'home, contribuint a la perpetuació tradicional dels rols de gènere, on aquest es manté com a "*únic proveïdor*", o bé configurant un model de llar amb "*proveïdor i mig*" que tanmateix allunya la realitat social de la veritable igualtat. Des d'aquest punt de vista, doncs, la majoria de països, en excloure la paritat dels permisos per naixement, adopció o acollida de les seves polítiques d'igualtat, no han sabut aprofitar l'oportunitat que aquestes suposen per trencar les barreres que dificulten l'eliminació de la bretxa de gènere i en concret, en el terreny laboral, la bretxa salarial i el sostre de vidre.

Per tant, el camí cap a la igualtat efectiva d'oportunitats en el treball sembla no poder dissociar-se de la reivindicació de la igualtat dels permisos parentals (entenen aquests com el global de permisos de maternitat, paternitat i els que els complementen per la cura dels fills), erigint-se aquesta com un impulsor pel canvi cultural necessari per diluir els rols de gènere dins i fora de les llars.

La literatura dedicada a la matèria ha documentat les diferències de les característiques d'aquestes polítiques entre els diferents països (en general del primer món i en concret d'Europa). A partir d'aquí els estudis s'han centrat en la incidència d'aquestes característiques en l'ús dels permisos de paternitat i col·lateralment alguns d'ells també s'han fixat en els usos del temps en referència a la criança dels fills. Altres han fet especial èmfasi en l'efecte que tenen les propostes igualitàries en l'esquema tradicional i han conclòs que és pràcticament nul quan aquestes es vehiculen a través dels permisos transferibles. En altres casos s'arriba a relacionar el disseny de les polítiques de permisos amb la taxa d'activitat de les dones, però aquesta relació es presenta de manera afegida als resultats dels estudis i com a colofó paral·lel a la incidència en els usos del temps, sense entrar en els detalls del tipus d'activitat i les seves peculiaritats.

Justificació

En el context actual espanyol amb el Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març -que estableix actualment les 8 setmanes de permís de paternitat, amb vistes a una ampliació gradual d'aquest fins a l'obtenció de la igualtat amb les 16 setmanes dels de la mare, imposant la intransferibilitat-, promogut in extremis per l'últim govern i convalidat per la Diputació Permanent del Congrés ja que la cambra havia estat dissolta uns dies abans; modificada la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març; amb el govern encara en funcions (al tancament d'aquesta memòria);

amb una nova distribució del congrés on participen diversos partits, alguns d'ells amb dubtes expressats de la constitucionalitat del Real Decret-Llei i altres amb programes electorals¹ que no contemplen l'obtenció de la igualtat dels permisos-, es troba a faltar un estudi que relacioni específicament les característiques de les polítiques de permisos per naixement, adopció o acollida dels diferents països amb els indicadors que mostren la bretxa laboral de gènere, en concret, la bretxa salarial i el sostre de vidre.

Una relació positiva entre la implementació de polítiques que apostin per la igualtat del permís de paternitat i maternitat i l'obtenció de bretxes de gènere laboral notablement més modestes, eleva la implementació real i efectiva de l'esperit del Real Decret-Llei a necessitat social però també econòmica.

La igualtat d'oportunitats i el tracte en el treball, no només és un element clau en termes democràtics i de responsabilitat social. En un context socioeconòmic on el nivell d'èxit té molt a veure en l'obtenció del benestar social però també amb la capacitat d'atresorar i desenvolupar talent, qualsevol tipus de discriminació en el marc professional empobreix de recursos les oportunitats d'aquesta societat d'esdevenir competitiva. En concret, la discriminació per raó de gènere, a la vista de les estadístiques dels mèrits en la franja superior del nivell d'estudis, és una de les majors paradoxes d'una societat que pretén ser competitiva i que a la vegada encotilla una importantíssima font de talent, com és el desenvolupament professional de la dona.

Objectiu i Abast

El present estudi té per objectiu final d'una banda documentar fins a quin punt és important que la nova legislació espanyola s'implanti en els termes previstos - la seva antecessora del 2007, va patir fins a 6 intents posposats d'ampliació del permís de paternitat - i d'altra banda si les mesures que s'implementaran seran suficients per diluir el sistema de rols de gènere que afecta la societat tant en l'esfera domèstica com en la professional.

Per tal d'assolir la fita, s'ha dividit la recerca en tres parts.

En la primera part es caracteritzarà la bretxa de gènere en el context espanyol. Es tindrà en compte els biaixos de gènere en el mercat laboral i en el repartiment de les tasques de la llar i la cura dels fills.

En la segona part, en base a una recerca bibliogràfica i dels diferents ordenaments jurídics s'analitzaran les polítiques de permisos parentals a Europa, la seves característiques i el seu rol transformador o perpetuador de la divisió sexual del treball.

En la tercera part es realitzarà un estudi empíric en base a les estadístiques publicades més actualitzades sobre la relació entre la configuració dels permisos parentals a Europa i les desigualtats de gènere en el treball remunerat amb l'objectiu de determinar la seva incidència en la bretxa salarial i el sostre de vidre. També s'analitzarà si existeix relació entre aquests polítiques i el grau de desequilibri en l'assumpció del treball no remunerat de cura de la llar i la família pels diferents països. Finalment s'intentarà trobar una pauta de connexió entre les tipologies de polítiques de permisos parentals i la igualtat (o desigualtat) de gènere en les diferents societats amb l'objectiu de pronosticar si la reforma 6/2019 de l'1 de març serà suficientment efectiva.

¹ A l'annex 5 es poden consultar els punts que fan referència als permisos de maternitat, paternitat i parentals pels diferents programes polítics.

PART I. BRETXA DE GÈNERE EN EL CONTEXT ESPANYOL

1. Divisió sexual del treball: la base de la bretxa salarial i el sostre de vidre.

Llevat de comptades excepcions, les diverses cultures i societats s'han regit històricament per la lògica imperant que les diferències biològiques entre homes i dones estableixen de manera natural la divisió sexual del treball. Així, s'atorgava al primer un rol preponderant com a proveïdor mitjançant el treball remunerat en l'espai públic, i es reservava per a elles el treball no remunerat en l'àmbit domèstic i privat.

Si és cert que entre les classes populars aquest biaix de gènere podia veure's afectat per les necessitats econòmiques de la família, el treball remunerat reservat a les dones es trobava, fins ben instaurada la revolució industrial, àmpliament lligat al treball reproductiu.

A la vegada, els espais de decisió no només es trobaven regits pels principis d'una societat patriarcal que ubicava l'home en una posició de superioritat, si no que a més a més van ser, durant molts anys, directament vetats a la majoria de dones, fet que contribuïa inequívocament a perpetuar aquesta segregació de rols.

Malgrat aquesta discriminació ha anat minvant en els últims anys -en molts dels actuals ordenaments jurídics de les societats més avançades ha quedat majoritàriament exclosa a la vegada que aquestes han establert línies d'actuació per reduir les distàncies entre els drets d'homes i dones- existeix encara en l'imaginari col·lectiu, conscient o inconscient, la idea que la responsabilitat del treball reproductiu és de les dones. La norma no escrita que impera en el sí de les famílies resta temps a les dones per accedir a l'espai públic i allibera els homes per seguir cultivant les seves oportunitats en el mercat laboral gràcies a les tasques domèstiques realitzades per elles (Guzmán, 2003). Així, quan aquestes han volgut o han pogut incorporar-se al mercat laboral se'ls ha imposat una doble jornada que els ha impedit desenvolupar-se professionalment en igualtat de condicions. Aquesta realitat té una conseqüència directa en la bretxa salarial de gènere però també en el grau de responsabilitat que les dones tenen l'oportunitat d'assumir dins el mercat laboral, l'anomenat sostre de vidre. El seu efecte es veu magnificat per la maternitat, ja sigui directament o per discriminació estadística.

En aquest primer apartat veurem en xifres com és l'impacte d'aquest biaix de gènere en el mercat laboral espanyol i les seves conseqüències en la bretxa salarial i el sostre de vidre.

1.1.- Treball remunerat i no remunerat: Usos del temps.

No és fins la darrera dècada del segle passat que apareix el que acadèmicament s'ha definit com una *ruptura conceptual* entorn del treball (Borderias-Carrasco-Torns, 1994)². Aquest trencament es base en superar la idea del concepte treball com a equivalent a ocupació laboral i el temps dedicat a aquest com a sinònim d'horari, conferint-li una multidimensionalitat que posa de rellevància l'existència del treball domèstic i familiar, sistemàticament invisibilitzat degut a la manca de reconeixement del seu valor econòmic i social.

² “*Rupturas conceptuales*” és el subtítol que les autores van donar al seu llibre “Las mujeres y el trabajo”, sota el que van publicar, traduïts a l'espanyol, un recull de textos de les científiques socials més importants en referència a la relació de les dones i el treball (Torns et al., 2007).

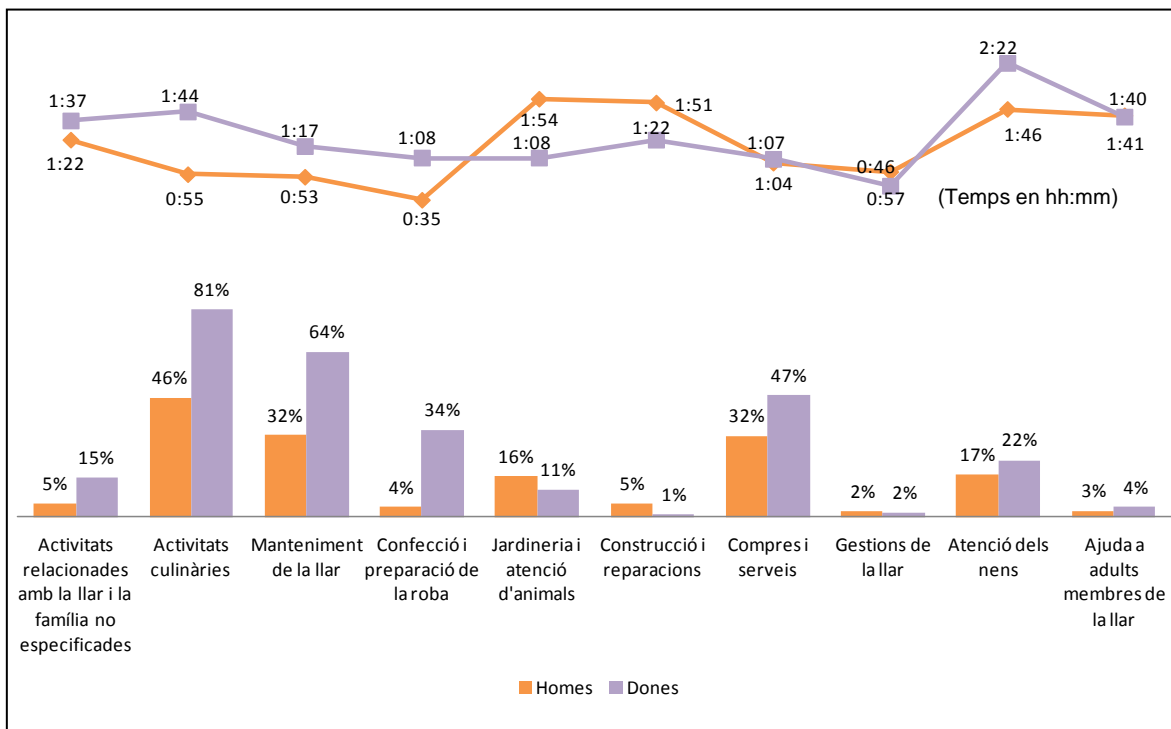
La transformació semàntica integra el concepte del treball reproductiu no remunerat (com el domèstic, el de cura, etc.) en la càrrega total de treball, el que ens permet reconèixer de manera inequívoca la doble presència apuntada en el preàmbul d'aquest apartat.

Aquesta doble presència que per les raons culturals ja assenyalades anteriorment afecta majoritàriament les dones genera una dependència de la conciliació vida professional - personal notòriament diferenciada per gènere i en conseqüència esdevé una pesada llosa que no permet a les dones obtenir les mateixes condicions i oportunitats en el terreny professional.

És evident, doncs, que el nivell de coresponsabilitat a les llars és un factor clau, ja que la participació dels homes en condicions d'igualtat en les tasques domèstiques és fonamental per descarregar a les dones del treball no remunerat que històricament se'ls ha encomanat i que socialment, malgrat que la seva incorporació massiva al mercat laboral es va produir fa anys, se'ls segueix encomanant.

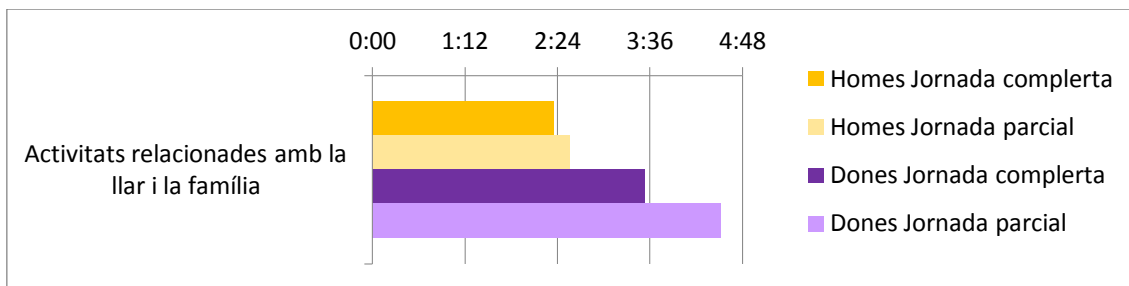
Les estadístiques dels usos del temps permeten plasmar en xifres aquest biaix de gènere. Segons les dades de l'INE (Enquesta Ús del temps 2009-2010), les dones dediquen de mitjana gairebé quatre hores i mitja diàries a les activitats principals relacionades amb la llar i la família, el que constitueix pràcticament el doble de les que dediquen els homes (unes dues hores i mitja). Tanmateix, els resultats retornen un percentatge d'homes que no dediquen temps a aquestes tasques del 25% mentre que aquesta xifra es redueix fins el 8% entre les dones.

Si segreguem els resultats en funció de les activitats específiques, notem que són més les dones i el temps que aquestes dediquen a les diverses activitats (especialment a les activitats culinàries, al manteniment de la llar i a la confecció i preparació de roba). Només en les activitats de jardineria i atenció d'animals i reparacions, els homes dediquen més esforços que les dones. És a dir, que entrats al s. XXI, els esquemes tradicionals es segueixen repetint.



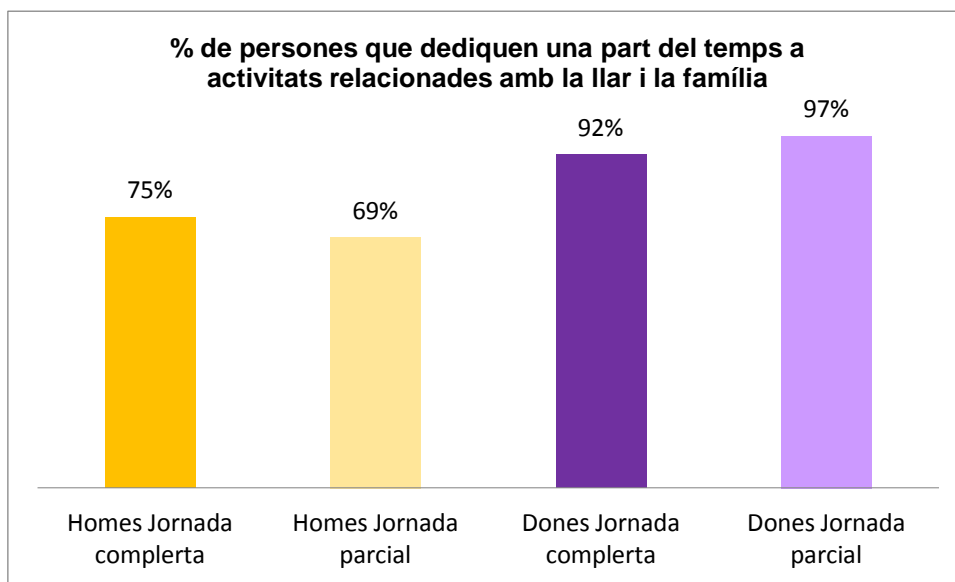
Gràfic 1. Tasques diàries a la llar. Dedicació.
 Font: Elaboració pròpia a partir de dades INE (usos del temps, 2009-2010).

Per tal d'aprofundir en com encara avui dia el factor cultural marca la divisió sexual del treball dins les llars, prenem les dades discriminant els resultats segons el tipus de jornada. Veiem que mentre les dones que exerceixen en jornada parcial dediquen notòriament més temps diari a les tasques relacionades amb la llar i la família, els homes que no treballen en jornada completa dediquen pràcticament el mateix temps que els que exerceixen a temps complet.



Gràfic 2. Temps diari dedicat a les tasques de la llar en funció del tipus de jornada i sexe.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (usos del temps, 2009-2010)

I encara s'evidencia més aquesta segregació de rols quan observem que en realitat el percentatge d'homes que treballant a jornada parcial participen de les tasques de llar és inferior als que treballen a jornada completa, quan la lògica de la coresponsabilitat faria pensar el contrari, que és el que succeeix en el cas de les dones.



Gràfic 3. Percentatge de persones que dediquen una part del temps a activitats relacionades amb la llar i la família en funció del tipus de jornada i sexe. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (usos del temps, 2009-2010)

Aquestes dades posen de manifest dos aspectes. En primer lloc que el fet que els homes dediquin menys temps de mitjana a les tasques de la llar no ve causat perquè siguin ells els que més treball remunerat a temps complet exerceixen, si no simplement perquè assumeixen menys responsabilitats domèstiques. En segon lloc, que en el cas de les dones sí existeix una relació directa entre el temps dedicat al treball remunerat i el temps dedicat a les tasques de la llar, el que paral·lelament posa en relleu que la càrrega del treball no remunerat sí incideix en la disponibilitat d'elles i, per tant, necessàriament, en l'ocupabilitat del seu perfil.

1.2.- Impacte dels rols de gènere al mercat laboral. Indicadors d'igualtat (o de desigualtat).

L'anàlisi de l'impacte dels rols de gènere al mercat laboral pot ser abordat mitjançant l'estudi de les condicions en que homes i dones participen en el mercat laboral i aquestes depenen directament del model socioeconòmic conformat en les diferents nacions en relació a la divisió sexual del treball.

L'aportació teòrica i analítica, especialment des de la perspectiva dels estudis feministes com els de Diane Sainsbury i la seva revisió dels models de societat apunten bàsicament a tres tipologies (Castro, 2015):

Male-breadwinner regime (el règimen del 'guanya-pa' masculí): correspon al model d'home proveïdor i esposa econòmicament dependent i respon a l'estricta divisió sexual del treball entre l'home-proveïdor i la dona-cuidadora.

Es caracteritza per l'escassa participació de la dona en el treball remunerat i els seus drets deriven de les cotitzacions del marit. Les polítiques socials es generen en base del salari familiar.

Individual earner – carer: persones proveïdores i cuidadores al mateix temps. Si el model familiar és el biparental, el concepte deriva cap al 'dual earner-carer'.

Es caracteritza per la corresponsabilitat i l'assoliment de funcions compartides, tant en el rol de proveïdor com el de cuidador. Homes i dones són beneficiaris directes de les ajudes i dels drets. Les polítiques socials es basen en el principi de la ciutadania de les persones.

Separate gender roles: (règim dels rols separats per gènere). Podem considerar-lo com el règim de transició entre els dos models anteriors.

Es caracteritza per una participació en el treball remunerat d'ambdós gèneres però amb una coexistència amb una clara divisió sexual del treball. Aquesta es fa notòria especialment entre el treball remunerat i el no remunerat, ja que la càrrega del treball de cuidador de la família recau majoritàriament en elles. Les polítiques socials en referència al treball reproductiu no remunerat es dibuixen, a nivell formal, bàsicament sota un principi de responsabilitat exclusiva de les dones.

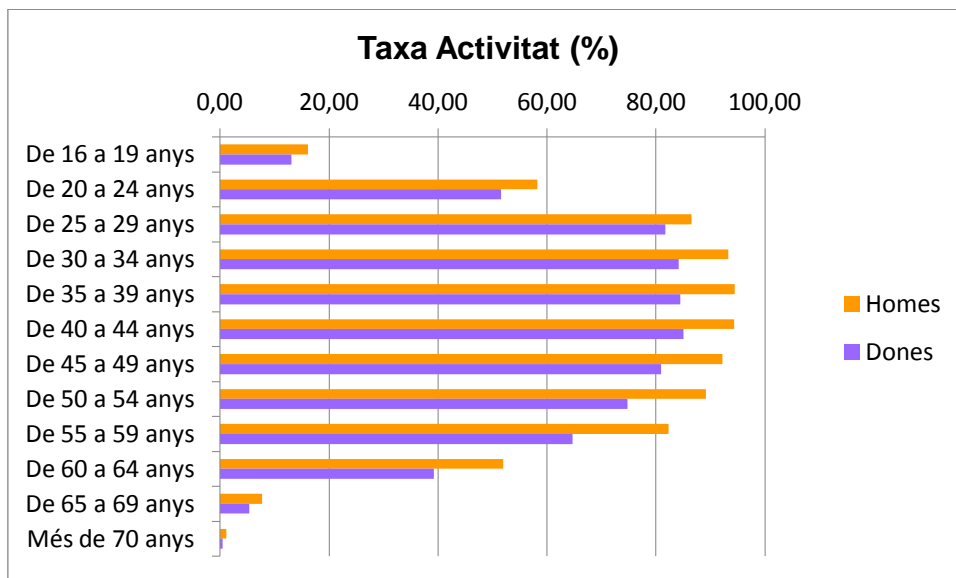
Diversos indicadors ens ajudaran a situar el context espanyol en aquest tercer règim.

1.2.1.- Taxa d'activitat

Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística d'Espanya³ (en endavant INE), la taxa d'activitat -resultat de dividir la població activa (treballant o en disposició de treballar) entre la població major de 16 anys- és del 58,65%. Quan segreguem per gènere el percentatge s'eleva fins al 64,55% pels homes i disminueix fins al 53,06% per a les dones.

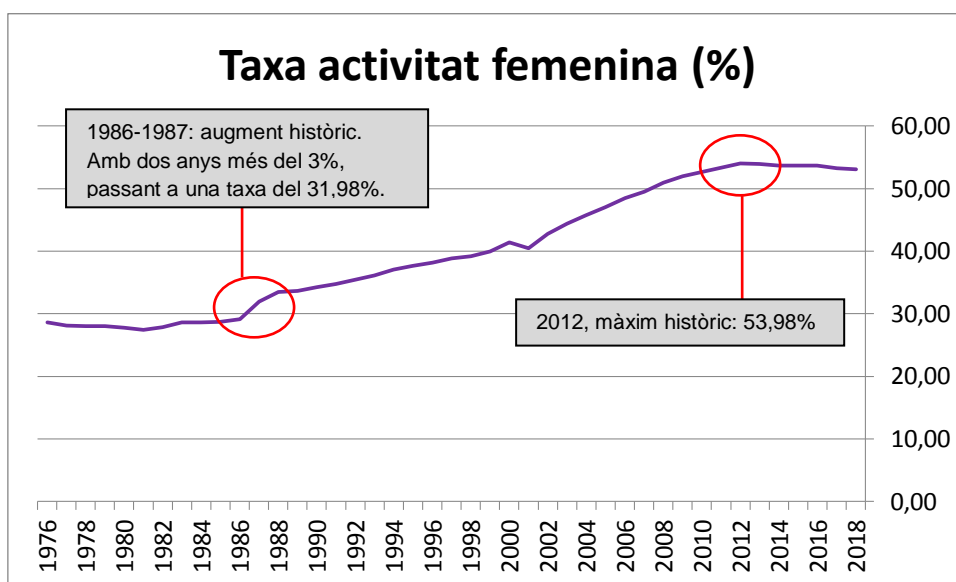
³ Es prenen les dades publicades per l'INE en referència al conjunt de l'estat espanyol pel 2018. Aquestes corresponen a la mitjana dels quatre trimestres de l'any segons els valors de l'EPA (enquesta de població activa). Poden ser consultats els resultats del primer trimestre de l'2019. No obstant es considera que unes dades anuals proporcionen una visió global i eliminen la distorsió que introdueix l'estacionalitat.

Així mateix, pel tema que ens ocupa, es creu convenient fer un anàlisi més detallat per edats. Les dades que la mateixa font proporciona són:



Gràfic 4. Taxa activitat per gènere i edat.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (EPA, 2018)

Podem veure com la distància entre homes i dones es redueix a mesura que ens fixem en edats més joves, sent les diferències més notòries en les edats compreses entre els 50 i els 65 anys el que possiblement s'explica per la gradual incorporació de la dona al mercat laboral, la que ha sigut especialment notòria en els últims 30 anys. Passant d'una cota inferior al 30% a mitjans dels anys 80 del segle passat fins a superar el 53% el 2018.



Gràfic 5. Evolució taxa activitat femenina.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Mitjana de series trimestrals, 1976-2018)

En qualsevol cas les dades corresponents a la taxa d'activitat si ve indiquen l'herència de la divisió sexual del treball entre remunerat i no remunerat, no permeten fer afirmacions taxatives sobre la influència dels rols de gènere en el mercat laboral.

En canvi, si analitzem aquesta dimensió des d'altres perspectives les dades afloren una realitat amb un biaix de gènere més marcat.

1.2.2.- Taxa d'ocupació / Taxa d'atur

Tot i que les dades segueixen sense ser concloents ja que ens manca la causalitat, podem veure que una part de l'increment de l'activitat de les dones s'ha traduït en desocupació i que en termes d'atur la dona és un col·lectiu més vulnerable.

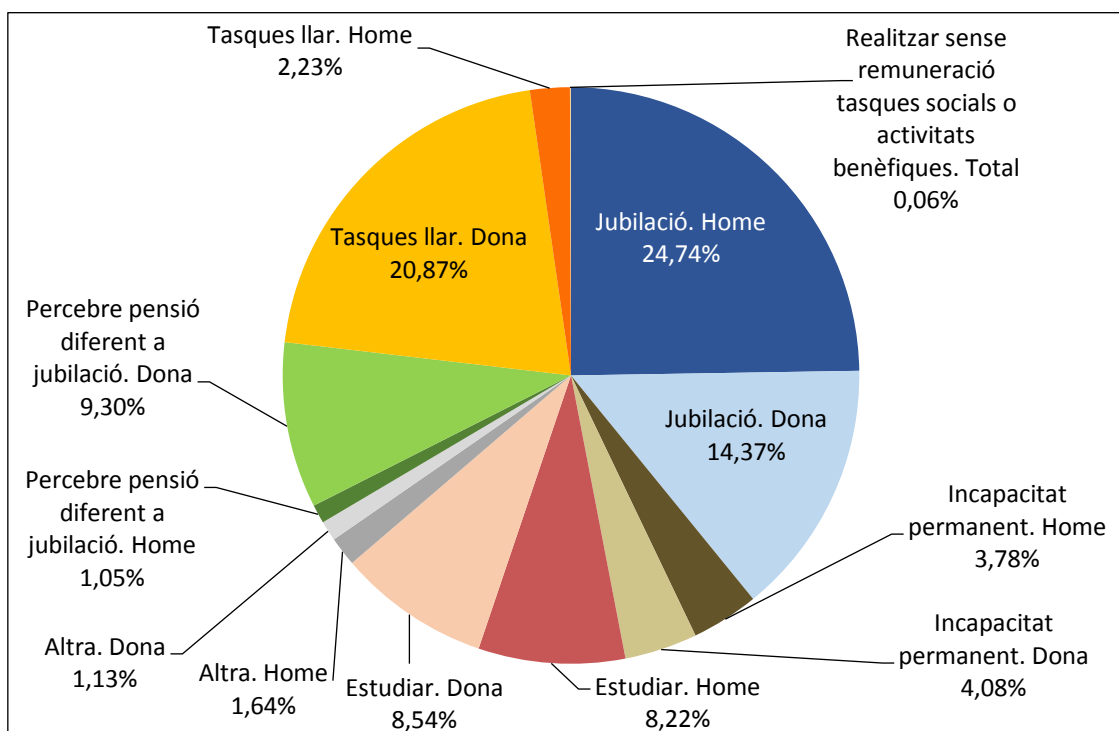
	Taxa activitat	Taxa ocupació	Taxa d'atur
Total	58,65%	49,70%	15,25%
Homes	64,55%	55,70%	13,72%
Dones	53,06%	44,03%	17,02%

Taula 1. Taxa activitat, ocupació i atur per gènere.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (EPA, 2018)

1.2.3.- Motiu d'inactivitat

Malgrat la ruptura entorn el concepte "treball" vist a l'apartat anterior, la pròpia convenció estadística a l'hora d'entendre el concepte "inactivitat", fa evident que la societat encara invisibilitza el treball reproductiu no remunerat. És en aquest ideari que una dona amb fills que s'ocupa de les tasques de la llar sense cap ajuda, es considera una persona inactiva.

Analitzant la població no activa (41,35% dels que el 58% són dones segons dades INE – EPA 2018-) per causa d'inactivitat, podem veure clarament un dels impactes de la divisió sexual del treball que indirectament incideix en el mercat laboral i el seu context ocupacional.



Gràfic 6. Inactivitat per causa i gènere. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (EPA, 2018). Nota: els percentatges del gràfic corresponen al total de persones inactives considerant homes i dones.

Les dades indiquen que dels poc més de 16 milions de persones inactives el 23,10% està en l'epígraf "Tasques de la llar" -la segona causa en importància després de la jubilació- i, d'aquest, més del 90% són dones.

Si ens fixem en aquelles persones no actives degut a que perceben una pensió diferent a la jubilació també el percentatge de dones dins aquest grup ronda el 90%.

Així doncs, s'observa fàcilment que mentre que en aquelles causes no relacionades amb la divisió sexual del treball les estadístiques mostren una clara paritat, hi ha un clar biaix de gènere en els percentatges que incideixen o reflecteixen la realitat del mercat laboral.

Des d'aquesta perspectiva es comença a perfilar quin és o ha estat l'impacte del model social basat en la diferenciació de rols.

1.2.4.- Temporalitat

En una societat encara a cavall entre l'esgotament del model fordista i la incapacitat d'implementar les mesures necessàries per adaptar-se al nou paradigma socioeconòmic que exigeix flexiseguretat, la temporalització és una clara mostra de precarització de l'ocupació.

Les reformes laborals dels últims anys han donat pas a la flexibilitat necessària pel canvi de paradigma, però els canvis no han tingut en compte la necessitat de crear un context de seguretat que propiciï el benestar social imprescindible per adquirir competitivitat.

L'augment de la temporalitat va lligat doncs, a una precarització del mercat laboral que, malgrat fer aflorar un lleuger biaix de gènere, podem considerar que afecta homes i dones de manera similar.

	Taxa temporalitat ⁴
Total	28,98%
Homes	27,55%
Dones	30,53%

Taula 2. Taxa de temporalitat.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (EPA, 2018).

La paritat en l'afectació és notòria si segreguem per grups d'edat, nivell d'estudis i grau de responsabilitat dins els organigrames empresarials. Per tant, no es pot considerar directament relacionable amb l'impacte de la divisió sexual del treball ni en la incidència d'aquest en la disminució de les oportunitats laborals de la dona.

No obstant, és interessant destacar que dins dels contractes temporals, en referència a les diferents tipologies, sí trobem diferències. En aquelles on l'estabilitat contractual és encara menor, degut al nivell d'incertesa i/o seguretat en les condicions (cobriment de d'absències d'altres treballadors i contractes verbals), el percentatge de dones que cobreixen aquests llocs de treball és extremadament més elevat (al voltant del 70%). Aquesta segregació en els resultats s'explica segurament d'una banda per la gran quantitat de contractes d'absència per baixa maternal, on sol imperar la substitució d'una dona per una altra, però també perquè en

⁴ Per realitzar aquest càlcul i en consideració que els contractes fixes-discontinuos poden tenir una caracterització de temporals, s'han inclòs com a contractes temporals malgrat l'ordenament jurídic els considera contractes indefinits.

l'estructura familiar tradicional, on el treball reproductiu es reserva a la dona, la distribució i la importància de l'estabilitat en l'aportació econòmica, conjuntament amb les oportunitats que ofereix el mercat, propicia una major acceptació (encara que sigui involuntària) de les condicions de precarietat per part de les dones. Val a dir, però, que els percentatges citats també poden venir determinats per les branques d'activitats i ocupacions que ofereixen aquests tipus de contractes. En aquest cas, l'impacte dels rols de gènere potser no vindria determinat directament per la tipologia de contractació, però en qualsevol cas estaria reflectint la feminització d'alguns sectors, realitat que veurem més endavant.

Contractes Temporals	Percentatge sobre total branca	
	Homes	Dones
Total	51%	49%
Eventual per circumstàncies de la producció	49%	51%
D'aprenentatge, formació o pràctica	53%	47%
Estacional o de temporada	56%	43%
En període de prova	54%	46%
Cobreix l'absència total o parcial d'un altre treballador	29%	71%
Per obra o servei determinat	59%	41%
Verbal, no inclòs en les opcions anteriors	32%	68%
Un altre tipus	41%	59%
No ho sap	54%	46%

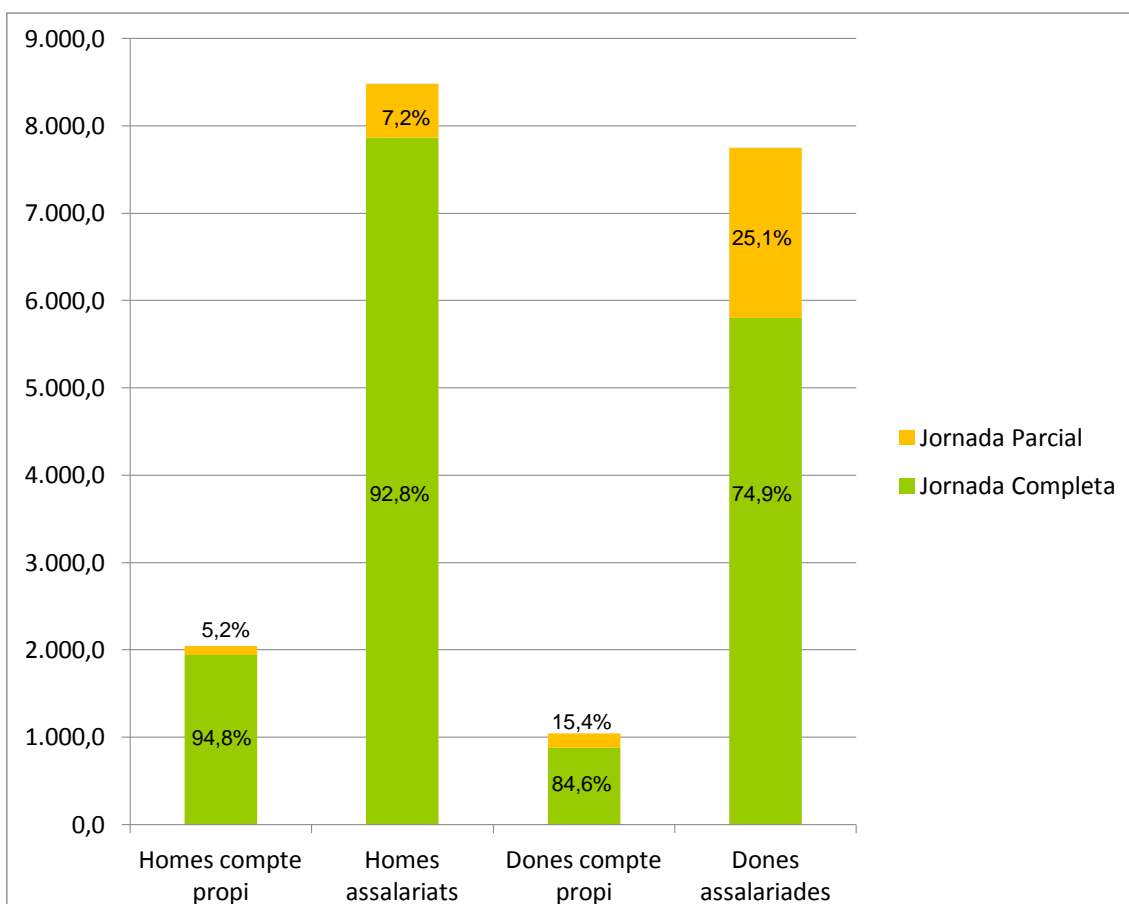
Taula 3. Biaix de gènere tipus de contracte temporal.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (EPA mitjana trimestres 2018)

1.2.5.- Tipus de jornada

Un indicador clar de la divisió sexual del treball relacionat especialment amb els usos del temps vistos anteriorment, és el tipus de jornada laboral que exerceix la població ocupada. En aquest sentit és interessant no només un anàlisi quantitatiu de la realitat si no també aprofundir en les causes d'aquesta realitat.

El gràfic següents ens mostra el nombre d'ocupats⁵ -milers de persones- en funció de la seva situació professional i el tipus de jornada (dades extretes de l'INE –EPA mitjana dades trimestrals 2018-).

⁵ S'han exclòs les persones amb un altra situació diferent a la jornada completa o parcial per la seva poca representativitat.



Gràfic 7. Ocupats en funció de la seva situació professional i tipus de jornada. Els percentatges indicats són sobre el total de la columna. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (EPA, 2018).

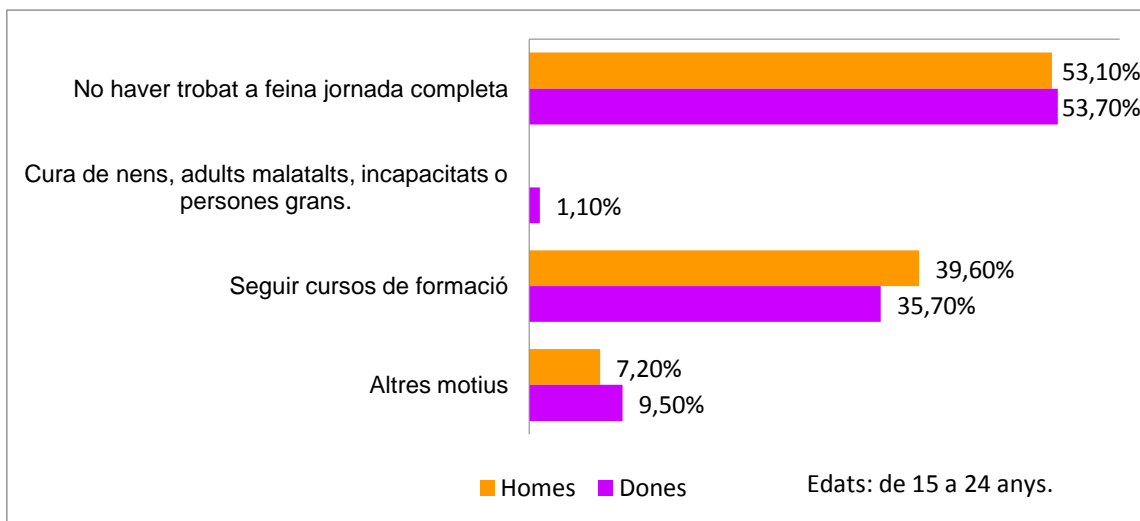
Així doncs, si considerem el conjunt dels ocupats, sigui quina sigui la seva situació professional, obtenim que el percentatge d'homes que treballen a jornada parcial és del 6,84% mentre que aquest percentatge augmenta fins al 23,99% per a les dones.

És a dir que existeix una realitat sociocultural que afecta directament a la manera en que la dona participa al mercat laboral i és evident que no ho fa sota els mateixos condicionants que l'home.

Si ens fixem ara en els motius que determinen per uns i altres la seva dedicació parcial al treball remunerat, tornem a topiar, de la mateixa manera que ho fèiem quan parlàvem de la inactivitat laboral, amb la bretxa d'assumpció d'obligacions en referència al treball reproductiu no remunerat.

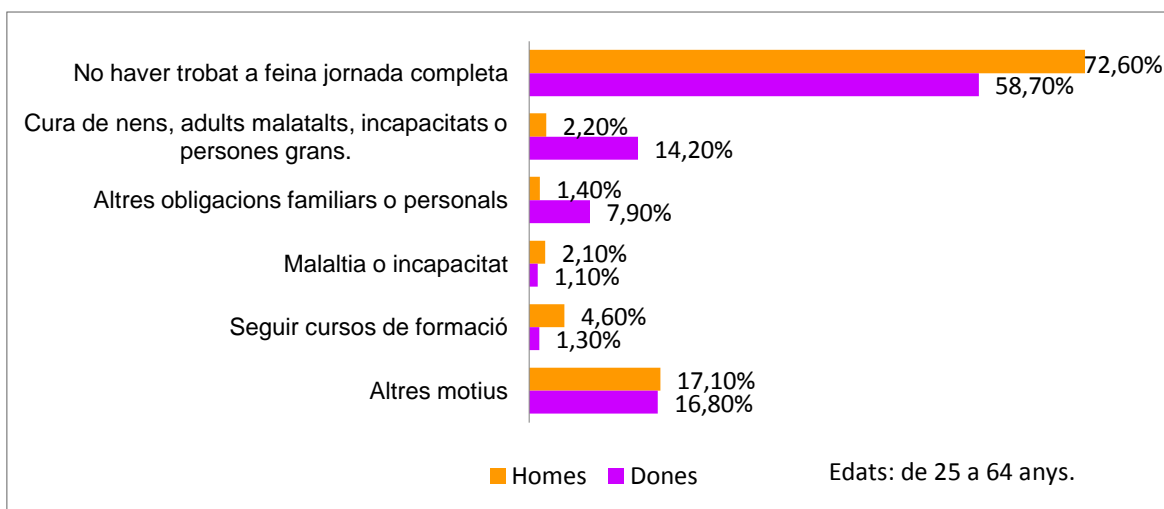
Els següents gràfics fan un resum de les dades del 2017 (les del 2018 no han estat encara publicades per l'INE) i posen en relleu una vegada més com els tradicionals rols de gènere segueixen condicionant de manera diferenciada a homes i dones.

El primer ens mostra els motius esgrimits per homes i dones d'edats compreses entre els 15 i els 24 anys. Notem que la paritat majoritàriament es manté, tot i que s'apunten traces de les diferències que apareixen amb més força en edats més avançades.



Gràfic 8. Motius de dedicació al treball remunerat en règim de jornada parcial per gènere. Edats: 15-24 anys.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (2017).

El segon indica les motivacions dels ocupats a jornada parcial entre els 25 i els 64 anys.



Gràfic 9. Motius de dedicació al treball remunerat en règim de jornada parcial per gènere. Edats: 25-64 anys.
Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (2017).

L'impacte de la segregació de rols es fa encara més notòria en l'edat en que ja s'han configurat els nous nuclis familiars (de mitjana els joves deixen la llar d'origen als 29,3 anys⁶).

Si bé és cert que la causa principal que esgrimeixen uns i altres és la de no haver trobat feina a jornada completa, la força de la predominança d'aquest motiu és clarament diferent.

Així, globalment, el 76,6% dels homes no treballen a jornada completa per la raó esmentada o bé perquè això els permet seguir cursos de formació (següent causa més important per a ells), motius, ambdós, estretament relacionats amb el desenvolupament de la seva carrera professional o la voluntat d'obtenir-lo. Paral·lelament, la situació de les dones, és ben diferent.

⁶ <http://www.expansion.com/economia/2018/08/12/5b704b52468aeb775d8b461e.html> (consultada 05/05/2019)

Les motivacions relacionades amb el desenvolupament de la carrera professional sumen el 60%, i cal considerar que “seguir cursos de formació” es troba per a elles en la quarta posició dels motius detallats.

I finalment la dada que més notòriament ens informa de l'impacte de la divisió sexual del treball: el percentatge d'aquelles raons relacionades directament o àmplia amb el treball reproductiu no remunerat (Cura de nens, adults malalts, incapacitat o persones grans; altres obligacions familiars o personals) no arriba al 4% pel homes mentre que per les dones supera el 22%.

1.2.6.- Segregació horitzontal

La segregació horitzontal fa referència a la concentració d'un dels dos sexes en alguns sectors amb una clara manca de participació de l'altre dins del mateix grup d'ocupacions. Malgrat tal i com hem vist anteriorment la incorporació de la dona al mercat laboral és un fet constatat que s'ha consolidat en els darrers anys, encara hi ha una forta segregació horitzontal respecte les branques d'activitat marcadament feminitzades i les que contràriament engloben llocs de treball ocupats majoritàriament per homes.

El gràfic 10 mostra un resum dels valors més representatius (ja sigui per la importància dels sectors o pel grau de segregació) a partir de les dades de l'enquesta de població activa publicades a l'INE (mitjana dels quatre trimestres del 2017⁷).

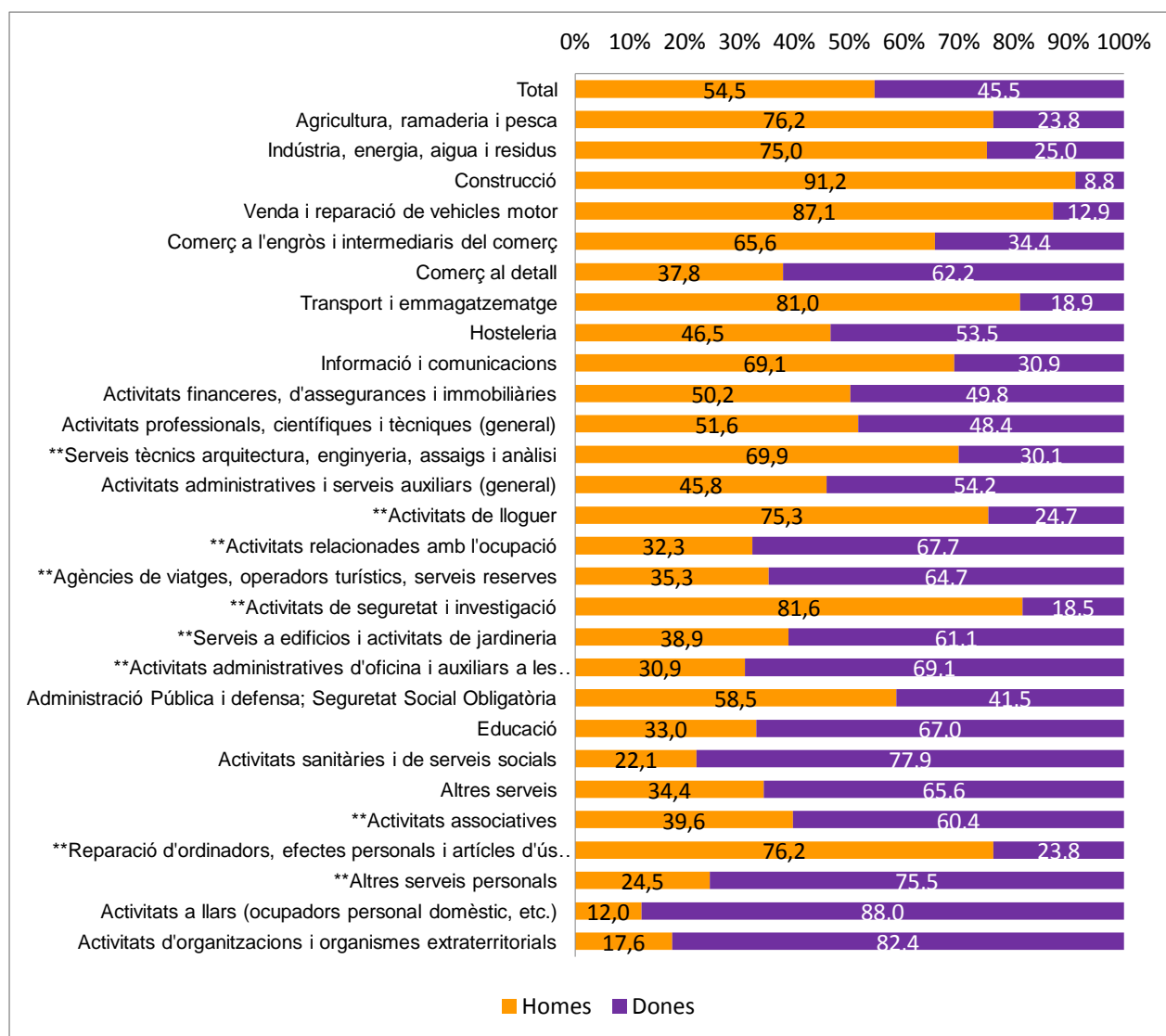
Com podem observar els llocs de treball dels sectors primari i secundari es troben ocupats majoritàriament per homes. La indústria extractiva i la construcció són les branques d'activitats que presenten major segregació, amb només un 6% i 8,8% de dones, respectivament.

Les branques més feminitzades, es troben en el sector terciari, on destaquen els alts percentatges (entre el 65% i el 88%) de les activitats relacionades amb el treball reproductiu com les activitats a les llars, les sanitàries i de serveis socials o l'educació, el que segueix presentant l'esquema tradicional de separació del treball reproductiu/productiu en funció del gènere.

Mereixen un anàlisi més exhaustiu d'una banda el grup d'activitats professionals, científiques i tècniques i, d'altra banda, el d'activitats administratives i serveis auxiliars. Un visió general ens retorna, en ambdós casos, resultats de notable paritat.

En canvi en els resultats subcategoritzats, podem observar com en el primer, aquelles activitats relacionades amb els serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria es troben realitzades majoritàriament per homes (gairebé 70%), el que també es produeix en les activitats de reparació d'ordinadors, efectes personals i articles d'ús domèstic, (englobats en “Altres serveis”) on el percentatge és fins i tot superior. En aquest sentit és observable que aquelles tasques que requereixen estudis o experiència tècnica encara són una parcel·la socialment reservada als homes. En el segon cas, també notem aquest fenomen de segregació on destaquen els percentatges elevats de contractes a homes en les activitats relacionades amb els lloguers o la investigació i seguretat (entorn el 80%), i en canvi la feminització de les tasques administratives, de serveis a edificis, relacionades amb les agències de viatges i els operadors turístics o les activitats relacionades amb l'ocupació (entorn al 65% de dones).

⁷ A la figura, aquelles categories marcades (**) es troben englobades en la categoria immediatament superior que no es troba marcada.



Gràfic 10. Segregació horitzontal. Biaix de gènere per tipus d'activitat. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Enquesta població activa, dades anuals, 2017)

Al seu torn, si analitzem dos dels sectors més importants en quan a ocupació a Espanya, com són l'hosteleria i el comerç, notem que, si bé en el primer la paritat és constatable, en el segon hi ha una gran biaix cap a la feminització de l'activitat del comerç al detall (més del 60% són dones), mentre que en la del comerç a l'engròs i la d'intermediaris, els percentatges s'inverteixen.

Finalment el transport i les activitats d'emmagatzematge és un dels sectors amb menys presència femenina (menys del 19%). En el cas del transport, aquest factor és altament probable que vingui determinat per l'elevat número de feines que requereixen absències notables a la llar o horaris incompatibles amb la conciliació familiar, el que en aquestes, i altres activitats allunyen les dones de la possibilitat de participar-hi i evidència, el mateix temps, la realitat que en l'àmbit públic i privat encara avui dia se'ls reserva un paper orientat al treball reproductiu on la responsabilitat en les tasques domèstiques i en la cura dels fills recau notablement sobre elles. Paral·lelament, l'escassa presència femenina en les activitats d'emmagatzematge, posa en relleu que en aquelles tasques que tradicionalment s'havia

requerit de força física (en aquesta branca i en d'altres), les noves tecnologies i maquinària encara no han pogut trencar amb els esquemes tradicionals de repartiment del treball.

En l'administració pública i defensa la predominança dels homes segueix sent un fet, tot i que els percentatges són força més igualats i cal considerar la forta incidència de la preponderància masculina en les activitats de defensa, com podrem veure més endavant.

1.2.7.- Segregació vertical

La segregació vertical evoca clarament el model "guanyador de pa – mestressa de casa" o aquell en el que paper de la dona en referència al suport econòmic familiar és el de contribució adjacent a l'entrada principal de recursos i s'expressa en el mercat laboral en la dificultat que tenen les dones per accedir al poder empresarial i professional.

La taula 4, amb dades extretes de la mateixa font de l'INE i on es recull el percentatge segons gènere i categoria professional de la població ocupada (classificació CNO 2011), ens permet constatar algunes de les observacions realitzades anteriorment, per exemple en relació a l'escassa baixa ocupació de les dones en el sector primari i secundari -que encara es veu més agreujada quan parlem de treballadors qualificats- o en el camp militar. Però la dada més interessant des del punt de vista de l'impacte dels rols de gènere en l'empoderament econòmic i professional de les dones és la notòria segregació vertical en els càrrecs de responsabilitat ja que el percentatge no ve determinat per la feminització del sector si no per una clara discriminació laboral en referència a les oportunitats i al desenvolupament professional, és a dir el sostre de vidre.

Dades anuals 2017 (mitjana dels quatre trimestres, població ocupada)	Homes	Dones
Total	54,5%	45,5%
Directors i gerents	69,4%	30,6%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	44,0%	56,0%
Tècnics; professionals de recolzament	62,2%	37,8%
Empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina	33,5%	66,5%
Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors	40,4%	59,6%
Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	80,8%	19,2%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i de la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària)	92,2%	7,8%
Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors	86,7%	13,3%
Ocupacions elementals	40,6%	59,4%
Ocupacions militars	89,0%	10,9%

Taula 4. Segregació vertical. Biaix de gènere per ocupació. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Enquesta població activa, dades anuals, 2017)

Així també podem constatar que malgrat les lleis i polítiques d'igualtat promogudes en els darrers anys, existeix una minsa presència de les dones en els càrrecs de responsabilitat

(30,6%) en comparació amb els seus col·legues de sexe masculí. En canvi en les categories professionals de rang inferior, aquell que constitueix el “treball suport”, els percentatges s’inverteixen (Empleats comptables, administratius i altres empleats d’oficina: 62,2% dones).

Aquestes dades contrasten amb les del nivell d’estudis on el percentatge de dones dins de cada grup augmenta a mesura que ens acostem als estudis universitaris, grup en que les dones superen el 50%.

Dades anuals 2017 (població ocupada)	Percentatge sobre total nivell estudis		Valor Absolut (milers de persones)		
	Homes	Dones	Tots	Homes	Dones
Total	54,5%	45,5%	18.824,8	10.266,3	8.558,5
Analfabets	65,0%	35,0%	40,6	26,4	14,2
Estudis primaris incomplets	62,2%	37,8%	180,1	112,1	68,0
Educació primària	62,2%	37,8%	947,5	589,8	357,7
Primera etapa d'Educació Secundària i similar	62,1%	37,9%	5.156,2	3.201,0	1.955,2
Segona etapa d'educació secundària, amb orientació general	54,3%	45,7%	2.679,4	1.455,0	1.224,4
Segona etapa d'educació secundària amb orientació professional (inclou educació postsecundària no superior)	54,6%	45,4%	1.828,6	998,7	829,9
Educació Superior	48,6%	51,4%	7.992,4	3.883,3	4.109,1

Taula 5. Biaix de gènere per nivell d'estudis. Població ocupada. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Enquesta població activa, dades anuals, 2017)

De l’anàlisi anterior es dedueix fàcilment que existeix una clara discriminació de gènere a l’hora d’accedir a llocs de feina de major responsabilitat fins i tot en un context social on el nivell de preparació de les dones amb ocupació és lleugerament superior, el que és especialment greu i propicia un perillós desavantatge competitiu en el nou paradigma socioeconòmic on la competitivitat de les organitzacions i la societat ve determinat per la seva capacitat de generar i desenvolupar talent i coneixement, empresa, aquesta on la formació té un paper clau.

Si ara ens fixem en la població activa -fins ara les dades eren de població ocupada-, els resultats per nivell d’estudi encara agreugen més les conclusions, doncs la quota de dones en el nivell superior, augmenta respecte les estadístiques de població ocupada. Això és que, malgrat en el mercat de treballadors potencialment ocupables les dones tenen majors nivells de preparació, a la realitat estan ocupant llocs de treball de responsabilitat menor o els costa més de trobar feina en les categories de responsabilitat superior.

Dades anuals 2017 (població activa)	Percentatge sobre total nivell estudis		Valor Absolut (milers de persones)		
	Homes	Dones	Tots	Homes	Dones
Total	53,5%	46,5%	22.741,7	12.172,1	10.569,6
Analfabets	57,0%	43,0%	71,2	40,6	30,6
Estudis primaris incomplets	61,7%	38,3%	277,5	171,3	106,2
Educació primària	60,8%	39,2%	1.353,6	823,6	530,0
Primera etapa d'Educació Secundària i similar	59,9%	40,1%	6.732,8	4.035,8	2.697,0
Segona etapa d'educació secundària, amb orientació general	52,8%	47,2%	3.205,5	1.691,6	1.513,9
Segona etapa d'educació secundària amb orientació professional (inclou educació postsecundària no superior)	52,9%	47,1%	2.224,2	1.176,3	1.047,9
Educació Superior	47,7%	52,3%	8.876,9	4.232,9	4.644,1

Taula 6. Biaix de gènere per nivell d'estudis. Població activa. Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Enquesta població activa, dades anuals, 2017)

1.2.8.- Bretxa salarial

Es considera oportú abordar aquest apartat partint d'un aclariment que banda de servir com a base definidòria, ajuda a contextualitzar l'agressivitat del medi laboral per a la dona en comparació a la del home.

Cal diferenciar entre discriminació salarial i bretxa salarial (De Cabo, Garzón, 2007). La bretxa salarial fa referència a la desigualtat existent en el que cobren, de mitjana, homes i dones, és a dir la distància salarial independentment dels motius que la causin. La discriminació remet a la bretxa salarial quan aquesta no es pot atribuir a cap altra motiu que el gènere de la persona ocupada. A Espanya, la discriminació salarial està totalment prohibida per l'ordenament jurídic començant per la Constitució (art. 14) i en canvi l'estudi de De Cabo i Garzón estimava, el 2007, que aquesta es trobava situada entorn el 17%.

Sigui com sigui la bretxa salarial és un fenomen evident i àmpliament documentat. Si ens fixem en els guanys anuals per treballador (dades obtingudes de l'Enquesta anual d'Estructura Salarial publicada per l'INE; últimes dades: 2016) notarem que **el salari** de les dones és de mitjana un 22,3% més baix que el dels homes i en cap de les ocupacions de la classificació és superior.

Caldrà considerar que, sobretot a nivell d'estadística europea, trobem dades que indiquen que, a l'estat espanyol, l'esclatxa salarial té cotes inferiors a les donades per l'INE. Això és perquè algunes fonts consideren el salari per hora treballada⁸. El fet que la població que treballa a jornada parcial sigui majoritàriament femenina, explica aquesta diferència.

Tanmateix un cop d'ull als resultats, discriminats per gènere i tipus de jornada, confirmen que la bretxa es produeix tant als salaris de jornada completa com als de jornada parcial. És més, en

⁸ https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618_332181.html (consultada 05/05/2019)

els primers el percentatge és molt més elevat, pel que, considerant a més que la majoria d'ocupació es troba emmarcada per contractes de jornada completa, aquest matís no distorsiona el fons de la qüestió.

Dades de l'enquesta d'estructura salarial 2016	Homes	Dones	% Diferència respecte sou home
Total	25.924,43	20.131,41	22,3%
Jornada completa	28.363,24	24.813,73	12,5%
Jornada parcial	10.737,52	10.023,72	6,6%

Taula 7. Salari anual mitjana per gènere i tipus de jornada.

Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Enquesta Estructura salarial, dades anuals, 2016)

D'altra banda si discriminem les dades per ocupació, observem que la bretxa salarial que es troba entorn al 19% a nivell de directors i gerents, baixa entre el 15% i el 17% si ens referim als tècnics i professionals científics i intel·lectuals. En canvi es dispara fins a superar el 28% entre els treballadors menys qualificats en el sector serveis. Val a dir, però, que en comerç i restauració, dos dels sectors més importants en termes d'ocupació, la diferència ronda el 16%. També és notori que en aquelles professions on la força de treball és majoritàriament masculina segons les dades vistes anteriorment (treballadors qualificats indústries manufactureres), les diferències també superen el 28%.

Dades de l'enquesta d'estructura salarial 2016	Homes	Dones	% Diferència respecte sou home	Augment necessari per igualar salari
Totes les ocupacions	25.924,43	20.131,41	22,3%	29%
A Directors i gerents	54.142,69	43.718,01	19,3%	24%
B Tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament	34.293,42	29.084,27	15,2%	18%
C Altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals	40.077,02	33.419,81	16,6%	20%
D Tècnics; professionals de suport	31.206,15	25.160,98	19,4%	24%
I Empleats d'oficina que no atenen al públic	24.711,85	19.628,23	20,6%	26%
F Empleats d'oficina que atenen el públic	21.272,65	16.928,51	20,4%	26%
G Treballadors dels serveis de restauració i comerç	16.260,68	13.613,26	16,3%	19%
H Treballadors dels serveis de salut i la cura de persones	18.877,78	14.558,05	22,9%	30%
I Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	28.589,60	24.404,20	14,6%	17%
K Treballadors qualificats de la construcció, excepte operadors de màquines	20.191,67	16.069,47	20,4%	26%
L Treballadors qualificats de les indústries manufactureres, excepte operadors d'instal·lacions i màquines	23.476,74	16.611,88	29,2%	41%
M Operadors d'instal·lacions i maquinària fixes, i muntadors	25.395,99	18.149,90	28,5%	40%
N Conductors i operadors de maquinària mòbil	20.161,12	16.894,43	16,2%	19%
O Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	16.028,07	11.517,33	28,1%	39%
P Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	16.754,26	13.463,67	19,6%	24%

Taula 8. Salari anual mitjana per gènere i sectors d'activitat.

Font: Elaboració pròpia a partir dades INE (Enquesta Estructura salarial, dades anuals, 2016)

En referència a aquestes dades cal fer unes últimes reflexions.

En primer lloc, cal notar que els percentatges es donen en referència al salari dels homes. Però per il·lustrar el veritable efecte de la bretxa salarial en termes de combatre el model “*guanya-pa*” masculí, en el ben entès que el recurs econòmic sustentador ha de ser com a mínim en la quantia establerta per a aquest “*guanya-pa*”, és interessant fer els números a l’inrevés. És a dir en quan haurien d’augmentar els salaris de les dones per eliminar la bretxa salarial.

L’última columna de la taula mostra el resultat i les xifres són molt més clarificadores a l’hora d’entendre el perquè de les tesis que defensen que el model que s’ha implementat a Espanya és el de “*guanya-pa i mig*” (Castro, 2015). Així, salvar l’escletxa salarial mitjana en relació al salari dels homes del 22%, significa augmentar un 29% de mitjana el de les dones. Aquest percentatge es veu incrementat en aquelles ocupacions tradicionalment feminitzades, el que posa en relleu una vegada més la relació entre la divisió sexual del treball i la desigualtat de condicions en la participació de la dona al mercat laboral.

En segon lloc davant d’un mateix lloc de treball -en un marc legal teòric que protegeix la igualtat- com poden donar-se aquestes diferències si la majoria de les empreses es regeixen per convenis pactats que estipulen els sous, o els seus salaris base són els mateixos indistintament del gènere de l’empleat?

L’explicació pot raure en el tipus de jornada, tal i com hem vist anteriorment, però sobretot es troba en els complements salarials que perceben homes i dones, que vénen determinats bé per la possibilitat de fer hores extres (ja sigui per tenir-ne l’ocasió o perquè la conciliació amb les responsabilitats del treball no remunerat ho permet), bé perquè les ocupacions més feminitzades, són precisament les que tradicionalment menys complements salarials han rebut⁹. Per tant, com apunten Dueñas, Iglesias i Llorente (2014), la desigualtat per gènere en la ubicació laboral és la base de les diferències salarials que es donen a l’estat espanyol.

1.3.- L’arribada dels fills: conseqüències desiguals.

A l’estudi “*Maternidad y trayectoria profesional*” (Chinchilla, Jiménez, Grau, 2017), realitzat en base a un qüestionari a 8.500 persones, es posa en relleu que el 73,1% de les dones i el 70,7% dels homes consideren que es discrimina a les dones pel fet de ser mares. En concret, el 56,14% de les dones i el 41,64% dels homes considera que tenir fills limita la carrera professional de les dones mentre que la paternitat només és considerada com un obstacle pel desenvolupament ple de la carrera masculina pel 3,49% de les dones i el 6,87% dels homes.

La bretxa salarial abordada a l’apartat anterior és un dels indicadors majoritàriament usats per il·lustrar quantitativament aquesta percepció de desigualtat que no deixa de reflectir la realitat del mercat laboral. Tanmateix, des de la dècada dels 90, nombrosos estudis insisteixen en la importància d’incorporar la situació familiar, especialment en referència a la tinença de fills, a la contextualització, des de la perspectiva de gènere, d’aquesta bretxa salarial.

En concret alguns d’aquests estudis consideren la importància d’analitzar els desavantatges que les dones pateixen -directa o indirectament- en relació a la maternitat i convenen que la penalització va més enllà de la diferència salarial entre aquelles que són mares i les que no ho són, incorporant a la dimensió altres aspectes com les oportunitats de contractació i de

⁹ <https://www.publico.es/politica/brecha-salarial-1.html> (consultada 05/05/2019)

promoció interna o la facilitat de veure's acomiadades (López, *et al.*, 2018). Així, en la caracterització de la desigualtat és important també la consideració del sostre de vidre com a factor incident en la bretxa salarial.

El que és evident és que l'arribada dels fills determina la necessitat d'una nova organització intrafamiliar que va més enllà dels aspectes econòmics i que involucra especialment uns nous usos i distribució del temps.

Aquesta nova distribució, més enllà dels aspectes biològics evidents, ve altament determinada per la divisió sexual del treball i impacta directament en el mercat laboral accentuant els biaixos de gènere vistos anteriorment.

La literatura especialitzada, exposa que l'augment de la bretxa salarial i la densificació del sostre de vidre són efectes clars de la maternitat i coincideix en el fet que aquesta penalitza les dones mentre que la paternitat premia els homes (Dueñas i Moreno, 2017; López, *et al.*, 2018; Cebrián i Moreno, 2008; Castro, 2015), fet que es trasllada, si bé de manera menys evident, en la participació d'homes i dones en el mercat laboral tinguin fills o no.

Segons aquestes investigacions, alguns dels fenòmens, a nivell macro, relacionats amb els rols de gènere i les penalitzacions diferenciades són: la prioritització -voluntària o per necessitat- per part de les dones de la compatibilitat de la feina amb les responsabilitats familiars, el que provoca una pèrdua de flexibilitat (importància de la realitat sociocultural, la protecció social i sanitària i les característiques del mercat de treball); la depreciació des d'un punt de vista empresarial del perfil "dona en edat fèrtil" degut a les interrupcions en l'ocupació, tot i que matisen que aquestes tenen especial incidència quan les polítiques de protecció familiar garanteixen períodes llargs de permisos per naixement de fills (incidència de les polítiques nacionals de permisos); la presència de mares treballadores en treballs menys productius o de menor responsabilitat en consideració que la seva absència en aquests llocs de treball és més fàcilment assumible per l'organització (importància de la cultura empresarial).

Val a dir que el paper dels ocupadors en la realitat laboral és fonamental. L'organització social i del mercat de treball, en els termes vistos fins ara, condueix a que les decisions siguin preses per homes sovint amb una perspectiva de gènere escassa. Aquests acaben oferint les oportunitats laborals a homes i/o preferint la seva contractació. Així també ho estimen el 78,5% de les dones i el 64,9% dels homes de l'estudi "*Maternidad y trayectoria profesional*" (Chinchilla, Jiménez, Grau, 2017).

Aquesta lògica a l'hora de definir l'estratègia empresarial en quan a recursos humans fomenta la discriminació en termes de contractació, d'oportunitats professionals i conseqüentment d'estructura salarial. Si bé és cert que les polítiques d'igualtat i l'assumpció de la responsabilitat social de les organitzacions estan virant en termes de paritat respecte les condicions laborals i les oportunitats del desenvolupament de les carreres professionals queda un llarg camí a recórrer que com hem anat veient passa per diluir la cultura de la segregació de rols.

A l'hora de quantificar el grau de penalització de la maternitat, és interessant, a nivell micro, la recapitulació de variables incidents en la magnitud de l'impacte que fan López, *et al.* (2018) respecte dels diversos estudis internacionals en funció del grau de consens obtingut entre aquests.

Sense pretensió de ser exhaustiva ni entrar en els detalls exposats pels autors de la síntesi, la següent taula il·lustra un resum d'aquestes variables, les que s'han tingut en compte a l'hora de definir els indicadors necessaris pel nostre estudi. Així mateix s'han introduït algunes variables

(o relació entre variables) considerades (o obtingudes) en la investigació de Dueñas i Moreno, (2017), per ser aquesta d'àmbit espanyol -de les poques que hi ha en la matèria- i per estar basada en dades actualitzades.

Variables incidents en la penalització	
Edat fills	Fills més petits, impacte més gran sobre el salari.
Número de fills	Més fills, impacte més gran sobre el Salari.
Edat fills - Número de fills	L'edat dels fills més que la quantitat influeixen en la necessitat de la conciliació (Dueñas i Moreno, 2017) ¹⁰ ; edat poc avançada i major número de fills incidència directa en desocupació. (Dueñas i Moreno, 2017).
Durada permís maternitat / excedència	Sense consens en durada ideal: molt curts--> expulsió del mercat laboral per no poder conciliar; molt llargs --> impacte gran sobre salari per absència en el mercat laboral. (Dueñas i Moreno, 2017).
Edat en la que es té el primer fill	A més joventut de la mare quan té el primer fill, impacte més gran sobre el salari, especialment abans dels 25 anys.
Tipus de jornada	Penalització indirecta. La necessitat de conciliació desplaça les dones cap a la jornada parcial, el que augmenta la bretxa salarial amb els homes. (Dueñas i Moreno, 2017).
Disminució flexibilitat horària	Poca incidència en el salari.
Disminució flexibilitat geogràfica	Més penalització salarial que en el cas de la manca de flexibilitat geogràfica.
Sector públic / privat	Major en sector privat. Pràcticament inexistent en sector públic.

Taula 9. Variables incidents en la penalització per maternitat. Font: Adaptació de López *et al.* (2018) amb inclusió de conclusions de Dueñas i Moreno (2017)

A nivell quantitatiu, les conclusions de l'estudi de López *et al.* (2018) esdevenen especialment interessants en quant aquest és també dels pocs estudis que ha aprofundit extensament en la penalització de la maternitat respecte el salari i la desocupació en el context laboral espanyol, contribuint, a la vegada, a il·lustrar-la comparativament amb el premi a la paternitat.

Globalment l'estudi determina que els salaris augmenten amb l'edat tant per homes com per dones, el que en principi no constitueix una sorpresa, però l'aportació que aquí ens interessa és, entre d'altres, la comprovació que les remuneracions creixen a un ritme molt inferior per a les mares. L'ordre de magnitud a considerar per a les dones entre 25 i 35 anys -la franja d'edat em aquest sentit més vulnerable- és l'increment un 65,96% inferior per a les dones amb fills. Val a dir que el nivell de salari que les dones reben amb anterioritat a la maternitat és, també, una variable incident, ja que mentre les dones amb menys recursos són el grup on més impacta el fet de tenir descendència, les dones dins el terç amb els salaris més alts pràcticament no noten el decrement especialment a partir dels 30.

Si bé és cert que l'estudi no conclou les causes, una explicació plausible d'aquest fenomen podria estar relacionada amb unes millors condicions de treball i/o una major protecció del talent d'aquest terç de la força de treball per part dels ocupadors. Però és cert que altres investigacions (Lapuerta, 2012) reflecteixen que el cost d'oportunitat que impliquen aspectes

¹⁰ L'estudi recull aquest fenomen en termes de canvi cap a una feina family-friendly.

com les excedències o les reduccions de jornada, limiten, en aquest grup, l'ús d'aquests drets, el que també pot està configurant el perfil estadístic usat pels ocupadors.

Així mateix, prossegueix l'estudi de López *et al.*, en la part de salari en espècies (cal considerar assegurances mèdiques familiars, ajuda en concepte d'escola, etc.), a partir dels 33 anys, els homes també el veuen incrementat mentre que en les dones l'increment es produeix de manera irregular entre els 31 i els 41 anys.

Una explicació d'aquest biaix de gènere podria ser la feminització d'alguns sectors, activitats o responsabilitats dins les organitzacions, on el reconeixement del treball és en general inferior o amb menys incentius extres.

Seguint encara amb el mateix estudi, una altra de les realitats del context espanyol que es posa en relleu és, en termes de penalització del salari, la influència de la joventut de la mare quan té el primer fill. Aquest fenomen és especialment notori per a les dones de menys de 25 anys en la comparativa amb les seves contemporànies, però és en la franja d'edat compresa entre els 25 i els 30 anys on l'impacte en la bretxa salarial amb els homes és més elevat. La maternitat suposa per elles un pèrdua de 3,3 vegades la penalització salarial que per ells suposa la paternitat.

La mateixa investigació constata que, a partir dels 32-33 anys, els homes recuperen la igualtat amb els contemporanis que no han tingut descendència i, a partir d'aquest moment, la paternitat premia els seus ingressos. Contràriament no és fins els 44-45 anys que les dones amb fills recuperen la igualtat d'ingressos amb les que no n'han tingut, obtenint a partir d'aquell moment un gap positiu.

D'aquesta manera, la investigació ajuda a explicar la bretxa salarial especialment en les edats compreses entre els 32 i els 42 anys, que és l'edat on majoritàriament arriben els fills. Per la seva banda els resultats de Dueñas i Moreno (2017), apunten que és precisament a partir d'aquesta edat quan les dones amb fills retornen cap al sector privat i cap a les jornades a temps complet. Així, aquest fenomen, lligat als avantatges fiscals per descendència que s'apliquen a l'estat espanyol, podria explicar la inversió de la tendència de la penalització trobada a López *et al.* (2018) per a les dones amb fills a partir dels 44-45 anys respecte a les que no són mares.

Aquesta conclusió és especialment important perquè lliga alguns dels conceptes vistos fins ara: segregació de rols – temps dedicat al treball reproductiu no remunerat – jornada parcial – penalització desigual maternitat/paternitat.

Un altre fenomen a considerar és la relació entre l'arribada dels fills i la probabilitat de desocupació o fins i tot de l'expulsió de la consideració de persona activa -recordem l'apunt que realitzàvem anteriorment quan vèiem que el treball reproductiu no remunerat és causa de pertànyer al grup d'inactius-.

Cebrián i Moreno (2015) i López *et al.* (2018) s'introdueixen en la temàtica a partir de la "Muestra Continua de Vidas Laborales" extreta del registre de la seguretat Social.

La investigació de Cebrián i Moreno (2015) posa en relleu que fins els 30 anys la proporció mitjana de temps dins del mercat laboral denota un baix biaix de gènere i que, en canvi, el gap s'incrementa notòriament a favor dels homes al voltant dels 35 anys, edat en la que arriben els fills. Les autores troben, en aquesta diferència, una de les raons primàries que explicaria la bretxa salarial entre homes i dones.

López *et al.* (2018), per la seva banda, conclouen que, globalment, tenir fills no augmenta la probabilitat de desocupació ni per homes ni per dones, però en canvi en la segregació dels resultats tornen a fer aflorar la incidència de l'edat de la mare en termes de penalització. Les dones amb fills entre 16 i 24 anys acumulen un 50% més de probabilitat de desocupació que les que no tenen descendència. La tendència segueix, encara que amb menor diferència, en les dones d'entre 25 i 34 anys, moment en que comença a diluir-se i fins i tot s'inverteix modestament.

En la seva comparativa amb les conseqüències pels homes troben que, per grups d'edat, aquesta segueix un recorregut semblant a la de les dones, malgrat les diferències entre els que són pares i els que no ho són, són molt més discretes. En qualsevol cas, a partir dels 34 anys els homes amb fills redueixen les seves possibilitats de desocupació respecte els que no tenen descendència.

Al seu torn, Dueñas i Moreno (2017) conclouen al respecte que l'edat poc avançada dels fills i el número de descendents, incideixen directament en la desocupació de les dones i en aquest sentit ambdós factors constitueixen una doble barrera per trobar feina al sector privat en jornada completa, ja que són dos variables que, conjuntament o per separat, afecten directament en el nivell de participació laboral del perfil i en la necessitat de conciliació.

Aquest estudi, finalment també aporta evidència que, en referència a la penalització per maternitat, el sector privat és un medi notablement més agressiu per a la dona que el sector públic. El treball en aquest últim, a jornada completa, o la jornada parcial en el sector privat són dos opcions que serveixen de refugi quan la dona afronta la maternitat.

PART II. REALITAT SOCIOCULTURAL I POLÍTIQUES PÚBLIQUES EN EL CONTEXT EUROPEU. EL TÀNDEM DECISORI.

2. Polítiques públiques com a eines d'impulsió del canvi.

Hem vist anteriorment que la divisió sexual del treball reproductiu no remunerat estableix una distribució dels usos del temps amb un marcat biaix de gènere, però també és fàcilment admissible el que Castro (2015) apunta quan parla que el cost d'oportunitats d'assumir el treball no remunerat de la cura de la llar i la família (a més del cost econòmic i emocional) difereix segons el context social, les condicions en que es realitzi i els efectes col·laterals que comporti.

La incorporació massiva de la dona al mercat de treball ha comportat canvis en les estructures familiars, però no ha implicat necessàriament una alteració radical del model cultural de les responsabilitats familiars (González i Jurado, 2009). Així, per a moltes dones, les opcions efectives de desenvolupar-se en el mercat de treball passen per les possibilitats que tinguin de deslliurar-se del treball familiar, ja sigui per la col·laboració de la parella o d'altres familiars, per una capacitat econòmica que els permet externalitzar-lo o, evidentment, per unes polítiques públiques que aportin el context suficient de serveis gratuïts o econòmicament accessibles que permetin descarregar en ells, com a mínim part del treball de cures familiars no remunerat.

Considerant aquesta asimètrica realitat social que configuren els rols de gènere, les polítiques públiques són una eina decisiva per avançar cap a una societat efectivament igualitària i ho són no només en termes de compensació de les mancances econòmiques familiars que permeten externalitzar el treball no remunerat i convertir-lo en remunerat, si no en quant suposen una eina fonamental per a canviar l'arrel de la desigualtat: la cultura imperant. D'altra manera, si només es desenvolupen en el primer dels sentits, la societat segueix desproveïda de l'estrictament sentit igualitari i redueix la lluita per l'obtenció d'oportunitats a un problema que afecta exclusivament a les dones quan aquest error té, i sobretot tindrà, una incidència que transcendeix a la visió estrictament democràtica de la igualtat d'oportunitats. En el nou paradigma socioeconòmic, on la maximització de l'obtenció i el desenvolupament del talent és necessari per adquirir competitivitat, la cerca del veritable avantatge competitiu és totalment incompatible amb una discriminació flagrant en termes ocupacionals de més del 50% de la població.

En termes de polítiques públiques és determinant la manera en que les dones són incloses en la legislació i les polítiques socials. Si bé la societat del benestar ha intentat protegir la seva capacitat reproductiva, entenen aquesta com un bé comú pel correcte desenvolupament del seu conjunt, cal considerar fins a quin punt s'ha tingut en compte que aquesta protecció no pot ser a expenses del seu dret a la participació del treball remunerat i al desenvolupament professional en igualtat de condicions que els homes.

Així, articular polítiques públiques (tributàries, familiars, etc) que permetin la conciliació de les responsabilitats domèstiques és quelcom necessari, però parlar de polítiques efectives d'igualtat en termes de suficiència és parlar també de la reformulació dels drets i les obligacions de la ciutadania.

D'altra banda cal considerar que el comportament social no sempre té correspondència amb el conjunt de normes oficialment establertes. Al llarg de la història les dinàmiques que es produïen a la pràctica han sigut, en moltes ocasions, el motor per canviar la norma oficial ja que mitjançant les lleis, finalment la política ha institucionalitzat la realitat social. Però també és necessari reconèixer que la influència "*cultura - polítiques públiques*" té una component bidireccional important.

Les polítiques públiques reflecteixen determinats (i no altres) valors, normes i estructures socials, però, a la vegada, són capaces de promoure'n d'altres (Pazos, 2013). Així per exemple sol haver-hi controvèrsia quan des de les esferes de poder s'insta a la paritat en la participació dels òrgans de decisió en el camp de les polítiques públiques. Els detractors afirmen, sense que en part els falti raó, que la seva configuració ha de venir determinada per un criteri pur de meritació i en cap cas per raó de gènere i en realitat aquesta mateixa raó, però en un sentit oposat, és la reivindicació que ha motivat el present estudi. En canvi, és cert que les dones tradicionalment no han estat representades en aquest òrgans de decisió i per tant els seus interessos no han pogut avançar més que des d'una defensa minoritària on només alguns homes es posicionaven. Des d'aquest punt de vista és defensable que els canvis cap a la igualtat de gènere poden ser molt més efectius des d'una visió de gènere que probablement només puguin aportar les dones.

Això últim és només un exemple que mostra com la política pot avançar-se a l'evolució social, però, sigui com sigui, el repte no és menor.

Estem parlant que la clau perquè la veritable igualtat de gènere deixi de ser un objectiu i es converteixi en realitat és un canvi estructural que transformi la percepció social del rol femení i masculí de manera que el funcionament domèstic i laboral deixi de girar entorn al sistema "*home guanya-pa / dona cuidadora-col·laboradora*" i ambdós passin a ser proveïdors i cuidadors de manera indistinta.

És evident que aquest procés de transformació col·lectiva i profunda requereix d'un lideratge polític que dirigeixi el pacte social necessari per efectuar-lo (Pazos, 2013), on són necessàries no només noves lleis si no polítiques educatives enfocades cap a l'objectiu de la igualtat fora i dins de les llars.

3. Conciliació o Corresponsabilitat?

Abans d'endinsar-nos plenament en aquest apartat, es considera oportú realitzar una reflexió prèvia en referència al debat que genera l'origen biològic/cultural dels rols de gènere, ja que de la resolució que les societats convenen sobre aquest debat en depenen les polítiques públiques sobre la matèria i, com hem vist anteriorment, l'evolució del context social que marca les característiques del mercat laboral.

Si bé és cert que la modalitat de treball de jornada parcial s'ha institucionalitzat en alguns mercats laborals com a mecanisme de resposta a les absències dels recursos públics per poder fer front a les responsabilitats de cura de la família (Castro, 2015), també és cert que algunes persones defensen aquesta opció com a una elecció voluntària, especialment en referència a la cura dels fills. Però aquesta voluntarietat és realment tan natural o encara avui dia està responent a rols de gènere imposats? No deixa de ser significatiu que transversalment (independentment de l'edat, el nivell d'estudis o la classe social del grup que s'analitzi) sempre siguin les dones les que en major percentatge escullin "voluntàriament" prioritzar la cura de la família davant el desenvolupament de la carrera professional.

En l'imaginari col·lectiu, plana la idea que homes i dones tenen una genètica diferent que, a banda dels trets característics evidents, els fa valorar les relacions personals i professionals de manera distinta. Mainiero i Sullivan (2005 –citades a López *et al*, 2018-) conclouen, després de les seves investigacions a Estats Units, que les dones lluny de separar la seva vida personal i professional vinculen ambdues esferes i configuren la seva carrera professional en funció de les seves circumstàncies vitals seguint així un patró simultani en la prioritització d'aspectes personals i professionals. De manera diferenciada, les autores sostenen que els homes segueixen un patró seqüencial enfocant-se primer en les ambicions professionals i els reptes que aquestes plantegen i deixant per a una segona fase vital la prelació de les relacions personals. A partir d'aquestes conclusions extreïdes dels seus estudis empírics basats en enquestes i entrevistes en profunditat a professionals, directius i emprenedors, López *et al*. (2018) convenen que, si bé "*homes i dones som iguals en dignitat i drets, no és possible -ni desitjable- establir una identitat entre ambdós*" i titllen les consideracions de línia oposada d'"*igualitarisme*", apuntant amb la seva valoració dels resultats de Mainiero i Sullivan que la voluntarietat a la que fèiem referència anteriorment sí fa referència a una elecció personal que respon a una diferència de preferències personals entre homes i dones que van més enllà de l'avaluació sota criteris estrictament econòmics i fins i tot culturals i que tenen el seu origen en la pròpia maternitat.

Davant d'aquesta aportació al debat sobre la igualtat és inevitable pensar en l'exposició de Xavier Sala i Martín a l'entrevista "Al matí de Catalunya Radio" del programa especial pel dia de la dona, el 8 de març del 2018¹¹. Després d'analitzar algunes dades -vistes també en el capítol anterior- sobre la situació de la dona en el mercat laboral, la penalització que pateix aquesta degut a la maternitat (fins i tot a la futura maternitat) i en concret sobre la discriminació (directa o estadística) per part dels ocupadors, Sala i Martín es pregunta per què si la penalització de la mare és un fet socialment contrastat, dins de les nostres famílies es perpetua aquest paper diferenciat entre homes i dones. ¿És un motiu biològic o cultural el que fa que, en general, no siguin els pares els qui prioritzin la cura dels fills davant la carrera professional?. Lligant aquesta qüestió amb la teoria que explica part de la bretxa salarial amb les característiques de professions més feminitzades davant d'altres clarament masculinitzades, en concret fent referència a que les primeres solen desenvolupar-se en contextos de menys risc i

¹¹ <https://www.ccma.cat/catradio/alacarta/el-mati-de-catalunya-radio/sala-i-martin-les-dones-son-penalitzades-a-la-feina-per-tenir-fills/audio/994629/> minuts 6:30 a 15:30 i 19:18 a 21:20 (entrevista el 08/03/2018; última consulta 11/05/2019).

competitivitat, el professor recupera l'estudi de Gneezy *et al.* (2009). Aquests investigadors van observar que les dones Khasi (Índia), pertanyents a una de les poques societats matriarcals que encara perviuen, tenien un comportament competitiu marcadament superior al dels homes Khasi, i que la diferència era fins i tot de magnitud superior a l'observada en els Massai, societat patriarcal on els homes eren més competitius que les dones. Aquesta diferència de comportament convinguda en motius culturals, prossegueix Sala i Martín, es repeteix en estudis realitzats entre joves californians, el que confirma que la societat comunament coneguda com occidental, segueix patrons patriarcals que afavoreixen comportaments que queden lluny de respondre a aspectes biològics i que per tant poden ser transformats mitjançant l'educació.

Acabada aquesta consideració prèvia podem entendre el perill que suposa per a l'obtenció de la igualtat de drets en l'àmbit laboral i les obligacions en el domèstic, la legitimació del model en que els homes treballen la jornada completa i les dones reparteixen el seu temps entre el treball remunerat i el no remunerat i especialment el desencert de la justificació que, a més a més, la lògica del model respon a una sort de genètica contra la que és infructuós lluitar. Perquè des d'aquesta perspectiva, les polítiques públiques seguiran abordant la conveniència de resoldre les conseqüències de la doble presència en termes de *conciliació* i s'encaminaran d'una manera més o menys visible cap a la conciliació que ha de poder obtenir la dona per satisfer la seva voluntat de participar en el mercat de treball (Bustelo i Peterson, 2005), enlloc de promocionar un repartiment igualitari del treball no remunerat dins de les llars en termes de *corresponsabilitat*.

És així com cobra especial rellevància enfocar les polítiques públiques des de la perspectiva que la participació dels homes en la cura i les tasques de la llar és part del problema i també de la solució (Peterson 2011; Pazos 2013). És necessari un canvi institucional que propiciï que els homes tinguin les mateixes condicions que les dones per conscienciar-se i corresponsabilitzar-se, amb l'objectiu que aquesta transformació inicialment formal acabi canviant mentalitats i en definitiva la cultura imperant (Castellanos, 2016).

Finalment cal considerar que la investigació acadèmica coincideix en que l'arribada dels fills és un moment clau a l'hora de determinar la fortalesa de la diferenciació dels rols de gènere dins de la llar (Castro, 2015). Aquesta, com hem vist, acaba influenciant en les condicions en que les dones participen en el mercat laboral i a la vegada retroalimenta el cercle viciós de les condicions i conseqüències en les que se'ls permet participar.

Paral·lelament, s'ha demostrat empíricament que l'ús del dret de l'excedència no remunerada és pràcticament nul entre els homes i que quan parlem de permisos transferibles que sí són remunerats les famílies descarten majoritàriament la transferència a favor dels homes (Lapuerta, 2012; Castro, 2015).

Amb totes aquestes consideracions, sembla clar que la igualtat efectiva en drets i oportunitats només pot venir de la mà de la corresponsabilitat en les obligacions del treball no remunerat. Al mateix temps, es fa evident que les conseqüències de la manca de corresponsabilitat en les condicions del mercat laboral s'agreugen quan entra en joc la cura dels fills. Per això sembla més que adequat que des de les institucions es treballi per eliminar els obstacles que afavoreixen la perpetuació dels rols de gènere i es promocionin les polítiques que els dilueixen.

En aquest sentit, podem entendre que una mesura efectiva i plausible és igualar els permisos de paternitat amb els de maternitat de manera que siguin intransferibles i consecutius (llevat del període on la recuperació física de la mare demana unes consideracions especials) i paral·lelament implementar-ne la seva obligatorietat per eliminar la penalització que pot suposar en el mercat laboral el seu ús quan aquest és voluntari.

4. Els permisos per naixement

4.1.- Conceptes i tipologies

Els permisos per naixement es troben emmarcats dins de les polítiques de cura de les famílies. En concret, són els que es troben destinats al recolzament de les famílies i a la conciliació necessària que comporta l'arribada dels fills.

La seva configuració depèn del grau en que cada context institucional concep, estructura i gestiona la seva naturalesa d'assumpte privat o públic i com resol l'encaix amb la realitat del mercat laboral (Castellanos, 2016), però generalment es poden definir alguns conceptes i tipologies que són implementats en major o menor mesura com a part de les accions per obtenir la societat del benestar. Aquests són¹²:

Permís per maternitat: generalment destinat a les mares¹³. En alguns països és obligatori parcialment després del part/arribada del fill/a, sobretot quan aquest es vincula a una mesura relacionada amb la recuperació física de la mare i a la salut física o psicològica del fill/a. En altres pot començar a gaudir-se abans de l'arribada del fill/a. Sol ser remunerat amb el 100% del salari de la mare.

Permís per paternitat: destinat als pares o, segons l'ordenament jurídic, a un segon progenitor/a. En la majoria dels casos tenen una durada inferior al de maternitat i també solen està remunerats al 100%.

Permís parental o per cura d'infant: destinat generalment a ambdós progenitors. Es concep com una mesura per a que aquests comptin amb un temps per la cura del fill/a posteriorment als permisos de maternitat i paternitat. Té configuracions molt variables en termes de durada, remuneració i possibilitat de transferibilitat. En alguns casos pot anar lligat a reduccions de la jornada de treball. A nivell de la Unió Europea, la directiva que actualment regula els permisos parentals és la "2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010 pel que s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental celebrat el 18 de juny de 2009 per les organitzacions europees d'interlocutors socials intersectorials Business Europe, UEPAME, CEEP i CES". Aquesta deroga l'anterior directiva en matèria -96/34/CE- i estableix, en el seu art. 3.1, que els diferents estat membres seran els encarregats, mitjançant les disposicions legislatives, reglamentaries i administratives necessàries, d'establir, dins del marc de l'acord, la durada, les condicions d'accés, el temps de preavís, la relació laboral durant el període del permís, la remuneració i la flexibilitat d'aplicació per circumstàncies especials així com el grau de transferibilitat i les seves condicions. Aquest notable marge en la transposició, doncs, propicia, com veurem més endavant, que fins i tot dins la UE existeixi un considerable ventall de configuracions.

¹² Cal considerar que, llevat de l'apartat on es tractarà els casos específics per cada país i si no es diu el contrari, quan parlem del permís per naixement, aquest fa referència, per extensió a la incorporació a la família d'un menor, ja sigui per naixement, adopció, procés pre-adoptiu o acollida, segons el marc establert per cada ordenament jurídic, sense perjudici que cada un d'aquests pot determinar durades o condicions diferenciades segons les circumstàncies d'aquesta incorporació.

¹³ Alguns ordenaments jurídics estipulen casos excepcionals en que les condicions reservades a les dones poden passar a ser dret dels pares.

4.2.- Origen i evolució

La història dels permisos per naixement adopció o acollida d'un fill és la història de la importància que les nacions i les seves polítiques públiques han donat, per aquest ordre, a la cura infantil, a les condicions en que la dona participa del mercat laboral i a l'enfocament de la responsabilitat i el dret de l'home en referència a la cura dels fills.

El primer permís de maternitat va ser introduït a Alemanya per la llei de la Seguretat Social del 1883. A Europa el van seguir Bèlgica, França i l'Imperi Austro-Húngar, que van incorporar-los en el seu ordenament jurídic abans d'acabar el s. XIX. A finals de la primera Guerra Mundial 21 països europeus ja comptaven amb aquesta mesura, i, d'aquests, 13 l'havien instaurat en condició de remunerada. La durada variava entre 4 i 12 setmanes. A l'inici de la Segona Guerra Mundial, gairebé tots els països europeus ja comptaven amb permisos de maternitat remunerats. (Castro, 2015).

Al seu torn, la OIT, ja des de l'any de la seva fundació el 1919, va aprovar el primer conveni de Protecció de la Maternitat (Conveni núm. 3 -C003-). En el seu article 3 s'establia per primera vegada internacionalment el permís de maternitat amb una durada mínima de 6 setmanes, obligatòries i remunerades (tot i que es deixava a lliure disposició dels països la quantia emprant l'ambigüitat de la "suficiència" per la seva manutenció i la del fill). Es preveïen també períodes d'absència del treball amb fins de lactància. Una vintena de països van ratificar-lo abans del 1952 quan es va adoptar el C103 que revisava l'anterior.

El nou conveni, ampliava la seva aplicació, per empreses industrials i comercials que estipulava el primer, als treballs no industrials i agrícoles (art. 1.3 i 1.4). L'article 3 augmentava fins a 12 setmanes el permís mínim, establint que les 6 primeres s'havien de prendre immediatament després del part amb l'objectiu de protegir la salut de la mare. La remuneració es preveia per tot el període en les mateixes condicions que el conveni anterior i s'ampliaven els períodes d'absència per a la lactància.

Finalment, des de l'any 2000, la OIT es posiciona sobre la matèria sota el Conveni C183 (que revisa els dos anteriors) i la Recomanació núm. 191 (unida al C183). El conveni amplia fins a 14 setmanes el període mínim, mantenint la disposició de les 6 primeres com en l'anterior redacció. Així mateix, abandona l'ambigüitat sobre la remuneració establint el mínim en dues terceres parts dels ingressos que la mare obtenia fins el moment de l'inici del permís (art. 6.4)

A la Recomanació 191, entre d'altres, s'insta als estats a estendre el període mínim fins a les 18 setmanes i igualar la prestació durant el període al 100% del guanys salarials de la mare.

Malgrat la OIT no regula els permisos de paternitat, el punt 10 de la recomanació, es fa menció al dret que hauria de tenir el pare en cas que la mare no pugui ocupar-se dels fills/es i als permisos parentals en finalitzar els permisos de maternitat. També s'introdueix el permís per motiu d'adopció¹⁴.

Segons dades de la mateixa organització (Castellanos, 2016), l'any 1994, 40 de 141 països amb informació tenien permís de paternitat. L'any 2013 del 167 països amb dades, 78 ja l'havien incorporat, el que suposa passar del 28,4% al 46,7% dels països. Gairebé el 90%

¹⁴ Les dades sobre els tres convenis i la recomanació poden consultar-se a <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::> i a https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:8012934734892:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

d'aquests països oferien un permís remunerat, majoritàriament amb el 100% dels ingressos previs.

Retornant al context europeu, els estats membres del Consell d'Europa, l'any 1961, en la seva Carta Social Europea (art.8), establien el dret de les treballadores a un descans remunerat de 12 setmanes. Aquest període va ser revisat i augmentat fins a 14 setmanes l'any 1996 (Ribes, 2018)

A nivell comunitari, els permisos de maternitat també foren, inicialment, una mesura orientada a la recuperació física de la dona i a la lactància inicial del bebè. La Directiva 92/85 CEE, emmarcada sota la Carta Social i la Directiva Marc 89/391/EEC, encara que versa sobre les mesures de seguretat i salut de la treballadora mentre està embarassada, després del part i en el període de lactància, és la que regula la figura jurídica del permís de maternitat (Ribes, 2018).

Així doncs, aquest permís es configurava com una eina de conciliació per a la dona. És a dir, a la pràctica, s'institucionalitzava una incorporació de la dona al mercat laboral contextualitzada en un funcionament social on la criança es concebia com una responsabilitat exclusiva de la dona.

A poc a poc, amb l'extensió de l'objecte del permís cap a la cura del fill/a i la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere, alguns països començaren a admetre la possibilitat que el pare fes ús d'aquest permís, primer en els casos de impossibilitat per part de la mare i més endavant com un dret intrínsec a la paternitat.

En aquest sentit, Suècia va ser el primer país, el 1974, que oficialitzà el permís parental amb un transfons disruptiu orientat a diluir els rols de gènere. Però si bé és cert que els serveis públics van ser a la vegada desenvolupats considerablement -el que va obrir les portes a la compatibilitat de la maternitat amb el treball remunerat- el redactat final del text aprovat va incloure la transferibilitat del permís entre progenitors. A la pràctica, doncs, les polítiques públiques adjacents a la reforma van propiciar la participació de les mares en el mercat de treball, però aquesta va ser a expenses d'una forta segregació del mercat i d'altres taxes de parcialitat (Pazos, 2013). La motivació inicial dels canvis no van tenir els resultats esperats, ja que a la pràctica els pares transferien la seva part a les mares perpetuant així el comportament masculí de l'esquema tradicional.

La regulació a nivell comunitari d'aquest permís parental i altres que el van seguir s'emmarcaren, finalment, dins la directiva 96/34/EC basada en el document previ "*Programa d'Acció per a la Igualtat d'Oportunitats de les dones 1982-1985*" que tenia com a objectiu teòric igualar els drets de pares i mares per poder encarregar-se de la cura dels fills (Castro, 2015).

Però la directiva no es pronunciava respecte la transferibilitat dels permisos ni establia l'obligatorietat de la remuneració del permís parental, deixant a criteri de la transposició de cada país la regulació d'aquests dos aspectes.

La seva successora, la directiva 2010/18/EU -actualment vigent- segueix sense resoldre aquestes ambigüitats, el que alguns autors coincideixen en considerar una debilitat del marc regulador europeu, ja que queda coix en referència al foment d'una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones (Caracciolo, 2001; Deven i Moss, 1999; ambdós citats a Castro, 2015) i no compleix l'objectiu de la plena igualtat i individualització del dret (Castellanos, 2016).

En un avanç cap a la igualtat d'oportunitats, el permís de paternitat -implementat, a Europa, per bona part de les nacions- esdevé el reconeixement explícit del dret de l'home a tenir cura dels fills i a la vegada obre la porta a la ruptura dels rols segregats per transformar-los en rols compartits: ambdós progenitors sustentadors i cuidadors al mateix temps o com a mínim sense preconditionants de gènere.

Tanmateix el concepte assumeix encara l'estructura tradicional de família. És només en alguns casos, com Espanya, que l'ordenament jurídic fa referència a l'"altre/a progenitor/a".

Des d'un punt de vista de la integració dels diferents tipus de família, els països més a l'avantguarda són els que, com Suècia, Islàndia, Noruega i Portugal, han suprimit el concepte *permís de maternitat* i *paternitat* i l'han substituït pels *permisos parentals globals* que estableixen permisos remunerats i intransferibles per cada un dels progenitors (Castro, 2015).

Tot i així, la individualització del dret no s'ha obtingut en pràcticament cap país, ja que per això cal que es compleixi la doble caracterització del permís: igual i intransferible. Sense aquest darrer pas, les reformes s'allunyen de l'objectiu de la igualtat efectiva, i sense polítiques que regulin en aquest sentit és molt difícil, i en qualsevol cas molt més lent -si no impossible- diluir els rols de gènere que incideixen directament, com hem vist, en les oportunitats de les dones en el mercat laboral i actuen de barrera per acabar amb la bretxa salarial i el sostre de vidre.

4.3.- Situació actual dels permisos a Europa.

La ambigüïtat de la Directiva 2010/18/EU respecte a la transferibilitat dels permisos i a la remuneració d'aquests a la que ens referíem anteriorment, com hem dit, deixa a la transposició de cada país un ampli marge en referència a la regulació de la normativa interna.

Si afegim la manca d'un posicionament clar respecte els permisos de paternitat dels Convenis i la Recomanació en matèria de la OIT i ho contextualitzem en els diferents escenaris culturals de les nacions que conformen Europa, obtenim un complex entramat de criteris sota els que cada país intenta canalitzar les seves polítiques familiars, les que responen, retroalimentant-se, a mercats laborals diferents, a una marcada heterogeneïtat en la creença de si convé, o no, protegir l'estructura familiar i els rols de gènere tradicionals i a la importància de les polítiques socials cap a la igualtat efectiva entre home i dones, dins i fora de les llars.

A partir dels informes dels diferents països elaborats per la *International Network on Leave Policies*¹⁵ i actualitzats a abril del 2018, la següent taula¹⁶ recull els aspectes més importants de les polítiques de permisos parentals seguint l'esquema de la majoria de països que compten amb un permís de maternitat, un de paternitat (extensible en alguns casos al segon progenitor o a una tercera persona) i un permís parental que pot ser entès com a dret individual, transferible o no, o com a un benefici a gestionar per la unitat familiar¹⁷. Als annexes pot consultar-se una taula més detallada.

¹⁵ <https://www.leavenetwork.org/leave-policies-research/country-reports/> (consultada diferents dates del mes de maig de 2019)

¹⁶ Es deixa fora de la taula el cas espanyol per ser abordat posteriorment de manera individual.

¹⁷ Cal considerar que: a) depenent dels països si els progenitors són del mateix sexe no tenen drets homòlegs; b) a la majoria de països, si l'ocupador és el mateix per pare i mare cal pactar la simultaneïtat; c) les dades -generalment percentatges- de remuneració mostrades estan lligades a salaris de persones que treballen a jornada completa, excepte que a la taula s'especifiqui una altra condició; la majoria dels països tenen ajudes pels progenitors que no cotitzen per un període homòleg als dels que sí ho fan; d) les quantitats en euros corresponen a l'any 2018; e) la majoria dels països milloren les condicions per parts múltiples i alguns a partir del tercer fill.

	Permís maternitat			Permís paternitat		Permís parental		
	Durada	Remuneració	Explicació	Durada	Remuneració	Durada	Remuneració	Explicació
Alemanya	14 setmanes	100% salari previ	6 setmanes abans naixement; 8 setmanes després naixement (les 8 són obligatòries)	Inclòs en el permís parental		Fins els 3 anys del fill/a	12 (+2) o 24 (+4) mesos segons modalitat. 65% salari que es deixa de percebre - topat-. Altres quantitats fixes segons requisits.	Intransferible. Dues modalitats: (A) es deixa de treballar. (B) es redueix jornada. (A) +2 mesos remunerats si ambdós progenitors usen mínim 2 mesos. (B) +4 mesos remunerats si ambdós usen mínim 4 mesos.
Àustria	16 setmanes	100% salari previ	Obligatori. 8 setmanes abans naixement; 8 setmanes després naixement	No existeix com a tal. Els treballadors del sector públic tenen l'opció de 4 setmanes no remunerades.		Fins els 2 anys del fill/a	Segons opció escollida: opció A: 80% durant 12 mesos. Opció B: 12.400 € a distribuir durant el període de temps.	Permís familiar. Si el segon progenitor en fa ús, l'opció A és per 14 mesos; per l'opció B, si l'ús del segon progenitor és >20%, es percep +20%.
Bèlgica	15 setmanes	82% primers 30 dies; 75% la resta (topat)	Mínim: 1 dia abans naixement; 9 dies després.	10 dies. Obligatori: 3 primers dies	100% primers 3 dies; 82% la resta	4 mesos extres per cada progenitor	Uns 700 € /mensuals després d'impostos	Intransferibles
Bulgària	410 dies	90% salari previ	Obligatori: 45 dies	15 dies	90% salari previ (topat)	12 mesos	174 € mensuals	El dret és per la mare. Si no és usat de manera completa, la mare té dret a rebre una part de la remuneració que mancava per cobrar.
Croàcia	30 setmanes	100% salari previ	Mínim: 28 dies abans naixement; 70 dies després.	No existeix com a tal.		4 mesos per progenitor després dels 98 dies obligatoris per la mare.	100% els primers 6 mesos (8 si els dos progenitors usen el permís). Dels 6 mesos a l'any del fill/a 50%.	Permís individual transferible. Per parts múltiples o a partir del tercer fill la durada i el període remunerat s'estenen.
Dinamarca	18 setmanes	100% salari previ (topat)	4 setmanes abans naixement; 14 setmanes després naixement. Mínim: 2 setmanes després naixement	2 setmanes	100% salari previ (topat)	32 setmanes per progenitor	100% salari previ (topat), però només es paguen 32 setmanes encara que s'agafin els total de les 64 setmanes	Intransferibles. Es pot optar per treballar a mitja jornada. Les 32 setmanes s'estenen a 64 pel/s progenitor/s que així ho decideixin.
Eslovàquia	34 setmanes	75% salari previ (topat)	Obligatori. 6-8 setmanes han de ser abans del naixement.	No existeix com a tal.		Fins els 3 anys del fill/a	214,70€ mensuals	Permís familiar. Només pot usar-lo un dels dos al mateix temps. Es pot optar per la jornada parcial del progenitor que està usant el permís parental.

Eslovènia	105 dies	100% salari previ (topat)	4 setmanes abans naixement; 11 setmanes després naixement. Mínim: 2 setmanes després naixement	30 dies	90-100% salari previ (topat), depenent del salari.	130 dies per progenitor	90-100% salari previ (topat), depenent del salari.	Transferibles. La mare pot transferir 100 dies, el pare els 130 dies.
Estònia	140 dies	100% salari previ (topat)	30-70 dies poden ser gaudits abans del naixement. Si és menys de 30 dies, la diferència es perd.	2 setmanes	100% salari previ (topat)	Fins els 3 anys del fill/a	100% salari previ (topat a 3.089,55€) fins 435 dies després del permís de maternitat.	Permís familiar
Finlàndia	17,5 setmanes	90% primers 56 dies (topat); 70% la resta (topat)	Mínim 2 setmanes abans i després del naixement. Abans se'n poden gaudir fins a 50 dies.	9 setmanes. De 1 a 18 dies poden coincidir amb permís amb mare.	70% (topat)	26 setmanes després del permís de maternitat	70% (topat)	Permís familiar. Es pot optar per la jornada parcial i cobrar la remuneració proporcionalment.
França	16 setmanes	100% salari previ (topat en el sector públic; en el privat depèn de l'empresa)	Obligatori. Mínim 3 setmanes abans del naixement.	2 setmanes	100% salari previ (topat en el sector públic; en el privat depèn de l'empresa)	Fins els 3 anys del fill/a	Depenent de la situació. Generalment: <400€ mensuals	Permís familiar, però màxim 24 mesos un mateix progenitor. Es pot optar per la jornada parcial i cobrar la remuneració proporcionalment.
Grècia	17 setmanes	100% salari previ	Obligatori. 8 setmanes abans naixement; 9 setmanes després naixement. Existeix un permís especial fins a 6 mesos més.	2 dies laborables	100% pagats per l'ocupador	4 mesos extres per cada progenitor	No remunerat	Intransferibles
Holanda	16 setmanes	100% salari previ (topat)	4-6 setmanes abans naixement; 10-12 setmanes després naixement. Mínim 4 abans i 6 després.	2 dies laborables al voltant del naixement + 3 dies fora del permís parental	Els 2 dies 100% pagats per l'ocupador. Els altres 3 no són remunerats	26 vegades el número d'hores que cada progenitor treballa durant la setmana.	No remunerat	Intransferibles
Hongria	24 setmanes	70% salari previ	Obligatori: 2 setmanes	5 dies	100% salari previ	Fins els 3 anys del fill/a	Modalitat A: 70% salari previ (topat) Modalitat B: 89,35€ mensuals	Permís familiar. Dues modalitats. A) progenitors assegurats: del final del permís maternal fins els 2 anys + 1 any en modalitat B. B) pares no assegurats: 3 anys.

Irlanda	42 setmanes	Màxim 240€/setmana les primeres 26 setmanes	Mínim 2 setmanes abans naixement	2 setmanes	Màxim 240€/setmana	18 setmanes extres per progenitor	No remunerat	Intransferibles excepte que es treballi pel mateix ocupador (màxim 14 setmanes poden ser transferides).
Islàndia	3 mesos	80% salari previ (topat)	Mínim: 1 mes abans del naixement i 2 setmanes després del naixement.	3 mesos	80% salari previ (topat)	3 mesos extres	80% salari previ (topat)	Permís familiar. Els 9 mesos cal que siguin gaudits dins dels dos primers anys del fill/a
Itàlia	20 setmanes	85% salari previ	Obligatori. Mínim 4 setmanes abans del naixement.	4 dies obligatoris+1 dia si és transferit per la mare	100% salari previ	6 mesos per progenitor	30% si el fill/a té menys de 6 anys i no remunerat si té entre 6 i 12 anys. El temps de cotització no es veu afectat.	Intransferibles. Màxim 10 mesos per família excepte que el pare n'utilitzi tres o més. Aleshores són 11 mesos per família i el pare pot tenir-ne 7.
Letònia	112 dies	80% salari previ	56 dies abans i 56 després del naixement.	10 dies naturals després del naixement	80% salari previ	18 mesos per progenitor	44%-60% depenent de la modalitat escollida més unes quantitats fixades segons el moment i l'edat del fill/a	Intransferibles. Només un dels pares pot rebre la remuneració.
Lituània	126 dies	100% salari previ	70 dies abans naixement; 56 dies després	28 dies després del naixement	100% salari previ (topat)	Fins els 3 anys del fill/a	Depèn modalitat: A) 100% fins els 12 mesos del fill/a (topat); B) 70% fins els 12 mesos i 40% dels 12 als 24 (topat). Últim any no remunerat.	Permís familiar a compartir entre els progenitors.
Luxemburg	20 setmanes	100% salari previ (topat)	Obligatori. 8 setmanes abans naixement; 12 setmanes després naixement	No existeix com a tal.		4-20 mesos segons el tipus de jornada i la modalitat escollida	Segons el tipus de jornada i la modalitat escollida, però es pot considerar remunerat	Dret individual no transferible
Malta	18 setmanes	100% primeres 14 setmanes (topat)	Mínim 6 setmanes després del naixement	5 dies laborables (sector públic) 1 dia laboral (sector privat)	100% salari previ, pagat per l'ocupador.	12 mesos (sector públic). 4 mesos (sector privat)	No remunerat	Permís familiar si ambdós progenitors treballen al sector públic els 12 mesos són a repartir. Dret individual en el sector privat.

Noruega	13 setmanes	100% (topat)	3 setmanes abans naixement; 10 setmanes després naixement. Mínim: 6 setmanes després del naixement	2 setmanes després del naixement. Pot ser atorgat a un altra persona que assisteixi la mare.	Pagades si ho diu contracte o conveni.	46 o 56 setmanes depenent de la modalitat + 3 setmanes abans del part.	100% o 80% depenent de les setmanes escollides.	Permís familiar. 10 setmanes per la mare i 10 pel pare. Resta setmanes a compartir. Les mares solteres no perden les 10 setmanes que correspondrien al pare i aquestes poden ser atorgades a una altra persona.
Polònia	20 setmanes	100% o 80% depenent de l'opció escollida en el permís parental	Obligatori: 14 setmanes	2 setmanes	100% salari previ	32 setmanes	Opció A: 80% permís parental i 80% permís maternitat. Opció B: 60% salari previ del progenitor si la mare escull el 100% durant el seu permís.	Permís familiar a repartir. Es pot optar per la jornada parcial i la remuneració proporcional.
Portugal	45 dies	100% o 80% depenent de l'opció del permís parental escollit	Obligatori (pertanyen al permís parental dels quals 45 dies són obligats per a la dona)	25 dies laborables. 15 obligatoris i han de ser gaudits durant el primer mes després del naixement	100% salari previ	120-150 dies laborables + 3 mesos per cada progenitor.	100% si s'escullen 120 dies i 80% si s'escullen 150 dies. Els altres 3 mesos per progenitor remuneració del 25% del salari.	Permís familiar: 120-150 dies inclouen els 45 dies obligats per la mare i els 25 dies del pare. Els 3 mesos extres per cada progenitor no són transferibles. Es pot optar per la jornada parcial acumulant les hores per allargar el període.
República Txeca	28 setmanes	70% salari previ (topat)	6-8 setmanes abans naixement; 20-22 setmanes després naixement. 14 setmanes obligatòries; mínim 6 després del naixement.	7 dies naturals durant les primers 6 setmanes després del naixement.	70% salari previ (topat)	Fins els 3 anys del fill/a	La quantitat i la seva distribució depèn de l'assegurança mèdica dels progenitors i de l'opció escollida. Pot ser pagada fins que el fill/a tingui 4 anys i la quantitat màxima és de 8.528 €.	Dret individual no al mateix temps que l'altre progenitor
Regne Unit	52 setmanes	90% salari previ + uns 165€/setmana durant 6 setmanes o 90% durant 33 setmanes.	Obligatori: 2 set. després naixement. 11 set. poden ser usades abans naixement.	1 o 2 setmanes depenent de la jornada setmanal del pare.	La menor de les quantitats entre 165€/setmana o el 90% salari setmanal.	18 setmanes per progenitor	No remunerat	Dret individual no transferible. Màxim 4 setmanes per any, llevat acord amb ocupador.

Romania	18 setmanes	85% salari previ	Mínim 6 setmanes després del naixement. 9 setmanes poden ser usades abans del naixement	5 dies laborables. Extensible a 10 dies si el pare fa un curs de puericultura	100% salari previ pagat pel l'ocupador.	Fins els 2 anys del fill/a	85% salari previ (mínim: 268€ màxim:1.823€).	Permís familiar. Si els dos progenitors tenen dret al permís (si han cotitzat durant els 12 últims mesos), és obligat que el progenitor que menys el gaudirà com a mínim ho faci durant 1 mes en el primer any. En cas contrari la remuneració només serà pels 11 primers mesos.
Suècia	2 setmanes obligatòries	Remunerades si s'agafen del permís parental.	Obligatori. Remunerat al 77,6% (topat).	10 dies. Per l'altre progenitor o persona designada.	77,6% del salari previ (topat)	A) Fins els 18 mesos del fill/a. B) 240 dies remunerats per progenitor	A) no remunerat B) 195 dies al 77,6% (topat) 45 dies a 17,77€/dia	- A i B legislació per separat. B - fins els 12 anys del fill/a. Màxim 96 dies després dels 4 anys. - 90 dies no transferibles (han de ser dels remunerats al 77,6%) - 30 dies de simultaneïtat que no poden ser dels 90 dies no transferibles. - si es volen més dies de simultaneïtat han de ser dels remunerats al 77,6%.
Suïssa	14 setmanes	80% salari previ (topat)	Obligatori: 8 setmanes després naixement	No existeix com a tal. La llei estableix que cal donar hores i dies d'absència, però no especifica. Alguns contractes o convenis regulen els períodes d'1 dia remunerat i entre 3 mesos i 2 anys no remunerats).				No existeix com a tal. Algunes administracions públiques tenen acords amb els treballadors per permisos no remunerats que van des d'un quants dies a 2 anys. Es garanteix una cotització pels anys fora del mercat laboral per tenir cura de fills menors de 16 anys.
Xipre	18 setmanes	72% salari previ	Mínim 2 setmanes abans del naixement i 9 després del naixement.	2 setmanes després del naixement.	72% salari previ	18 setmanes per cada progenitor	No remunerat	Dret individual no transferible.

Taula 10. Característiques dels permisos parentals a Europa. Font: Elaboració pròpia a partir dels informes de cada país actualitzats a abril del 2018 per l'*International Network on on Leave Policies & Research*.

4.4.- El cas espanyol

La regulació de la baixa de maternitat, a Espanya, té el seu origen en la Llei de 13 març de 1900 que fixava les condicions de treball de dones i nens i el posterior Reial Decret de 13 de novembre del mateix any on s'establí el Reglament per a l'aplicació de l'esmentada Llei. En aquesta es determinava per a la dona la prohibició de treballar durant les tres setmanes després del naixement del nadó sense dret a rebre remuneració per aquest període i l'obligació de l'ocupador de conservar el seu lloc de treball des de que la treballadora ho sol·licités considerant la proximitat del part i fins el final de les tres setmanes. Així mateix s'establí una hora al dia remunerada (dividida en dues fraccions de 30 minuts) durant el període de lactància (Espuny, 2006).

A partir de la ratificació, el juliol del 1923, del Conveni C003 de la OIT (Conveni sobre la protecció de la maternitat de 1919), es promou, mitjançant el Reial Decret de 22 de març de 1929 el "*Seguro Obligatorio de Maternidad*" amb l'objectiu de salvar la inconsistència d'imposar un descans sense remuneració i no oferir la indemnització corresponent (preàmbul del Reial Decret, Espuny 2006).

Malgrat des del Reial Decret de 23 d'Agost de 1923 existia un subsidi de maternitat que responia a un període de transició entre la ratificació del Conveni i la Llei que havia de transposar-lo (preàmbul Decret Llei 26 de maig de 1931), no és fins el Decret Llei de 26 de maig de 1931 que s'estipula l'entrada en vigor del "*Seguro Obligatorio de Maternidad*" l'1 d'octubre de 1931, el que va suposar l'establiment de 6 setmanes d'obligat descans remunerat després del part i el dret al descans de fins a 6 setmanes abans també remunerat a condició del metge o llevadora (art. 3.2 del Reial Decret Llei de 22 de març de 1929 sobre el "*Seguro Obligatorio de Maternidad*"). La remuneració tenia una cobertura limitada en funció de les quotes aportades (Otero, 2012) que el 1966 va estendre's fins el 75% del salari per a totes les afiliades (Wall y Escobedo, 2009 citats a Castellanos, 2016).

Diverses reformes del sistema se succeïren (Otero, 2012) fins l'entrada en vigor de l'Estatut dels Treballadors per la Llei 8/1980 de 10 de març on el permís de maternitat s'estenia fins a les 14 setmanes (art. 48.4), s'atorgava dos dies de permís remunerat pel pare (art. 37.3b) i s'establí el dret a l'excedència no remunerada per la cura de fills menors de tres anys amb impossibilitat de simultaneïtat pels dos progenitors (art. 46.3).

Amb la Llei 3/1989 de 3 de març l'Estatut dels Treballadors va veure's reformat ampliant a 16 setmanes el permís de maternitat, introduint de nou l'obligatorietat de les 6 setmanes de descans després del part (el que no havia sigut contemplat en l'anterior redacció) i estenent el dret per les adopcions de menors fins a 5 anys, encara que en aquest cas només es reconeixia el dret a 8 setmanes per menors de 9 mesos i a un màxim de 6 setmanes per menors entre 9 mesos i 5 anys. S'obria la possibilitat de la transferibilitat al pare de fins a 4 setmanes -després de les 6 obligatòries-.

Pel que fa a la remuneració durant el permís, la possibilitat d'obtenir el 100% del salari previ (base reguladora) no va ser implementada fins el Reial Decret Legislatiu 1/1994 de 20 de juny que aprovava el text refós de la Llei General de la Seguretat Social (Castellanos, 2016).

L'any 1999 s'aprovà la Llei 39/1999 de 5 de novembre per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores que entre d'altres pretenia integrar a l'ordenament jurídic espanyol les disposicions de les Directives 92/85 CEE del 19 d'octubre o la 96/34/CE del 3 de juny assumint la incorporació de la dona al mercat laboral com a canvi social profund al que calia donar resposta (exposició de motius Llei 39/1999). En concret, en referència al tema que ens ocupa, una de les reformes més importants va ser l'extensió fins a 10

setmanes de la possibilitat de transferibilitat al pare, període que podria ser gaudit des del moment del naixement i simultàniament amb la mare. També es varen equiparar els drets en cas d'adopció i acollida de menors fins a 6 anys i es va introduir, com a dret individual, la reducció de jornada per cures de menors de 6 anys. Reformes, totes elles, que van ser recollides per l'Estatut dels Treballadors.

El permís de paternitat, com a tal, va ser introduït sota el paraigües de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la Igualtat Efectiva d'homes i dones¹⁸, i es va establir en 13 dies. La llei comptava amb la disposició transitòria novena per la que es determinava que el Govern, al llarg dels següents 6 anys ampliaria aquest període fins a obtenir pels pares el permís de 4 setmanes.

El primer intent d'ampliació va esdevenir mitjançant la Llei 9/2009 de 6 d'octubre que havia d'entrar en vigor l'1 de gener de 2011. No obstant eludint la conjuntura econòmica, l'ampliació es va anar posposant successivament¹⁹ fins que la Llei 48/2015 de 29 de desembre va establir definitivament l'entrada en vigor de la mesura l'1 de gener de 2017.

La disposició final 38 de la Llei 6/2018 de 3 de juliol de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2018 va augmentar el permís de paternitat a 5 setmanes modificant l'article 48.7 de l'Estatut dels Treballadors, mesura que va ser efectiva a partir del 5 de juliol de 2018.

L'última reforma

Amb l'objectiu de dotar la societat espanyola d'un marc jurídic enfocat a l'obtenció de la igualtat efectiva, el *Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*, modificava la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, establint, entre d'altres, els següents canvis a l'Estatut dels Treballadors²⁰:

- El permís per naixement és de 16 setmanes per cadascun dels progenitors. Les primeres 6 setmanes després del naixement són obligatòries per ambdós. És un dret individual intransferible (fins l'entrada en vigor de la llei les 6 setmanes només eren obligatòries per la mare i la resta del període era transferible) -art. 48.4-.
- El permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment passa a ser el mateix que per naixement (fins l'entrada en vigor eren 16 setmanes a repartir entre els dos progenitors i les 6 setmanes després de la resolució no eren obligatòries) -art. 48.5-.
- El permís per lactància (diari o acumulat) és un dret individual i pot ser exercit per ambdós progenitors (fins l'entrada en vigor de la llei, només podia gaudir-lo un dels dos) -art. 37.4-.
- S'afegeix la Disposició Transitòria Tretzena que fixa el següent calendari d'aplicació de dels canvis esmentats:

¹⁸ <https://www.obs-edu.com/es/blog-investigacion/rrhh/la-evolucion-del-permiso-de-paternidad>

¹⁹ Llei 39/2010 de 22 de desembre: entrada en vigor de l'ampliació posposada a 01/01/2012; Llei 20/2011 de 30 de desembre: posposada a 01/01/2013; Llei 17/2012 de 27 de desembre: posposada a 01/01/2014; Llei 22/2013 de 23 de desembre: posposada a 01/01/2015; Llei 36/2014 de 26 de desembre: posposada a 01/01/2016.

²⁰ En termes de permisos per naixement, adopció i lactància els canvis també són aplicables al personal laboral al servei de les Administracions públiques les relacions laborals del quals es troben regulades per la Llei de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic.

- Entrada en vigor del Reial Decret-Llei 6/2019 (1 d'abril de 2019):
 - La mare biològica gaudirà completament dels períodes de suspensió regulats pel Reial Decret-Llei 6/2019. Podrà transferir un període de fins a 4 setmanes de les no obligatòries a l'altra progenitor.
 - L'altre progenitor podrà gaudir de 8 setmanes, de les que 2 caldrà que siguin gaudides de manera ininterrompuda immediatament després del part.
 - En cas del permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment cada progenitor disposarà de 6 setmanes obligatòries i ininterrompudes a gaudir immediatament després de la resolució. Tindran 12 setmanes més a compartir, de les quals màxim 10 podran ser gaudides pel mateix progenitor.

- A partir de l'1 de gener de 2020:
 - La mare biològica podrà transferir un període de fins a 2 setmanes de les no obligatòries a l'altra progenitor.
 - L'altre progenitor podrà gaudir de 12 setmanes, de les que 4 caldrà que siguin gaudides de manera ininterrompuda immediatament després del part.
 - En cas del permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment cada progenitor disposarà de 6 setmanes obligatòries i ininterrompudes a gaudir immediatament després de la resolució. Tindran 16 setmanes més a compartir, de les quals màxim 10 podran ser gaudides pel mateix progenitor.

- 1 de gener de 2021: s'acaba el període transició; regulació tal i com estableix la llei.

Les excedències per cura dels fills/es no es veuen modificades (dret individual, no remunerat fins a un màxim de tres anys a comptar del naixement o la resolució d'adopció), llevat pel cas de les famílies nombroses en referència al temps extra de reserva del lloc de treball en cas que ambdós progenitors s'acullin al dret d'excedència (art. 46.3 ET)

Tampoc varien les condicions del dret a la reducció de jornada per guarda de menors que segueix sent un dret individual que permet disminuir la jornada, amb reducció proporcional de salari, entre un mínim de una vuitena part i un màxim de la meitat de la jornada laboral, fins que el menor té 12 anys (art. 37.6 ET)

La llei, promoguda in extremis pel Govern juts abans de les eleccions generals del 2019, va haver de ser convalidada per la Diputació Permanent del Congrés ja que la cambra havia estat dissolta uns dies abans.

5. Impacte de les polítiques de permisos

El setembre de 1995, en el context de la quarta Conferència Mundial sobre la Dona, 189 governs van acordar el full de ruta que es coneix com a Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing. Amb aquesta, es comprometien, entre d'altres, a adoptar mesures per promoure la distribució de responsabilitats de la cura familiar en termes d'igualtat entre homes i dones mitjançant lleis, incentius o estímuls apropiats. En aquest sentit, el document, promociona de manera expressa -punt 179c- que s'assegurin les oportunitats adequades per a que homes i dones obtinguin permisos de maternitat i paternitat i la realització de plans de permisos i campanyes per sensibilitzar l'opinió pública respecte la divisió equitativa de les responsabilitats familiars i laborals entre dones i homes -punt 82d- (Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, document de les Nacions Unides, 1995).

Com ja hem vist a l'apartat 2, efectivament, les polítiques públiques són una eina decisòria a l'hora d'impulsar o frenar el canvi. Les característiques i l'orientació dels elements principals de les polítiques de permisos són determinants per erigir-les com a catalitzadors per evolucionar cap a la igualtat efectiva respecte la càrrega del treball reproductiu no remunerat i, a la vegada, cap a la igualtat d'oportunitats i condicions en la participació al mercat laboral.

5.1.- Elements principals de les polítiques de permisos.

En la caracterització dels permisos en el capítol anterior, podem veure que els elements clau que els defineixen són: titularitat, obligatorietat, durada i remuneració.

Titularitat

La titularitat, és a dir qui podrà absentar-se del treball durant un període determinat amb el dret de conservar el lloc de treball, té, en funció del país, la naturalesa de familiar o individual i la configuració d'exclusiva o transferible.

Obligatorietat

Es tracta d'una mesura per garantir l'ús del dret i condicionar la titularitat en aquells casos on el permís sigui familiar o existeixi la transferibilitat.

Per norma general, l'obligatorietat està destinada a les mares, i va lligada a la recuperació física després del part i, en alguns casos, també a la cura del nadó les primeres setmanes. La majoria de països fixen aquest període en 2 setmanes (com Dinamarca, Eslovènia, Irlanda o Regne Unit) o al voltant de les 6 setmanes (Espanya, Islàndia, Portugal, Noruega o Romania). Però també hi ha altres països en els que el permís és totalment obligatori i/o superior a les 14 setmanes (com Croàcia, Polònia, Àustria, França o Luxemburg).

Les noves mesures enfocades a impulsar la participació dels homes en la cura dels fills i la corresponsabilitat en el treball familiar no remunerat també han utilitzat aquest mecanisme. Aquesta orientació, però, és més usual veure-la reflectida en polítiques on s'ha implementat el criteri d'"*utilitzat o perdut*" (Brighouse i Wright, 2008), que es caracteritza pel permís individual no transferible, més que la implementació de l'obligatorietat pels homes. Els únics països on l'obligatorietat afecta els pares (o el segon progenitor, segons el cas) són: Bèlgica (3 dies), Itàlia (4 dies), Portugal (15 dies) i, més recentment, Espanya, on l'obligatorietat, quan la nova llei

estigui del tot implementada (1 de gener de 2021), afectarà més enllà dels primers dies després del naixement i s'igualarà amb la de la mare biològica²¹.

Durada

La configuració de la durada del permís és quelcom important i determinant en les polítiques familiars en referència a la incidència d'aquestes en el tipus de societat que es pretén modelar, en concret pel que fa a la polarització dels rols de gènere i les condicions en les que homes i dones participen del mercat laboral. La durada és un factor que influeix no només en els vincles afectius que s'estableixen amb el fill/a, si no que té influència en el desenvolupament de la carrera professional de les persones que fan ús d'aquest dret i en la configuració intrafamiliar de l'ús del temps (Castro, 2015).

En primer lloc és rellevant la durada del permís de maternitat en comparació amb la del de paternitat. Independentment de l'obligatorietat que hem vist anteriorment, en general la diferència entre ambdós progenitors és clarament diferenciada. Algunes de les més notòries són Bulgària (60 setmanes per a la mare i 2 pel pare), Regne Unit (52 vs 2), Irlanda (42 vs 2), Hongria (24 setmanes vs 5 dies), Holanda (16 setmanes vs 5 dies) o Dinamarca (18 setmanes vs 2 setmanes), encara que en alguns casos com Dinamarca les diferències es veuen notablement reduïdes si considerem els permisos parentals intransferibles posteriors.

En segon lloc cal diferenciar el període de temps total i el temps en que el titular del permís percep remuneració. Si aquesta diferència és molt marcada i a més a més ens trobem en els casos dels permisos familiars o individuals transferibles, la decisió familiar pot veure's encara més influenciada per la bretxa salarial que sol haver-hi dins el nucli familiar -i fins i tot encara més agreujada si la política de permisos no ve acompanyada d'una sòlida política social de cura d'infants fora de la llar- contribuint així a perpetuar la segregació dels rols de gènere, la mateixa bretxa salarial i la diferència d'oportunitats que redunda en la densificació del sostre de vidre.

Remuneració

La importància de la remuneració va molt lligada, com hem vist, a l'anterior dels factors. Les conseqüències sobre les decisions, tant si pels permisos familiars com pels individuals, són similars a les descrites. Algunes de les consideracions que cal tenir en compte són:

- a) Bona part dels països remuneren les baixes amb el mateix percentatge sobre el salari per les mares que pels pares, i molts d'ells es troben al voltant del 100% tot i que en la majoria dels casos els imports vénen topats per llei. Finlàndia i el Regne Unit són l'excepció més clara d'igualtat. En el primer cas hi ha una diferència del 20% que és inferior pels pares i en el segon el criteri de remuneració implica en bona part dels casos que el pare cobri menys. Itàlia segueix el criteri contrari, però el 100% del salari és pels 5 dies de permís del pare.
- b) La remuneració al 100% sol ser per la baixa de maternitat i paternitat. Durant els permisos parentals les remuneracions disminueixen o desapareixen.
- c) La tendència en l'evolució de les polítiques és incentivar la participació dels homes mitjançant bonificacions o atorgant un període de remuneració més llarg.

²¹ En el cas del permís per adopció, o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, cada progenitor disposa ja de 6 setmanes obligatòries.

5.2.- Models de societat i característiques dels permisos per naixement.

Malgrat en aquest estudi estiguem analitzant la configuració de les polítiques de permisos parentals com a eina per a l'obtenció de la igualtat efectiva de gènere en termes d'oportunitats i condicions en la participació del mercat laboral, no podem deixar de banda que al darrere de la transformació d'aquestes polítiques en els últims anys hi ha hagut una forta influència per la preocupació dels estats per la insuficient natalitat situada molt per sota del llindar de la substitució generacional²².

En el context d'una incorporació de la dona al mercat laboral notablement consolidada, les polítiques familiars han intentat brindar una sort de conciliació per a que les dones poguessin compatibilitzar el treball remunerat amb la maternitat.

Tanmateix la conscienciació social respecte a la necessitat de democratitzar les oportunitats, com a mínim en termes de gènere, han permès eixamplar els objectius d'aquestes polítiques.

En un tercer pas, amb mires de futur, tal i com apuntàvem en altres apartats, caldria entendre les mesures que s'adoptin com una oportunitat per transformar les condicions del mercat de treball en una ocasió d'adquirir competitivitat en el nou paradigma socioeconòmic on no es pot cometre l'error de desaprofitar ni una gota de talent (en aquest sentit, no és sobrer recordar una vegada més els resultats de preparació de les dones en referència als nivells superiors d'estudis).

Amb tot, per bé que bona part de la societat i de les autoritats reconeixen en el seu discurs la necessitat d'incorporar el potencial de l'home en el treball no remunerat, fins ara àmpliament desaprofitat, com a base per poder construir un model social enfocat a l'obtenció de la veritable igualtat, les polítiques familiars i, en concret, les dels permisos parentals, sembla que tot just s'alineen amb l'objectiu de facilitar la conciliació, però, encara que en alguns països s'ha avançat en la seva promoció, els manca la consistència -i les mesures- per instaurar la corresponsabilitat com a norma social.

Paral·lelament cal considerar que tant el disseny de les polítiques socials com el de les econòmiques -determinants les segones en les primeres, especialment en la complexa situació de crisi de l'última dècada- no deixen de respondre a l'esquema ideològic imperant en els òrgans de decisió. Per tant, el model de societat que contextualitza les decisions i també el model de societat cap a on es pretén caminar -o estancar-se- té molt a dir a l'hora de configurar la política de permisos i la seva evolució. És a dir que el mateix instrument (Castro, 2015) -pel cas ens ocupa les polítiques de permisos- pot ser usat amb una clara tendència conservadora o amb un objectiu emancipador de la dona que busqui la igualtat de gènere i la corresponsabilitat.

Seguint aquesta lògica, Brighthouse i Wright (2008), defineixen tres categories de polítiques de permisos parentals segons la capacitat que aquestes tinguin per obtenir una igualtat efectiva.

Equality-impeding leaves (polítiques que impedeixen la igualtat): Són les polítiques que poden entendre's com a suport a una estructura familiar de doble ingrés, però que a la pràctica contribueixen a perpetuar la segregació de rols.

²² Dictamen del CESE sobre el tema "Promoure la solidaritat entre les generacions", DO C 120 de 16.5.2008, p. 66, punt 4.8. citat a SOC/399 CESE del 4 de maig de 2011 sobre "El paper de la política familiar en el canvi demogràfic: compartir les millors pràctiques entre els Estats membres".

Un exemple podrien ser aquelles que brinden la possibilitat a les dones permisos de maternitat notablement llargs, fins i tot ben pagats, que els permeten absentar-se del lloc de treball conservant-lo però que, en canvi, en deixar els pares fora de la possibilitat d'aquest dret, propicien la discriminació estadística dins el mercat laboral a la vegada que perpetuen la segregació de rols dins les llars.

Un altre exemple encara més clar són els permisos parentals no remunerats, ja que més enllà de les influències culturals, la decisió pot venir marcada per un factor econòmic, que considerant la bretxa salarial generalitzada també dins de les famílies, deixa les dones a càrrec dels nens, doncs la pèrdua de poder adquisitiu és menor que si és el pare el qui se'n fa càrrec.

Equality-enabling leaves (polítiques que habiliten un context per a la igualtat): Són aquelles que sí bé permeten dibuixar un escenari igualitari entre homes i dones no incentiven de manera clara la dissolució de la segregació de rols, el que acaba suposant la perpetuació de la lògica tradicional. Són exemple d'aquesta categoria aquelles mesures que proporcionen permisos parentals ben remunerats familiars o individuals transferibles respecte les que nombrosos estudis han demostrat que el seu ús té un clar biaix de gènere, doncs són les dones les qui usen el permís i les famílies eviten la transferència cap als pares (Castro i Pazos, 2007; Castro, 2015; Castellanos, 2016).

Equality-promoting leaves (polítiques que promouen la igualtat): Són aquelles que de manera explícita incentiven les famílies a modificar els rols tradicionals. En són exemple les polítiques de permisos individuals, igualitaris, intransferibles i ben remunerats on el titular, i per extensió la família el perden si no l'usen (Castro i Pazos, 2012; Lapuerta, 2012; Pazos, 2013; Castro 2015; Castellanos, 2016)²³. També aquelles que incentiven, econòmicament o amb temps, l'ús del permís per part del pare o no permeten que el permís sigui gaudit al mateix temps.

En la seva aportació, Brighthouse i Wright afegeixen una subcategoria dins d'aquesta última que anomenen "*radical equality-promoting policy*", en les que inclouen polítiques que plantejarien penalitzacions si els dos progenitors no usen el permís en igualtat de temps. Per exemple, a banda de la recuperació inicial de la mare, aquesta només rebria mesos extrems pagats si el pare també els usa²⁴.

No hi ha cap país que consideri els permisos totalment iguals, intransferibles, obligatoris i remunerats al 100%²⁵. Així, cada nació assumeix en quin grau i sentit estableix la configuració i equitat dels permisos de maternitat, paternitat i parentals considerant amb més o menys valor aspectes que van des d'una preocupació per la natalitat a conviccions d'ordre moral, passant per condicions econòmiques o fins i tot de conveniència política. Aquestes diferències són la base d'elecció del països considerats en l'estudi, tal i com veurem en el capítol 6 de la tercera part d'aquest treball.

²³ En estudis emmarcats tant en el context europeu com en l'espanyol.

²⁴ Nota de l'autora: Aquest tipus de polítiques han d'assegurar l'absoluta bona remuneració dels permisos ja que en cas contrari podria estar condicionant la decisió que cap dels dos progenitors fes ús del permís per causes econòmiques el que podria perjudicar els/les fills/es.

²⁵ Els requisits es compliran amb la nova llei espanyola -quan aquesta estigui totalment desplegada- pels permisos de paternitat respecte els de maternitat, però Espanya no contempla la remuneració pels permisos parentals coneguts com a "permisos per cura" de menors que poden ser usats després de les 16 setmanes i fins els 3 anys del fill/a.

5.3.- Evidència de les conseqüències de les polítiques de permisos en els rols de gènere i els usos del temps.

El que interessa destacar en aquest apartat és fins a quin punt les característiques de les polítiques de permisos poden induir a un canvi en els rols de gènere i els usos del temps.

En primer lloc cal tenir en compte que diversos estudis tant a nivell europeu (Meil, 2011) com a nivell estatal (Castellanos *et al.*, 2013), posen en relleu que l'ús del permís de paternitat o parental per part dels homes contribueix a la implicació en la cura dels fills tant durant el període del permís com posteriorment ja que afavoreix el descobriment d'aspectes emocionals que romanen en el temps.

En segon lloc, existeix un consens elevat en la literatura que la implicació en la cura infantil dels homes dilueix els rols de gènere en les famílies biparentals (Castro, 2015; Castro i Pazos, 2012). En aquest sentit és interessant l'aportació de Castro (2015) quan evidencia la potencialitat gènere-transformativa de les polítiques dels permisos en la dissolució de la segregació de rols.

Així també ho reconeix el Banc Mundial, quan afirma que les polítiques de permisos parentals que consideren ambdós progenitors i ho fan de manera preceptiva (com Islàndia, Noruega o Suècia), mostren l'avantatge de reduir la penalització (directa o estadística) que suposa la maternitat davant el que ocorre amb aquelles polítiques que només consideren les dones. Segons l'organisme aquest fenomen es reflecteix en dos sentits: reduint les decisions discriminatòries del ocupadors i desplaçant les normes subjacents de la segregació de rols respecte les cures familiars (World Bank, 2012). En concret, els permisos individuals no transferibles redueixen el poder de negociació potencialment asimètric dins la família, les pressions laborals i el cost de transgredir els rols de gènere tradicionals (Castellanos, 2016).

Interessa, doncs, determinar quines són les característiques dels permisos que incideixen en aquest ús per part dels pares.

Caldrà diferenciar entre els elements propis de la configuració dels permisos i els factors externs a aquesta configuració que també influeixen en la implicació masculina i, per tant, en la dissolució o perpetuació de la segregació de rols.

En referència als elements intrínsecs, es fa evident la importància de conferir als permisos parentals una naturalesa igualitària entre homes i dones per tal d'aprofitar la capacitat transformadora d'aquests. Tanmateix, no n'hi ha prou en establir la igualtat a nivell formal. Existeixen dos factors importants que determinaran el pas d'aquesta formalitat a la igualtat efectiva que és l'ús del permís per part dels pares: la intransferibilitat i la remuneració garantida a alts nivells de cobertura del salari.

En quant a les evidències empíriques trobades per diferents estudis, Castro i Pazos (2007, recolzades en Ekberg *et al.*, 2003 i Eriksson, 2005), Lapuerta (2012) i Castro (2015) conclouen que la intransferibilitat dels permisos fa que els pares usin la seva quota, sempre i quan aquesta compleixi les expectatives de remuneració determinades pel ingressos previs.

En concret, Castro (2015) fa una revisió del cas dels països nòrdics. A Noruega, abans d'implementar un període de permís exclusiu pels pares, només el 2,3% dels homes eren usuaris de part del permís familiar. Amb l'exclusivitat de part del permís conferida pel canvi legislatiu del 1993, el percentatge va passar en cinc anys al 85% fins a establir-se al 89%

actual, mentre que l'ús del període transferible del permís familiar per part dels homes ha obtingut la seva millor cota en un 18%. La reacció a l'exclusivitat va ser similar en el cas de Suècia i també Islàndia, on majoritàriament els homes usen la part intransferible mentre que les dones usen la intransferible i la resta del permís familiar. Tanmateix, Castro i Pazos (2007, recolzades en Ekberg *et al.*, 2003 i Eriksson, 2005), afirmen que els pares usen més el permís remunerat en funció del seu salari que el remunerat amb un import fix i que fan un ús pràcticament nul dels permisos no remunerats.

En el context espanyol a mesura que ha anat augmentant la part intransferible remunerada, els pares han respost a la mesura usant aquest període exclusiu remunerat fins a mantenir-se en una proporció de 84% dels homes que usen el permís (Castro, 2015).

No ha succeït el mateix amb la part que fins el Reial Decret-Llei 6/2019 era transferible –amb un percentatge d'ús d'un 2% per part dels homes (Lapuerta, 2011; Lapuerta 2012). En algunes comunitats autònomes s'ha intentat la incentivació amb una petita remuneració extra però aquesta no ha resultat efectiva (Castro, 2015).

Finalment de les sol·licituds del permís d'excedència per cura d'un familiar, que a Espanya és intransferible, no remunerat i es destina generalment a la cura d'un menor de menys de tres anys, només el 10,6% són realitzades per homes (dades del 2018, Ministeri de Treball²⁶).

Tot plegat corrobora la importància de la intransferibilitat i, sobretot, de la remuneració econòmica com a eixos de les decisions. És a dir que, cal reconèixer el pes d'aquestes variables en la transcendència que les polítiques de permisos tenen en el canvi de patró de l'ús del dret per part dels homes i, segons el que veiem a l'inici d'aquest apartat, la conseqüent implicació en la cura dels fills i la derivada influència en la transformació de la segregació de rols tradicional.

En referència als factors externs, Lapuerta (2011) i Castellanos *et al.* (2013) coincideixen que la ideologia de gènere també està relacionada amb l'ús del permís però no aconsegueixen establir si és la ideologia de gènere la que influeix en l'ús del permís o és l'ús del permís que fomenta una actitud igualitària a l'hora d'enfrontar la cura dels fills.

El que en tot cas aquests estudis reforcen és la idea que la igualtat i la dissolució dels rols de gènere passa per un canvi cultural que pot relacionar-se amb l'ús del permís per part dels pares. Considerant, a més a més, que la intransferibilitat del permís empeny a un major ús per part d'aquests, sembla que la configuració de les polítiques de permisos en referència a la participació activa (o no) de l'home té conseqüències en la transformació (o en l'estancament) dels rols de gènere.

En relació a les condicions de treball facilitadores de la conciliació laboral i familiar i a la seguretat del manteniment del lloc de feina, Dueñas i Moreno (2017) i López *et al.* (2018), com hem vist anteriorment, assenyalen la menor agressivitat del sector públic en referència a la conciliació laboral i familiar i a la penalització de la maternitat davant la paternitat. En aquest mateix sentit, Castro (2015) apunta, basant-se en alguns estudis en el context espanyol, que aquest podria ser el motiu pel que els homes del sector públic utilitzen el permís per naixement més que els que treballen en el sector privat i els homes autònoms notòriament menys que els treballadors que desenvolupen el seu treball per compte d'altri.

²⁶ <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3455>

Finalment, Castro i Pazos (2012), apunten que els incentius per modificar la “*norma social*” masculina poden tenir una notable incidència en els factors descrits.

Aquest últim punt ens porta a posar damunt de la taula que aquests incentius no han de provenir exclusivament de les polítiques públiques, sinó també per iniciatives promogudes des del sector privat, que hauria de considerar, la responsabilitat social, que més enllà de consideracions ètiques, exigeix cada vegada més el funcionament dels mercats, doncs influenciar en la igualtat dins les llars és promoure la igualtat en l'entorn laboral, el que té l'avantatge de cuidar i desenvolupar el talent potencial en tota la seva diversitat. Un exemple podria ser la política de l'empresa IKEA que a l'abril del 2018, avançant-se a la Llei 6/2018 de 3 de juliol de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2018 i al posterior Reial Decret-Llei 6/2019, va conferir les set setmanes de permís de paternitat als seus treballadors quan la llavors vigent legislació en contemplava quatre.

PART III. CAS D'ESTUDI. LES POLÍTIQUES EUROPEES DE PERMISOS PARENTALS I LA SEVA INCIDÈNCIA EN EL BIAIX DE GÈNERE EN EL MERCAT LABORAL I EL REPARTIMENT DEL TREBALL DOMÈSTIC NO REMUNERAT EN L'ÀMBIT DOMÈSTIC.

6. Cas d'estudi i disseny metodològic

Amb el repàs de la literatura dedicada a la matèria hem documentat la importància de la configuració i característiques de les polítiques de permisos parentals en la capacitat d'aquestes de transformar o perpetuar la segregació de rols en quan el treball remunerat i el treball no remunerat de cura de la llar i la família.

En primer lloc hem vist que diversos autors coincideixen que, en el context laboral, la maternitat penalitza les dones mentre que la paternitat premia els homes. Aquest fet es trasllada, si bé de manera menys evident, en la participació d'homes i dones en el mercat laboral tinguin fills o no, ja que no només incideix en la manera en la que els treballadors enfronten aquesta participació si no que també determina les oportunitats que, unes i altres, reben per part dels ocupadors.

Evidència d'aquesta realitat és, per exemple, la comprovació que, amb l'edat, les remuneracions creixen a un ritme inferior per a les dones i que en el cas de les mares el fenomen s'acusa molt més. Un altre exemple és la constatació que la necessitat de conciliació desplaça les dones cap a la jornada parcial, el que augmenta la bretxa salarial amb els homes no només quan aquesta es determina per salari anual, si no quan es realitza per salari per hora ja que aquest desplaçament, voluntari o no, condiciona l'empleabilitat.

En segon lloc, també en un marc teòric, hem vist que la literatura avala que les polítiques públiques són una eina decisiva per avançar cap a una societat efectivament igualitària i ho són no només en termes de compensació de les mancances econòmiques familiars que permeten externalitzar el treball no remunerat i convertir-lo en remunerat, si no que esdevenen una eina fonamental per transformar la percepció social del rol femení i masculí de manera que el funcionament domèstic i laboral deixi de girar entorn al sistema "*home guanya-pa / dona cuidadora-col·laboradora*" i ambdós passin a ser proveïdors i cuidadors de manera indistinta. I ho són perquè com hem vist les polítiques públiques no només són el reflex de determinats valors, sinó que també són capaces de promoure'n de nous.

En tercer lloc, en termes més empírics, hem vist que existeixen estudis que exposen quina és la resposta dels ciutadans a aquestes polítiques. Així, s'ha constatat que a mesura que els països han introduït permisos parentals més propers a la igualtat, amb intransferibilitat i remuneració total, o a cotes altes de cobertura dels ingressos previs, els homes han anat conquistant l'ús d'aquest dret.

L'objectiu de l'estudi que aquí plantegem és, en primer lloc, saber si existeix, i en quina mesura, incidència d'aquestes polítiques en el mercat laboral.

A partir de la realitat dels diferents països europeus l'estudi pretén documentar de manera empírica la relació entre les polítiques igualitàries i un mercat laboral amb unes bretxes de gènere més diluïdes, enfocant la recerca en la bretxa salarial i el sostre de vidre i actualitzant les dades d'estudis previs tant respecte a les característiques dels permisos parentals com respecte dels indicadors de la participació del mercat laboral.

En segon lloc l'estudi pretén constatar si existeix relació entre les tipologies de polítiques de permisos parentals i la distribució dels usos del temps en referència a la cura de la llar i la

família, concepte aquest, que, tal i com hem vist, influencia en el perfil que homes i dones ofereixen al mercat i per tant determina també la seva empleabilitat i llurs oportunitats. En aquest sentit es pretén analitzar -i actualitzar en referència a estudis anteriors- el grau de desequilibri en l'assumpció del treball no remunerat pels diferents països i relacionar aquest amb les característiques de les polítiques de permisos, en el ben entès que, per una qüestió de discriminació estadística, el repartiment de la responsabilitat en les tasques de la llar i en la criança dels fills està estretament vinculat al nivell d'igualtat d'oportunitats.

Finalment, l'estudi pretén ser d'utilitat en el context actual espanyol -Real Decret-Llei 6/2019 d'1 de març, que estableix les 8 setmanes de permís de paternitat, a mig implementar ja que aquest estipula l'ampliació gradual del nombre de setmanes fins a l'obtenció de la igualtat dels permisos amb els de maternitat i l'abolició de la transferibilitat fins avui encara existent-. En consideració a que la implementació gradual de lleis anteriors de promoció de la igualtat s'han vist frenades o directament han patit incompliment dels temps establerts per a la seva implementació, ens plantejem constatar l'existència d'una relació positiva entre la implementació de polítiques que apostin per una igualtat efectiva en la configuració i l'ús dels permisos parentals i l'obtenció de bretxes de gènere laboral notablement més modestes. De manera que de la comparativa dels països europeus en surti un argument per a que l'esperit del Reial Decret-Llei esdevingui efectivament una realitat a l'estat espanyol, com a mínim en els temps establerts per aquest.

6.1.- Hipòtesis

L'estudi planteja 3 hipòtesis.

La primera relaciona les polítiques de permisos parentals i la bretxa de gènere en el mercat laboral. S'ha subdividit en dues hipòtesis ja que la relació s'analitzarà des de dues perspectives, la de la bretxa salarial i la del sostre de vidre.

La segona relaciona les polítiques de permisos parentals amb el repartiment dels usos dels temps pel que fa el treball no remunerat de cura de la llar i la família.

Amb l'anàlisi de la tercera hipòtesi s'intenta determinar la suficiència de la reforma 6/2019 de l'1 de març per acabar amb les desigualtats de gènere que existeixen a Espanya en l'esfera professional i domèstica. Per tal contrastar la seva veracitat, s'intentarà trobar l'existència d'una pauta de connexió entre les tipologies de polítiques de permisos parentals i la igualtat (o desigualtat) de gènere en les diferents societats, en termes dels indicadors analitzats en les altres dues hipòtesis, amb l'objectiu de determinar si la reforma serà suficientment efectiva.

Així les hipòtesis plantejades són:

Hipòtesi 1: En el context europeu, aquells països que han establert polítiques de permisos de maternitat, paternitat i parentals més igualitaris, ben remunerats i intransferibles, presenten menor bretxa de gènere en el mercat laboral en termes de bretxa salarial i sostre de vidre.

Hipòtesi 1.1: La menor bretxa de gènere es reflecteix en una menor bretxa salarial.

Hipòtesi 1.2: La menor bretxa de gènere es reflecteix en una sostre de vidre de menor densitat (menys marcat).

Hipòtesi 2: En el context europeu, aquells països que han establert polítiques de permisos de maternitat, paternitat i parentals més igualitaris, ben remunerats i intransferibles, denoten un

repartiment dels usos del temps en quant al treball no remunerat de cura de la llar i la família més equitatiu.

Hipòtesi 3: La implementació completa a Espanya de les mesures del Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març ha de tenir una repercussió positiva global en la igualtat de gènere que repercutirà tant en el treball remunerat com en el no remunerat corresponent a la cura de la llar i la família.

6.2.- Metodologia d'anàlisi i tractament de dades

Com hem dit, l'objectiu és trobar si existeix una relació positiva entre les polítiques de permisos parentals que promocionen la igualtat i un menor biaix de gènere tant en el mercat laboral com dins la llar, en el ben entès que els usos del temps en l'àmbit domèstic tenen relació amb les condicions en que homes i dones poden participar en el context del treball remunerat.

La idea és, doncs, constatar si la bretxa salarial, la fortalesa del sostre de vidre i la diferència en l'ús del temps del treball domèstic no remunerat entre homes i dones disminueix en la mesura que el disseny de les polítiques de permisos parentals s'aproximen a la tipologia de mesures que fomenten la igualtat, per tal de constatar que aquestes són realment efectives.

Per tal de poder constatar o descartar les hipòtesis plantejades en el context europeu acotant l'estudi a una escala raonable de dades, s'ha fet una tria de països. Entre els exhaustivament detallats a l'apartat 3.3, s'han escollit els països que, per les característiques de llurs polítiques de permisos parentals, es consideren representatius i suficients per poder arribar a conclusions degudament fonamentades.

En tractar-se d'un anàlisi que ha de relacionar conceptes no numèrics, com són les mesures que configuren les polítiques, amb els resultats numèrics dels indicadors, s'ha considerat oportú dissenyar un tractament de dades i un anàlisi que permeti constatar de manera més o menys senzilla l'existència de les relacions proposades per a les hipòtesis.

La metodologia d'anàlisi es planteja de la següent manera:

- 1) Elecció dels països de manera que l'espectre de polítiques i entorns socioeconòmics²⁷ estigui degudament representat. Per això s'han tingut en compte els conceptes i resultats obtinguts a partir de la recerca bibliogràfica exposada al llarg dels capítols 2, 3 i 4.
- 2) Classificació i ordenació dels països a partir de la classificació de Brighthouse i Wright (2008) segons la qual existeixen polítiques que impedeixen la igualtat, altres que habiliten un context que facilita la seva obtenció i finalment un tercer grup que les fomenta. Per tal de poder tractar les dades i obtenir uns resultats més visuals s'han agrupat els països per tipologies de polítiques de manera que el grup 1 és el de països que impedeixen la igualtat (seguint la classificació de Brighthouse i Wright) i el grup 4 els que tenen polítiques promotores de la igualtat.
- 3) Anàlisi dels diferents indicadors per constatar o descartar les hipòtesis 1 (1.1 ; 1.2) i 2.
- 4) Construcció d'un rànking global per constatar o descartar hipòtesis 3.

²⁷ Les diferents tipologies de polítiques es troben representades per més d'un país. A banda del seguir el criteri del tipus de política, s'han afegit alguns països perquè s'ha considerat oportú incloure l'anàlisi de les seves peculiaritats per ajudar a comprendre els resultats.

Pel que fa a l'obtenció de dades dels indicadors, l'estudi s'ha nodrit majoritàriament del portal de dades i estadístiques europees Eurostat. En aquells casos en que puntualment no hagin pogut ser obtingudes d'aquesta font, s'han buscat alternatives, les que s'indiquen oportunament.

Per tal de contrastar algunes dades que s'indicaran en els propers apartats, també s'han consultat els rànquings del del Fòrum Econòmic Mundial. Aquest organisme elabora anualment l'informe "*The Global Gender Gap Report*" (WEF, 2018) que classifica i caracteritza bona part dels països a escala mundial en funció de la igualtat (o desigualtat) de gènere en termes econòmics, polítics i d'educació. L'informe conclou cada any un rànking global i altres de parcials dels diferents països.

Finalment, val a dir que les dades d'Espanya publicades per l'Eurostat també s'han incorporat per tenir una base comparativa directa, -tot i que en alguns casos aquestes dades difereixen lleugerament de les de l'INE- que és d'utilitat, especialment, per a la hipòtesis 3-. Pel que fa a la taula de característiques dels diferents països escollits, les mesures que s'han considerat per Espanya són les corresponents a l'actual situació de la nova llei que no es troba del tot desplegada.

6.2.1- Criteris per a la classificació dels països

Els països sotmesos a estudi s'han establert considerant la necessitat de representativitat de la tipologia de polítiques de permisos parentals.

S'ha partit de la classificació de Brighthouse i Wright (2008) vista en capítols anteriors, però s'ha introduït una modificació per tal de poder classificar les polítiques dels diferents països més d'acord amb la realitat actual observada, ja que una visió estricta de la tercera tipologia faria caure en el grup del mig bona part de les polítiques i deixaria deserta la representativitat del tercer grup.

En aquest sentit la modificació es pot prendre com una subcategorització en 3 subgrups de la segona tipologia de Brighthouse i Wright o bé una redefinició de la tercera en polítiques que intenten promoure la igualtat de manera *més clara* i *molt més clara* que les del grup 2.

Així s'han establert els següents criteris de representativitat de les mateixes (els valors considerats per a la classificació es poden veure immediatament després de cada criteri):

a) Polítiques que impedeixen la igualtat:

- Marcada desigualtat de gènere en la durada dels permisos. A Europa, generalment la igualtat formal existeix en referència al permís parental, però no així entre els permisos de maternitat i paternitat, els que poden marcar una diferència notòria entre el total del dies que mares i pares poden gaudir.

11: Diferència del total de dies de cada progenitor: 51%-100% respecte el total de dies de la mare.

- Permisos no remunerats o mal remunerat -aquesta no remuneració fa referència al permís parental pròpiament dit, excloent el permís de maternitat i paternitat, ja que com hem vist aquests permisos tenen tots l'opció de ser remunerats al 100% o gairebé al 100% llevat de comptades excepcions com Irlanda que fins i tot aquesta part està mal remunerada-.

R1: No remunerat o amb import fix baix.

- Permisos transferibles -factor que ja hem vist que redunda en l'ús majoritari dels períodes de permís familiar o transferible per part de la mare-. Es consideren permisos transferibles els que alguns països anomenen permís familiar.

T: Permís parental transferible

b) Polítiques que habiliten el context que permet caminar cap a la igualtat:

- Existència de certa igualtat

I2: Diferència del total de dies de cada progenitor: 35%-50% respecte el total de dies de la mare.

- Permisos notablement remunerats com a mínim en bona part del permís parental.

R2: Remuneració de menys del 70% del temps.

- Permisos transferibles condicionats a que com a mínim una part sigui gaudida pel pare.

T (C): Permís transferible condicionat

c) Polítiques que fomenten la igualtat:

- Existència d'igualtat o notable igualtat entre el total dels dies que els progenitors tenen dret a gaudir de permís (bé pel període assignat com a permís de maternitat/paternitat, bé pel permís parental).

I3: Diferència del total de dies de cada progenitor: 10%-34% respecte el total de dies de la mare.

I4: Diferència del total de dies de cada progenitor: 0%-9% respecte el total de dies de la mare.

- Permisos ben remunerats en tot el permís, molt ben remunerats en bona part del permís parental o permisos molt ben remunerats en tot el permís.

R3: 100% dels dies amb una remuneració d'entre el 70%-80% del salari o bé 75%-100% dels dies amb una remuneració del 81%-89% del salari.

R4: 100% dels dies amb una remuneració del 90%-100% del salari.

- Permisos intransferibles.

T1: Permís parental intransferible.

- Permisos que incentiven l'ús del permís parental per part dels homes.

IN: Ús per part del pare incentivat.

6.2.2.- Països escollits

Com veiem en el capítol 4, cada país assumeix en quin grau i sentit estableix la configuració i equitat dels seus permisos. Per tal de determinar-los es consideren amb més o menys valor aspectes que van des d'una preocupació per la natalitat a conviccions d'ordre moral, passant per condicions econòmiques o fins i tot de conveniència política. Aquestes diferències són la base d'elecció dels països considerats en l'estudi.

El Comitè Econòmic i Social Europeu, l'any 2011²⁸, feia un repàs de les alineacions d'alguns dels països que evidentment han condicionat la seves polítiques de permisos parentals. Les repassem a continuació, tot establint algunes característiques i interrogants que ens han sigut d'utilitat a l'hora d'escollir els països en els que centrarem el nostre estudi.

Països nòrdics: especial atenció a la igualtat entre els dos progenitors tant en termes professionals com en el treball familiar no remunerat. Com hem vist anteriorment, els permisos són generosos en dies i remuneració i estèticament amb una marcada consideració igualitària - Islàndia al cap davant de tots ells-. Tot i així, o bé tenen una configuració familiar -malgrat algunes disposen una part obligatòria per cada progenitor-, com en el cas de **Noruega, Islàndia o Suècia**, o bé segueixen marcant un biaix de gènere en referència a la durada total disponible, com és el cas de Dinamarca. Aquests països els podríem emmarcar en una situació entre dos aigües -segons la classificació de Brighthouse i Wright vista anteriorment- entre països que habiliten un context per la igualtat i països que la promouen. També hem afegit **Finlàndia** per tenir més representació de dades d'aquests països, ja que pel cas de Noruega i Islàndia no s'ha pogut completar tota la sèrie de dades.

Holanda: un dels països on les feines a jornada parcial ocupen un espai més considerable en el mercat de treball, aspecte fomentat per polítiques que buscaven que els progenitors dediquessin més temps a l'educació i cura dels fills. Tot i així, les dades continuen sent tossudes en quant al biaix de gènere en el mercat laboral. Malgrat la intransferibilitat dels permisos parentals, la marcada diferència entre el permís de maternitat i paternitat i la configuració de la durada del permís parental funció del tipus de jornada, així com la seva condició de no remunerat, fa que la política de permisos perpetui la segregació del rols, el que sembla situar el país dins el grup Equality-impeding leaves.

França: es caracteritza per una política familiar de marcada estabilitat en el temps -amb independència del color polític circumstancial- aposta per una estructura que garanteix des de l'estat un notable sistema de cura dels fills (guarderies i escoles, ajudes familiars, etc.). És un exemple clar de les polítiques que defensen la lliure elecció de les famílies. Té un permís parental llarg (fins els 3 anys del fill/a) i, malgrat les ajudes familiars, no especialment ben remunerat. Serà interessant veure en l'anàlisi de dades del present estudi la relació amb els indicadors d'igualtat del mercat laboral.

Regne Unit: el Comitè Econòmic i Social Europeu considera que les polítiques familiars del Regne Unit s'entenen des de la concepció que l'estat no ha d'intervenir en les decisions dels seus ciutadans i que la flexibilitat del mercat laboral permet a les mares tornar a trobar feina amb força facilitat. En qualsevol cas, hi ha una marcada diferència entre el permís de maternitat i el de paternitat (52 setmanes vs màxim 2 setmanes) i la remuneració dels permisos és minsa o inexistent. Serà interessant veure com aquesta liberalització i la concepció de la no

²⁸ SOC/399 CESE del 4 de maig de 2011 sobre "El paper de la política familiar en el canvi demogràfic: compartir les millors pràctiques entre els Estats membres".

intervenció sumat a una política que evidentment no afavoreix la dissolució dels rols de gènere impacta en els indicadors d'igualtat.

Alemanya: país amb una situació demogràfica crítica, aposta des de fa anys per polítiques que permetin la conciliació laboral i familiar. Intenta els seus objectius des de tres fronts: desenvolupant un bon sistema de guarderies i una adaptació dels horaris; amb un permís parental mitjanament remunerat durant un període de temps llarg; intentant influenciar en les mentalitats amb campanyes que canviïn la consideració negativa de treballar si es tenen fills petits (idea que evidentment afecta bàsicament a les mares) i incentivant econòmicament la participació dels homes en l'ús del permís parental que d'altra banda és individual i intransferible. D'una banda és un país que aparentment intenta promoure la igualtat amb algunes de les seves polítiques com la intransferibilitat i la incentivació de l'ús per part dels homes. D'altra banda la remuneració i els incentius no són gens atractius, especialment entre les rendes mitjanament altes o en els casos en que la bretxa salarial intrafamiliar és marcada. Aquest cas és, doncs, especialment interessant perquè enfronta dues mesures oposades en termes de facilitació de la igualtat: la intransferibilitat i una baixa remuneració.

A partir d'aquesta elecció del Comitè Econòmic i Social Europeu sembla interessant pel nostre estudi completar l'espectre de rerefons culturals i socioeconòmics amb alguns països amb marcada història conservadora en referència als rols d'homes i dones com **Irlanda** o **Polònia**.

En el cas de Polònia a més a més, ens serveix de lligam amb les antigues repúbliques socialistes on, si bé la participació plena de la dona en el mercat laboral es considerava, al igual que els homes, una obligació de la ciutadania per a la contribució del sosteniment del sistema, la responsabilitat de la cura de la llar i la família requeia sobre elles. És cert que existia una despesa pública important en els serveis d'atenció, però això no implicava abandonar la doble jornada per a les dones. Castro (2015) apunta que amb la transició cap al sistema capitalista, països com Polònia i **Estònia** han tornat cap al model tradicional de segregació de rols (treball remunerat/cura de la llar), mentre d'altres com **Eslovènia** han iniciat un camí més similar als països nòrdics on es considera la necessitat de la implicació masculina en el treball de cura. A priori també s'ha considerat **Bulgària**, malgrat alguns indicadors de les dades d'Eurostat tenen anotacions de poca fiabilitat, pel que aquest país no s'ha considerat en tots els indicadors.

Bulgària tanmateix comparteix la representativitat amb **Grècia** per ser, ambdós, dos dels tres països més pobres de la Unió Europea.

Grècia, al seu torn, exemplifica un país del sud d'Europa, com **Portugal** que a més a més s'ha escollit per la destacable reforma que va realitzar el 2009, prenent com a model i equiparant en bona part les condicions de Suècia.

6.2.3.- Classificació dels països escollits

Per tal de facilitar l'anàlisi de dades i el contrast de les hipòtesis els països s'han classificat segons el tipus de polítiques vistes en el punt 6.2.1 i s'han ordenat seguint, en la mesura del possible, el següent ordre de prelació²⁹:

- 1) De pitjor remuneració a millor remuneració (R1 > R2 > R3 > R4)
- 2) Transferibilitat > Transferibilitat condicionada > Intransferibilitat (T > T(C) > IT)

²⁹ La incentivació si bé s'ha inclòs a la taula no ha sigut considerada a l'hora d'establir l'ordre ja que pels països escollits només afecta Alemanya que ja té els permisos intransferibles i es tracta d'una mesura en referència a la remuneració que és poc destacable considerant que la pròpia remuneració del permís es minsa en percentatge de dies remunerats i en percentatge de cobertura del salari.

3) De major a menor diferència del total de dies de cada progenitor respecte el total de dies de la mare (I1 > I2 > I3 > I4)

La següent taula mostra esquemàticament les polítiques de permisos i l'ordre considerat³⁰.

	Polítiques que impedeixen la igualtat			Polítiques que habiliten context igualitari			Polítiques que fomenten la igualtat					
	I1	R1	T	I2	R2	T (C)	I3	R3	I4	R4	IT	IN
Bulgària	98%	174€/mes										
Suïssa	100%	No remunerat										
Regne Unit	71%	No remunerat										
Irlanda	67%	No remunerat										
Grècia		No remunerat		49%								
Holanda		No remunerat		36%								
França		< 400€/mes (import segons situació)				C			0%			
Alemanya					45% dels dies al 65% del salari (topat)				0%			
Estònia					51% dels dies al 100% del salari (topat)		20%					
Dinamarca					50% dels dies al 100% del salari (topat)		32%					
Portugal					40% dels dies al 80% o al 100% segons opció. Resta al 25%.	C	20%					
Suècia					45% dels dies al 77,6% (topat); 8% dels dies a 17,77€/dia; resta dies al 0%	C			0%			
Polònia				50%				100% dels dies al 75% (remuneració mitjana, depèn d'opció)				
Finlàndia							28%	100% dels dies al 70% (topat)				
Islàndia								100% dels dies al 80% (topat)	0%			
Eslovènia							32%			100% dels dies al 90-100% depenent salari (topat)		
Noruega						C	31%			100% de les 46 setmanes al 100% (topat). Es pot allargar 10 setmanes més cobrant les 56 setmanes al 80%.		
Espanya		No remunerat							0%			

Taula 11. Classificació dels països escollits en funció de la seva política de permisos parentals. Font: Elaboració pròpia.

³⁰ Cal recordar que la remuneració fa referència al permís parental excloent els dies de permís per maternitat i paternitat que com s'ha comentat es remuneren generalment (llevat d'Irlanda) a taxes de cobertura del 100% o molt elevades. Així s'entén que en el cas d'Espanya digui "no remunerat", ja que el permís parental s'assimila al dret de l'excedència contemplada per llei fins als 3 anys del fill/a, que efectivament és intransferible i no remunerada. La resta de característiques d'Espanya fan referència a l'actual legislació, encara que el Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març no es troba del tot desplegat.

6.3.- Obtenció de dades i indicadors considerats pel contrast de les hipòtesis 1 (1.1 i 1.2) i 2.

La constatació de les hipòtesis plantejades fa necessari determinar indicadors que caracteritzin, per cada un dels països, aquests tres factors:

- a) Bretxa salarial
- b) Sostre de vidre
- c) Distribució dels usos del temps en termes de treball remunerat i treball de cura de la llar i la família no remunerat.

Amb caràcter general, els indicadors usats s'han analitzat des del gap que es produeix del valor d'aquest quan segreguem la població per gènere.

6.3.1. Bretxa salarial

La **bretxa salarial de gènere** és un percentatge que s'obté directament de les estadístiques i representa la diferència percentual entre el salari mitjana dels homes i el de les dones.

No obstant, cal tenir en compte que quan parlem d'aquest gap, hi ha fonts que mostren els resultats en funció dels salaris anuals i altres que els mostren respecte el salari/hora. Quan es considera a partir del salari/hora la realitat de les diferències es mostra amb major exactitud ja que no es veu distorsionada pel factor jornada parcial que, com hem vist, és un tipus de contracte àmpliament feminitzat.

Les dades que s'han pres per aquest estudi fan referència a valors percentuals que els diferents països aporten al banc estadístic de l'Eurostat (any 2017, excepte Grècia i Irlanda: any 2014) pel mercat laboral corresponent a la mitjana de salaris dels sectors indústria, construcció i serveis³¹ i que es determinen en base al salari masculí.

S'ha considerat, a més a més, un indicador secundari de contrast per confirmar o entendre els possibles valors inconsistents amb la hipòtesi. Es tracta de la **bretxa d'ingressos**. En ser un indicador de contrast s'han volgut prendre dues fonts que tanmateix es complementen.

Del mateix banc estadístic d'Eurostat hem obtingut la bretxa d'ingressos (en endavant **bretxa ingressos Eurostat** o EUROSTATbi), un indicador de síntesi que mesura l'impacte de la combinació de tres factors: mitjana del salari per hora; mitjana d'hores mensuals pagades - assimilable al tipus de jornada-; i taxa d'ocupació. També ve donat en percentatge en base als guanys masculins. Les dades més actualitzades són del l'any 2014.

La segon font és l'informe del Fòrum Econòmic Mundial esmentat anteriorment. Ens ha interessat aquí el rànking corresponent al rati "*ingressos estimats de les dones sobre els dels homes*" (en endavant **WEF earned income gap** o *WEFeig*). L'indicador que permet realitzar el rànking també és un indicador de síntesi però considera la proporció homes/dones que participen al mercat laboral, els seus salaris respectius i el PIB per càpita del país corresponent.

És interessant la diferència de factors considerats per cadascun dels dos indicadors ja que mentre el primer fa referència a aspectes purament corresponents al mercat laboral, el segon introdueix el nivell econòmic del país, el que pot ajudar a connectar els resultats del nostre

³¹ Segons la classificació NACE Rev.2 la qual exclou per aquest cas defensa i els cossos governamentals i de la seguretat social.

estudi amb les idees preconcebudes o prejudicis -fins i tot quan ens referim al context europeu- que ens poden fer relacionar desigualtat i països pobres.

6.3.2. Sostre de vidre

El **sostre de vidre** és la manera metafòrica en la que s'expressa l'existència de barreres aparentment invisibles amb que topen les dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional i progressar cap a llocs de treball de major responsabilitat.

La complexitat de caracteritzar la fortalesa d'aquestes barreres fa difícil la reducció de l'estudi a un sol indicador. Tot i així, hem pres com a referència el grau de **masculinització dels càrrecs de major responsabilitat** dins de les empreses (**percentatge d'homes i dones dins la població ocupada pertanyent al Grup 1 de la International Standard Classification of Occupations -ISCO-08-**).

Les dades s'han obtingut de la base de dades d'Eurostat (any 2018) i s'han tingut en compte dos factors per tal d'afinar i centrar la recerca en la temàtica d'interès.

En primer lloc, s'ha considerat que els treballadors per compte propi poden distorsionar els resultats en tant que lògicament solen ostentar càrrecs de màxima responsabilitat dins dels seus negocis, ja sigui en condició d'ocupadors o d'autònoms sense treballadors a càrrec. Així mateix, quan les dades es centren en els treballadors assalariats és més fàcil determinar quina és la fortalesa real de les barreres en referència a la facilitat per a les dones de progressar cap a llocs de major responsabilitat. Per aquest motiu s'ha considerat d'una banda **tota la població ocupada pertanyent al Grup 1** de l'ISCO-08 i d'altra banda el **conjunt de població assalariada del mateix grup**.

En segon lloc s'ha volgut eliminar la possibilitat que els resultats es veiessin contaminats per la variable **nivell de preparació**. Partim de la lògica que en una societat on les condicions de participació en el mercat laboral fossin igualitàries -això és tant en referència a les expectatives i necessitats dels treballadors com a les expectatives de compliment i creences dels ocupadors- hauria d'existir certa consistència entre una major preparació i l'ocupació dels llocs de major responsabilitat. Per tant, en consideració que la pròpia naturalesa de la segregació de rols podria arribar a influenciar en el nivell d'estudis -avui dia ja no és el cas d'Espanya, però no és sobrer contrastar la dada pels altres països-, i aquesta ser un pretext per explicar el biaix de gènere en els càrrecs de major responsabilitat especialment en el cas dels assalariats, s'ha caracteritzat el gap entre dones i homes actius amb nivell d'estudis superior que ens brinden les dades de la mateixa base estadística d'Eurostat pels diferents països (**activitat per gènere i nivell d'estudis**). En aquest sentit s'ha trobat oportú tenir en compte la població de més de 25 anys, edat en que ja s'han pogut acabar els primers estudis superiors, i menor de 74 anys, edat en que majoritàriament, fins i tot entre els titulars dels llocs de treball de major responsabilitat, ja s'ha deixat de pertànyer a la població activa. L'Eurostat també ha sigut la font de dades.

Per tal d'homogeneïtzar la població corresponent als diferents indicadors, aquest mateix criteri d'edat és el que s'ha utilitzat a l'hora de recopilar les dades per a l'anàlisi del biaix de gènere del Grup1 ISCO-08.

6.3.3. Usos del temps

En referència a la **distribució dels usos del temps** en termes de treball remunerat i treball no remunerat de cura de la llar i la família, l'anàlisi s'ha dut a terme des de dues perspectives.

En primer lloc s'ha volgut analitzar si existeix incidència de les polítiques de permisos parentals en el biaix de gènere respecte l'**ús del temps** en la **cura de la llar i la família**.

Per fer-ho s'ha considerat el gap de l'ús del temps entre dones i homes tant en la tasca de tenir cura dels fills com en la resta de tasques de cura de la llar i la família.

Les dades s'han obtingut de l'European Institute for Gender Equality (dades del 2015).

En segon lloc s'ha volgut veure si aquests mateixes polítiques guarden relació amb **l'ús del temps en el treball remunerat**, ja que com hem dit, es considera que aquest factor es troba notablement relacionat amb els recursos que es dediquen o es poden dedicar al desenvolupament de la carrera professional.

Per establir si existeix relació, d'una banda, s'han analitzat les taxes d'**activitat i ocupació** pels diferents països, per veure fins a quin punt les mesures de les diferents polítiques incideixen en la participació al mercat laboral -qualsevulla que sigui la seva naturalesa-; d'altra banda, s'ha volgut comprovar pels diferents països la **influència del gènere i la tinença de fills** en la participació al mercat de treball mitjançant una **jornada a temps parcial**.

Les dades provenen de la base de dades estadístiques de l'Eurostat (2018) excepte pel cas de Suïssa que s'han obtingut del Bundesamt für Statistik (2017).

6.4.- Construcció del rànking global pel contrast de la hipòtesi 3.

La hipòtesi 3 afirma que la implementació completa a Espanya de les mesures del Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març tindrà una repercussió positiva global en la igualtat de gènere, tant en el treball remunerat com en el no remunerat corresponent a la cura de la llar i la família.

Per tal de contrastar aquesta hipòtesi hem construït un rànking global d'igualtat que ens permet relacionar les polítiques de permisos parentals i la igualtat en quant al treball remunerat i domèstic no remunerat considerant el biaix de gènere de les següents variables:

- a) Biaix de gènere en l'ús del temps en cura de la llar i la família
 - i. Gap Cura de la llar i la família (excepte fills)
 - ii. Gap Cura dels fills
- b) Biaix de gènere taxa ocupació
- c) Biaix de gènere taxa ocupació a temps parcial
- d) Biaix de gènere en la influència de la tinença de fills en el tipus de jornada
- e) Presència de dones en llocs de treball de màxima responsabilitat dins de les empreses (Grup 1 de la classificació ISCO-8) -consideració només de persones assalariades-
- f) Bretxa salarial

6.4.1.- Consideracions pel tractament de les dades

Els valors dels gaps de les diferents variables tenen el mateix origen que les dades emprades per a les hipòtesis 1 i 2 del present estudi (Eurostat, llevat de casos puntuals indicats).

En referència al tractament d'aquestes dades s'han tingut en compte les següents consideracions:

- Eurostat ens brinda l'indicador de síntesi bretxa d'ingressos que permet englobar les variables b), c) i f). Per aquest motiu s'ha escollit l'indicador d'Eurostat i no el del WEF. Tanmateix cal considerar que el primer té en compte factors estrictament corresponents a les característiques del mercat laboral des d'un punt de vista de biaix de gènere. El segon en canvi introdueix el PIB per càpita el que li confereix un grau de comparació

més internacional però distorsiona els resultats des de la perspectiva de gènere intranacional, com veurem més endavant.

- La variable d) s'ha configurat com la diferència enter el gap (% H/D ocupats a temps parcial sense fills) i el gap (% H/D ocupats temps parcial sense fills).
- La variable e) s'ha configurat com el % de directius homes de manera que un valor més elevat representa una major desigualtat ja que el biaix de gènere és en aquest sentit.
- S'han exclòs les dades de Bulgària perquè per la variable e) Eurostat considera les dades poc fiables -en realitat no semblen consistents-
- S'han exclòs les dades de Noruega i Islàndia perquè no s'han pogut trobar els corresponents valors per a la variable e)

Així les variables per a l'indicador queden de la següent manera:

- A. Biaix de gènere en l'ús del temps en cura de la llar i la família
 - i. Gap Cura de la llar i la família (excepte fills)
 - ii. Gap Cura dels fills
- B. Biaix de gènere en la influència de la tinença de fills en el tipus de jornada
- C. Biaix de gènere en Grup 1 de la classificació ISCO-8 -consideració només de persones assalariades- (% d'homes en el Grup 1)
- D. Bretxa d'ingressos.

6.4.2.- Construcció del rànking

La construcció del rànking s'ha realitzat de la següent manera:

- 1) Per cada variable Ai, Aii, B, C i D s'han ordenat els valors de més a menys biaix de gènere.
- 2) Per cada variable s'ha donat una puntuació a cada país en funció de la posició en que ha quedat en el pas 1.
- 3) S'ha fet el sumatori per països de la puntuació obtinguda al pas 2.
- 4) Els països s'han ordenat de menor a major puntuació global.

Les puntuacions del pas 2 s'han donat seguint el següent criteri:

- Puntuació de 0,5 a 7,5 per les variables Ai, Aii i B. Això és, en el cas d' Ai i Aii, per donar un pes total dels usos del temps en l'àmbit domèstic equivalent a les variables "percentatge directius homes" i "bretxa salarial" C i D. En el cas de B se li ha conferit menys pes que a la resta de variables perquè el factor jornada parcial ja es recull també dins la bretxa de d'ingressos.
- Puntuació de 1 a 15 per les variables C i D.
- La puntuació mínima i màxima per cada variable correspon, respectivament, al país amb més i menys biaix de gènere.
- La resta de puntuació s'han repartit seguint una distribució lineal de la puntuació funció del valor del país per la variable corresponent.

6.4.3.- Metodologia per a l'anàlisi dels resultats de la hipòtesi 3

Una vegada establert el rànking, s'ha comparat aquesta posició amb el tipus de polítiques extraient els resultats que es poden veure en el següent capítol.

7. Resultats

A continuació es mostren els resultats principals per cada indicador o variable. Les taules que suporten els valors dels gràfics es poden consultar a l'Annex 4.

Prèviament, però, es presenta a mode de recordatori l'ordre inicial en que els països han estat classificats segon les seves polítiques de permisos parentals es troben, per aquest ordre, més properes a impedir la igualtat o a promoure-la. Els colors defineixen els grups principals de polítiques segons el criteris esgrimits a l'apartat 6.2.1. La línia que separa els ressaltats amb color blau i lila (des de Polònia a Noruega) és notòriament fina, especialment per Islàndia en referència a Eslovènia i Noruega, la que s'accepta com a discutible. Tanmateix, a efectes de l'anàlisi l'important són els valors de les variables i els colors només faciliten en alguns casos una comprensió més visual dels resultats.

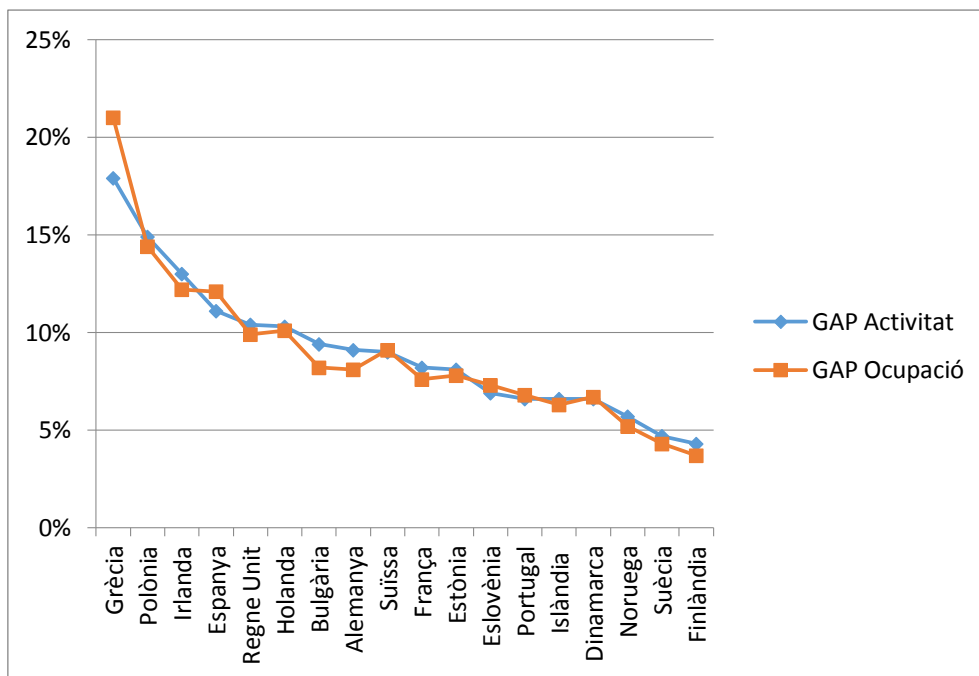
Bulgària
Suïssa
Regne Unit
Irlanda
Grècia
Holanda
França
Alemanya
Estònia
Dinamarca
Portugal
Suècia
Polònia
Finlàndia
Islàndia
Eslovènia
Noruega

Classificació inicial dels països en funció de les característiques de la seva política de permisos parentals. L'ordre ve donat pels criteris exposats en el capítol 6.2.1. Font: extracte de la taula 11 d'elaboració pròpia.

Així mateix per facilitar la contextualització i la comprensió dels resultats obtinguts l'ordre en que aquests s'exposen altera lleugerament el de les hipòtesis.

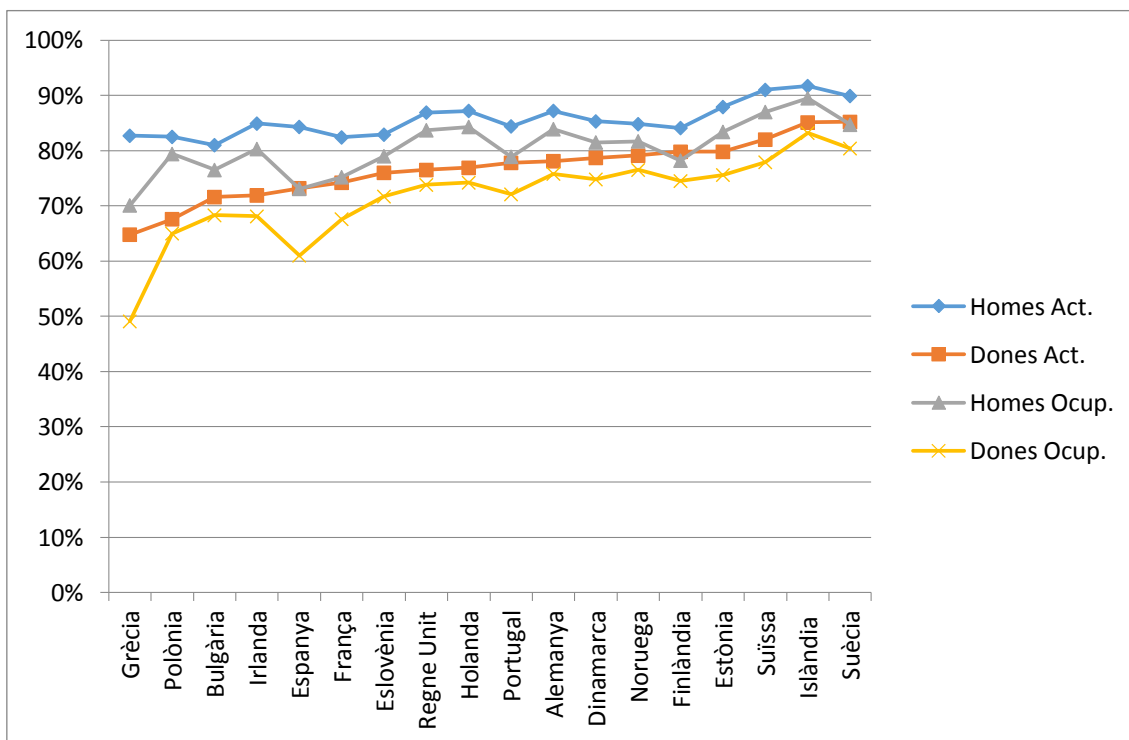
7.1.- Taxes d'activitat i ocupació

Analitzant les taxes d'activitat i ocupació trobem en primer lloc que el gap entre la taxa d'activitat masculina i femenina guarda una relació força estreta amb el gap entre taxes d'ocupació. Així, aquells països amb major biaix de gènere en la taxa d'activitat són, llevat de lleugeres variacions de posició aquells països amb més biaix de gènere en la taxa d'ocupació.



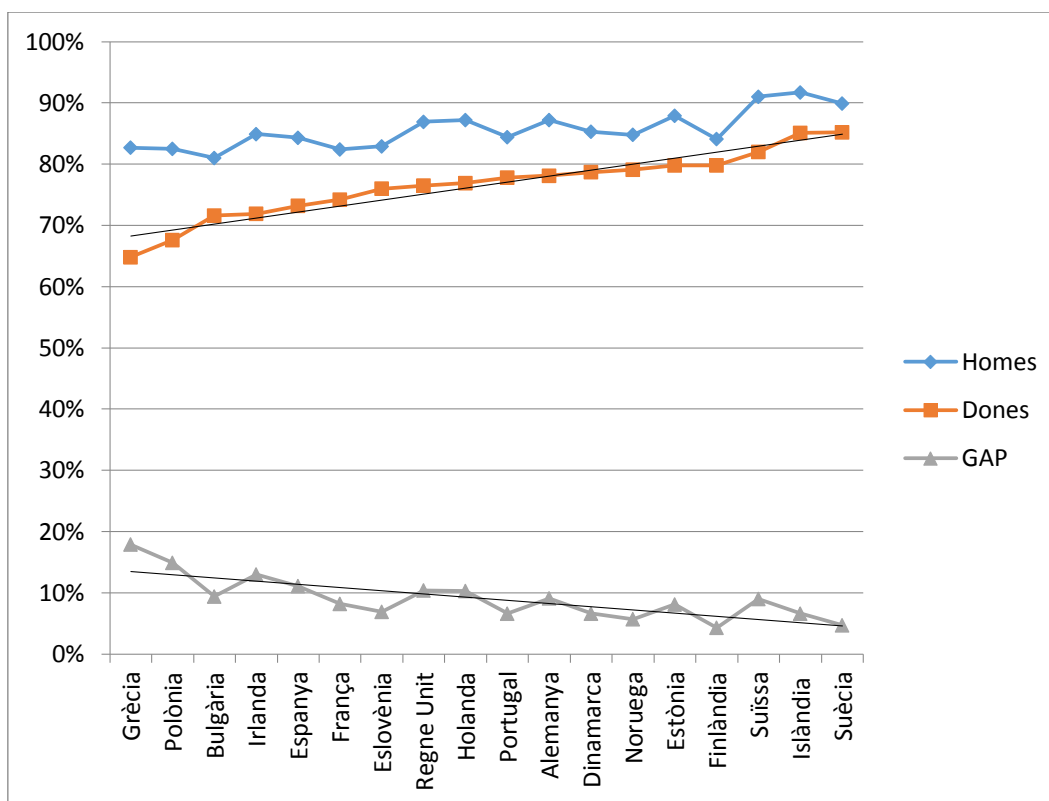
Gràfic 11. Gap entre la taxa femenina i masculina (per a les taxes d'activitat i ocupació respectivament).
 Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

També val a dir que aquesta relació, en general, no només es dona entre els gaps de taxes, si no també entre els propis indicadors quan segreguem les dades per gènere tot i que de manera menys notòria.



Gràfic 12. Taxes femenina i masculina d'activitat i ocupació per països. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

En segon lloc s'observa que a mesura que les taxes d'activitat i ocupació femenina augmenten, el biaix de gènere, en ambdues taxes, tendeix a disminuir. És a dir que la participació de la dona en l'activitat i, com hem vist, en l'ocupació, és positiu per l'obtenció en la igualtat, com a mínim quantitativament.



Gràfic 13. Taxes femenina i masculina d'activitat i el gap entre ambdues per països. Es pot observar la línia de tendència en la taxa d'activitat femenina i en el gap entre les taxes. Els resultats són anàlegs per a la taxes d'ocupació i el gap corresponent. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

Finalment, en referència a les tipologies de polítiques de permisos parentals podem constatar que aquelles que impedeixen l'efectiva igualtat tenen majoritàriament un biaix de gènere més accentuat tant en l'activitat com en l'ocupació. Polònia, amb la seva baixa taxa d'activitat femenina n'és una de les excepcions. En canvi no sembla possible establir una relació directa que determini que aquells països amb polítiques més promotores de la igualtat aconseguirien menor biaix de gènere en les taxes d'activitat i ocupació que aquells que simplement faciliten el context per a que es produeixi la igualtat. No obstant, sí és observable un clara predominança dels països nòrdics en les posicions de major igualtat, fet que podria explicar-se perquè van ser els primers països en introduir les reformes més notòries i involucrar la figura paterna en els permisos parentals.

(ordre inicial segons polítiques)		GAP Activitat		GAP Ocupació
Bulgària	Grècia	17,9%	Grècia	21,0%
Suïssa	Polònia	14,9%	Polònia	14,4%
Regne Unit	Irlanda	13,0%	Irlanda	12,2%
Irlanda	Espanya	11,1%	Espanya	12,1%
Grècia	Regne Unit	10,4%	Holanda	10,1%
Holanda	Holanda	10,3%	Regne Unit	9,9%
França	Bulgària	9,4%	Suïssa	9,1%
Alemanya	Alemanya	9,1%	Bulgària	8,2%
Estònia	Suïssa	9,0%	Alemanya	8,1%
Dinamarca	França	8,2%	Estònia	7,8%
Portugal	Estònia	8,1%	França	7,6%
Suècia	Eslovènia	6,9%	Eslovènia	7,3%
Polònia	Portugal	6,6%	Portugal	6,8%
Finlàndia	Islàndia	6,6%	Dinamarca	6,7%
Islàndia	Dinamarca	6,6%	Islàndia	6,3%
Eslovènia	Noruega	5,7%	Noruega	5,2%
Noruega	Suècia	4,7%	Suècia	4,3%
	Finlàndia	4,3%	Finlàndia	3,7%

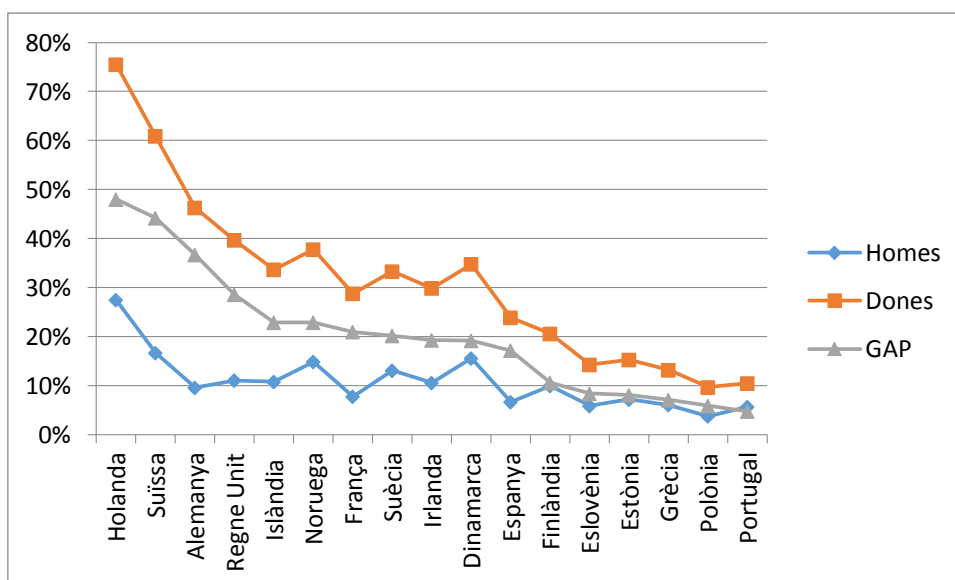
Taula 12. Comparativa de classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànquings dels països segons la bretxa de gènere en les taxes d'activitat i d'ocupació. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018)

7.2.- Els fills i la jornada parcial

Per tal d'analitzar la jornada parcial i la incidència en el biaix de gènere que la tinença dels fills genera en relació a les diferents polítiques, en primer lloc s'ha partit de les taxes d'ocupació a temps parcial d'homes i dones³².

L'observació d'aquestes dades ens permet afirmar que de manera generalitzada, a major taxa femenina de jornada parcial, major gap amb la taxa masculina del mateix tipus de jornada. Per tant, si bé hi ha certa influència del tipus de contractació que afecta ambdós gèneres, aquells països com Holanda, on existeix una notòria contractació a temps parcial, especialment en comparació a altres països, aquesta afecta molt més les dones. En són excepció Noruega, Suècia i Dinamarca, tal i com mostra el gràfic.

³² S'ha eliminat Bulgària degut als mateixos dubtes sobre fiabilitat de les dades plantejades per la mateixa font Eurostat.



Gràfic 14. Taxes femenina i masculina d'ocupació a jornada parcial i el gap entre ambdues per països. Els països es troben ordenats de més a menys GAP entre homes i dones. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

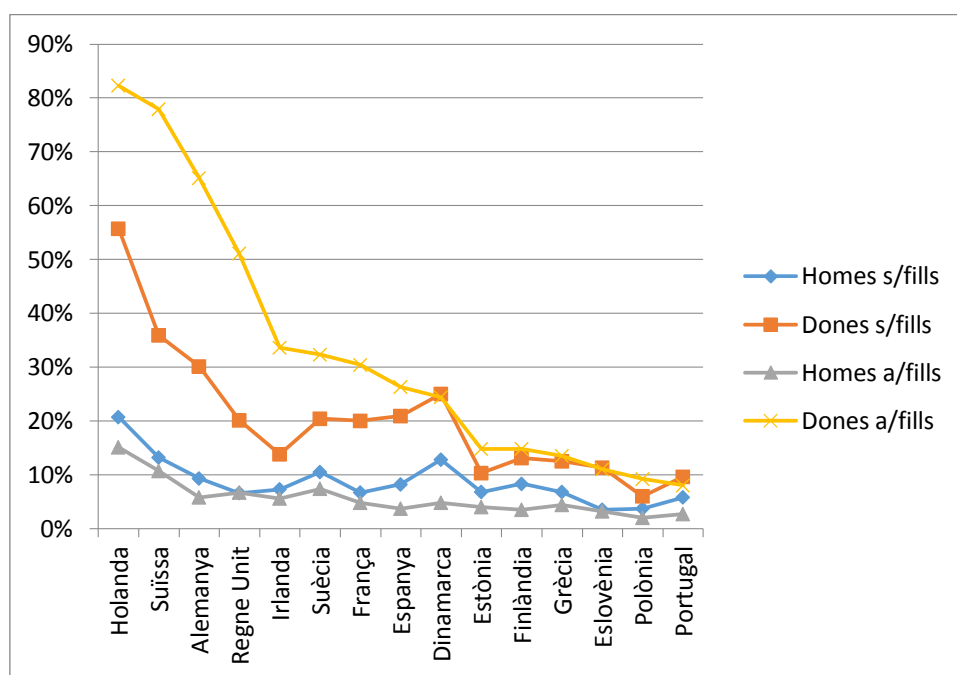
De l'anàlisi dels països per polítiques no se'n desprèn cap patró destacable, llevat d'una lleugera tendència dels països del Grup 1 (permisos parentals que impedeixen la igualtat) a situar-se a la part alta de la classificació de gaps en les taxes a jornada parcial, que no sempre es compleix, com és el cas de Grècia.

	GAP taxes jornada parcial
Holanda	48,0%
Suïssa	44,2%
Alemanya	36,7%
Regne Unit	28,6%
Islàndia	22,9%
Noruega	22,9%
França	21,0%
Suècia	20,2%
Irlanda	19,3%
Dinamarca	19,2%
Espanya	17,2%
Finlàndia	10,6%
Eslovènia	8,4%
Estònia	8,1%
Grècia	7,1%
Polònia	5,9%
Portugal	4,8%

Taula 13. Rànkings dels països segons la bretxa de gènere en les taxes d'ocupació a jornada parcial. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

En segon lloc s'ha analitzat la incidència de la tinença de fills amb el tipus de participació en el mercat laboral. Les dades analitzades són les taxes d'ocupació a jornada parcial per gènere i per tinença o no de fills. S'ha eliminat del llistat de països Bulgària perquè les dades segons la mateixa font d'Eurostat no es consideren fiables i Noruega i Islàndia perquè no s'han pogut trobar les dades corresponents.

De l'observació d'aquestes dades es dedueix que tenir fills si de cas empeny lleugerament els homes cap a la jornada completa. En canvi l'efecte es produeix en direcció oposada, i de manera molt més notòria, per a les dones. Aquesta constatació corrobora la teoria vista i amplia als altres països els mateixos resultats dels estudis empírics esmentats en capítols anteriors pel cas d'Espanya (Dueñas i Moreno, 2017) i és més destacable per a països amb una taxa femenina d'ocupació a jornada parcial més elevada com Holanda, Suïssa, Alemanya o Regne Unit.



Gràfic 15. Taxes femenina i masculina d'ocupació a jornada parcial en funció de la tinença o no de fills per països. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018, excepte Suïssa: Bundesamt für Statistik 2017).

Finalment ens hem fixat en el gap entre homes i dones amb fills i sense fills. En concret, ens ha interessat observar la diferència entre la bretxa de gènere quan es tenen fills i quan no se'n tenen. La idea és veure en quins països el fet de tenir fills s'acusa el biaix de gènere en el treball a jornada parcial i comprovar si existeix alguna relació amb el tipus de polítiques de permisos parentals instaurada en cadascun d'ells.

Els resultats de l'anàlisi denoten que sí existeix una relació positiva entre les polítiques més igualitàries i un biaix de gènere menor. En són excepció Alemanya que es troba en un dels primers llocs quan havia estat classificada en una posició més intermèdia i Suècia que en la classificació inicial es trobava en una posició més allunyada de la desigualtat. En el sentit oposat sorprèn Portugal i especialment Grècia, tot i que aquest últim país, com hem vist, té unes taxes d'activitat femenina i a l'hora d'ocupació femenina a jornada parcial de les més

baixes i per tant el fenomen podria venir explicat perquè precisament el percentatge de població femenina fora de la població activa estigués format bàsicament per les mares i pel fet que bona part de les dones (mares o no) treballen a jornada completa, el que en aquest sentit no les diferencia dels seus compatriotes masculins.

(ordre inicial segons polítiques)	Taxa ocup. jornada parcial	
	GAP H/D sense fills	GAP H/D amb fills
Suïssa	22,7%	67,2%
Regne Unit	13,5%	44,4%
Irlanda	6,5%	28,0%
Grècia	5,7%	9,1%
Holanda	35,0%	67,2%
França	13,3%	25,6%
Alemanya	20,8%	59,3%
Estònia	3,5%	10,8%
Dinamarca	12,2%	19,6%
Portugal	3,8%	5,3%
Suècia	9,9%	24,9%
Polònia	2,3%	7,2%
Finlàndia	4,8%	11,3%
Eslovènia	7,8%	7,8%
Espanya	12,7%	22,6%

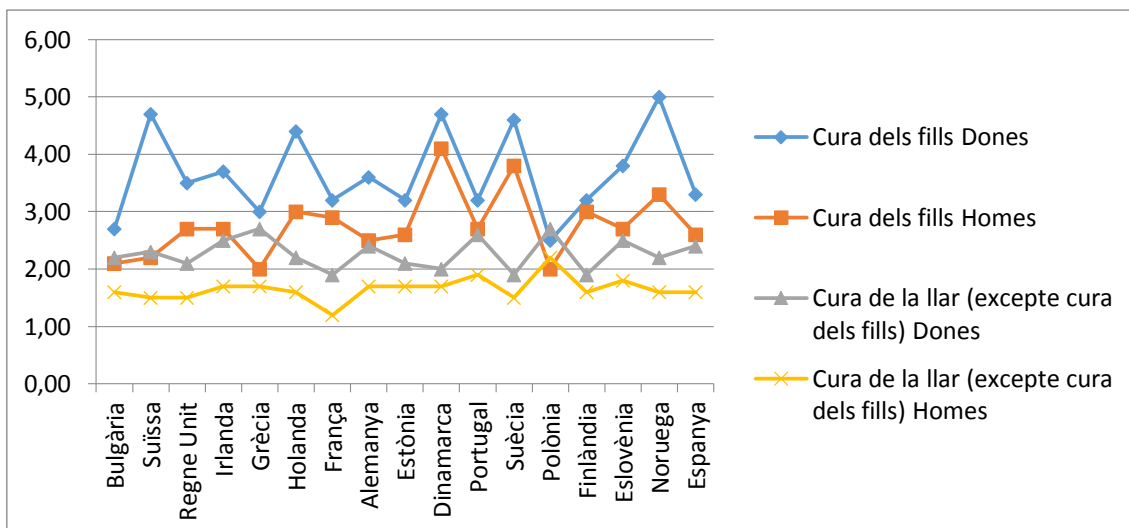
	Diferència Gaps sense fills / amb fills
Suïssa	44,5%
Alemanya	38,5%
Holanda	32,2%
Regne Unit	30,9%
Irlanda	21,5%
Suècia	15,0%
França	12,3%
Espanya	9,9%
Dinamarca	7,4%
Estònia	7,3%
Finlàndia	6,5%
Polònia	4,9%
Grècia	3,4%
Portugal	1,5%
Eslovènia	0,0%

A l'esquerra Taula 14: bretxes de gènere en l'ocupació a jornada parcial per països i segons tinença o no de fills. A la dreta Taula 15: rànquings dels països segons la diferència entre les bretxes de la taula 14. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018) excepte per Suïssa que provenen del Bundesamt für Statistik (2017).

7.3.- Usos del temps en l'àmbit domèstic. ¿Influència de les polítiques de permisos en la segregació de rols en el treball no remunerat?

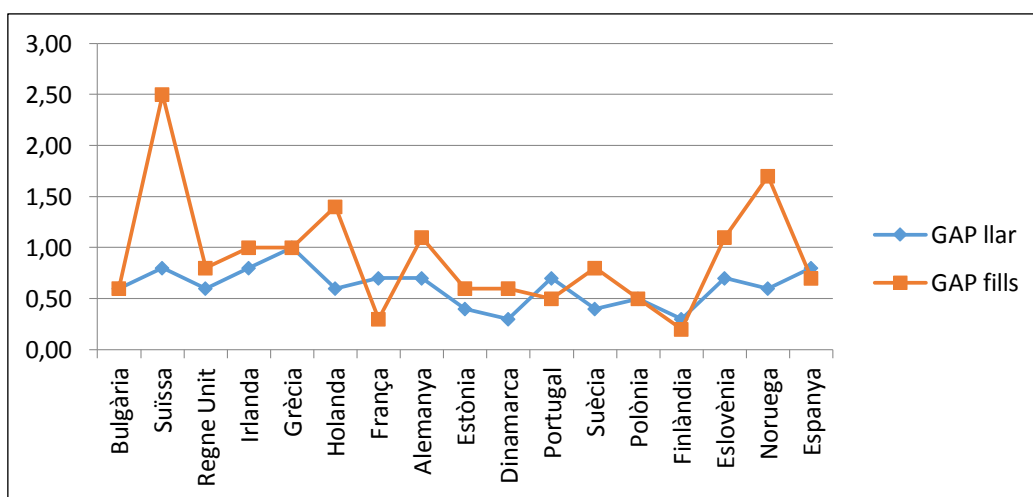
Interessa en aquest apartat veure si existeixen polítiques de permisos parentals més capaces de promoure la igualtat en el repartiment de les tasques del treball no remunerat en l'àmbit domèstic. En concret ens fixarem en el temps que homes i dones entren en la cura de la llar i els fills, segregant els dos conceptes per a una major comprensió.

El primer que s'observa és que la càrrega de treball no remunerat és major en referència a la cura dels fills que a la resta de les tasques domèstiques. L'única excepció la constitueix Polònia. El que sí és totalment generalitzat, i en realitat no sorprèn, és que en qualsevol cas, els homes entren menys temps en el treball no remunerat domèstic que les dones. Així mateix, és notori que els països nòrdics són els que sumen una major dedicació dels homes en la cura dels fills, tot i que això no implica la reducció del gap del temps dedicat respecte les seves compatriotes.



Gràfic 16. Hores diàries dedicades a la cura de la llar (excepte cura dels fills) i a la cura dels fills per sexe. Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'European Institute for Gender Equality (2015).

Si aprofundim en el biaix de gènere i ens fixem en les bretxes, s'observa que el gap en les altres tasques de la llar és més homogeni i generalment menor que en la cura del fills. En són excepcions Portugal, França i Finlàndia, casos, com a mínim aquests dos últims, amb una bona xarxa de suport estatal pel que fa a escoles bressol i centres per a infants.



Gràfic 17. Bretxa de gènere en les hores diàries dedicades a la cura de la llar (excepte cura dels fills) i a la cura dels fills. Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'European Institute for Gender Equality (2015).

Finalment quan relacionem aquestes bretxes de gènere amb les polítiques de permisos parentals, tornem a constatar que aquelles polítiques que impedeixen l'efectiva igualtat tenen majoritàriament un biaix de gènere més accentuat. En canvi, també com succeïa amb les bretxes de gènere d'alguns altres indicadors, no sembla possible establir una relació directa que determini que aquells països amb polítiques més promotores de la igualtat aconseguen menor biaix de gènere en l'ús del temps en el treball domèstic.

Aquesta constatació és més notòria en el cas del gap que es produeix en les altres tasques de la llar que en el gap en la cura dels fills.

Crida l'atenció que Noruega i Eslovènia els països que hem considerat amb polítiques de permisos parentals més igualitàries, tinguin gaps tant comparativament alts. Podem trobar l'explicació d'aquest fenomen en un doble factor: d'una banda la transferibilitat dels permisos parentals, que com veiem en els capítols de repàs bibliogràfic, és causa de l'ús majoritari per part de les mares del permís familiar i, d'altra banda, la gran dedicació de temps a la cura dels fills que presenten en general els països nòrdics, fet que com podem veure en el gràfic 17 és especialment notori en el cas de Noruega. A continuació es poden veure les posicions relatives dels països en forma de taula.

(ordre inicial segons polítiques)		GAP llar		GAP fills
Bulgària	Grècia	1,00	Suïssa	2,50
Suïssa	Irlanda	0,80	Noruega	1,70
Regne Unit	Suïssa	0,80	Holanda	1,40
Irlanda	Espanya	0,80	Alemanya	1,10
Grècia	Portugal	0,70	Eslovènia	1,10
Holanda	França	0,70	Irlanda	1,00
França	Alemanya	0,70	Grècia	1,00
Alemanya	Eslovènia	0,70	Regne Unit	0,80
Estònia	Bulgària	0,60	Suècia	0,80
Dinamarca	Regne Unit	0,60	Espanya	0,70
Portugal	Holanda	0,60	Dinamarca	0,60
Suècia	Noruega	0,60	Bulgària	0,60
Polònia	Polònia	0,50	Estònia	0,60
Finlàndia	Estònia	0,40	Portugal	0,50
Eslovènia	Suècia	0,40	Polònia	0,50
Noruega	Dinamarca	0,30	França	0,30
Espanya	Finlàndia	0,30	Finlàndia	0,20

Taula 16. Comparativa de la classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànquings dels països segons la bretxa de gènere en les tasques de la llar (excepte cura dels fills) i en la cura dels fills. Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'European Institute for Gender Equality (2015).

7.4.- Sostre de vidre

Tal i com hem exposat en el capítol anterior, el sostre de vidre l'hem caracteritzat a partir del percentatge de dones que ocupen els càrrecs de màxima responsabilitat a les empreses (grup 1 de la classificació internacional d'ocupacions ISCO-08).

S'ha tingut en compte el total del grup i els percentatges considerant exclusivament els assalariats. També s'ha trobat oportú per a l'anàlisi tenir present les dades de la població activa amb estudis superiors i l'ocupació a jornada parcial.

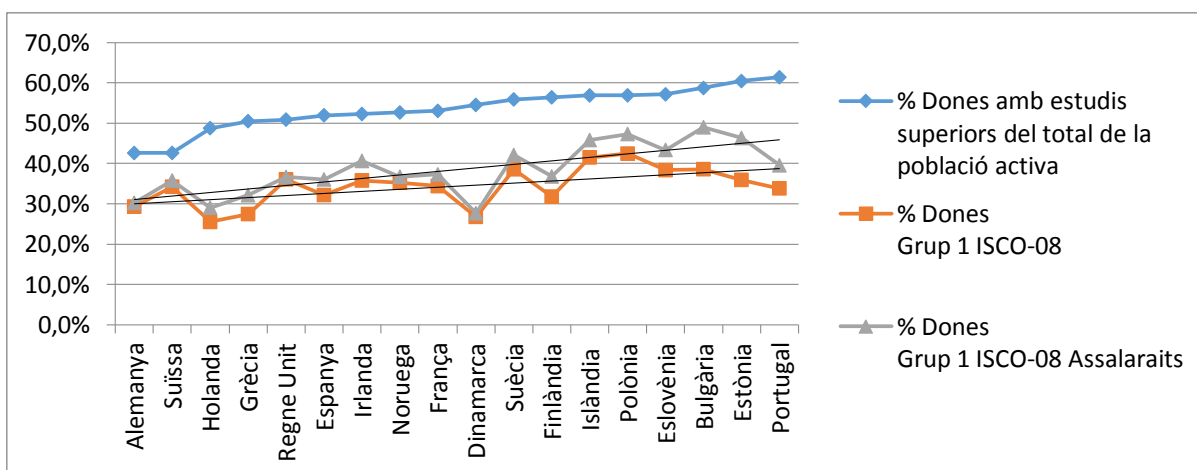
A la següent taula es detalla la presència de dones entre la població activa amb estudis superiors, així mateix el percentatge de dones del grup al que pertanyen els màxims responsables de les organitzacions i aquesta última dada considerant només la població assalariada. Les dades es troben ordenades de menys a més presència de dones entre la població activa amb estudis superiors.

	% Dones de la població activa amb estudis superiors	% Dones Grup 1 ISCO-08	% Dones Grup 1 ISCO-08 Assalariats
Alemanya	42,6%	29,3%	30,2%
Suïssa	42,6%	34,2%	35,8%
Holanda	48,8%	25,5%	29,0%
Grècia	50,5%	27,5%	32,1%
Regne Unit	50,9%	36,1%	36,7%
Espanya	51,9%	32,2%	36,0%
Irlanda	52,3%	35,8%	40,6%
Noruega	52,6%	35,2%	36,7%
França	53,0%	34,4%	37,3%
Dinamarca	54,5%	26,8%	27,7%
Suècia	55,9%	38,6%	42,1%
Finlàndia	56,4%	31,8%	36,8%
Islàndia	56,9%	41,5%	45,8%
Polònia	56,9%	42,4%	47,3%
Eslovènia	57,1%	38,4%	43,4%
Bulgària	58,7%	38,6%	49,0%
Estònia	60,4%	35,9%	46,3%
Portugal	61,4%	33,8%	39,5%

Taula 17. Comparativa de la presència de dones entre la població activa amb estudis superiors (aquest indicador marca l'ordre del rànking) i la presència de dones en els llocs de màxima responsabilitat de les organitzacions (Classificació ISCO-08; Grup1). Valors sobre el total del Grup i sobre els assalariats. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

La taula ens mostra en primer lloc que com, en casos anteriors els països amb polítiques de permisos parentals que impedeixen la igualtat es troben generalment en posicions de resultats menys igualitaris, mentre que per la resta dels països escollits no sembla possible determinar una pauta.

A continuació s'han representat les dades gràficament per tal de facilitar l'observació d'algun altre resultat de l'anàlisi.



Gràfic 18. Presència de dones entre la població activa amb estudis i presència de dones en els llocs de màxima responsabilitat de les organitzacions (Classificació ISCO-08; Grup1; valors sobre el total del grup i sobre els assalariats). Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

Podem veure que quan segreguem les dades i considerem exclusivament els assalariats, el percentatge de dones en els llocs de responsabilitat augmenta lleugerament, i l'augment és més significatiu en aquells països amb percentatges més alts entre la població activa amb estudis superiors. Tot i així cal considerar que diversos factors poden estar induint aquests resultats, des d'una major empenedoria entre els homes que els donaria una directa major presència en el grup 1 de l'ISCO-08 per a tots els ocupats fins a una lògica reducció del sostre de vidre en aquells països amb més presència de dones entre la població amb estudis superiors.

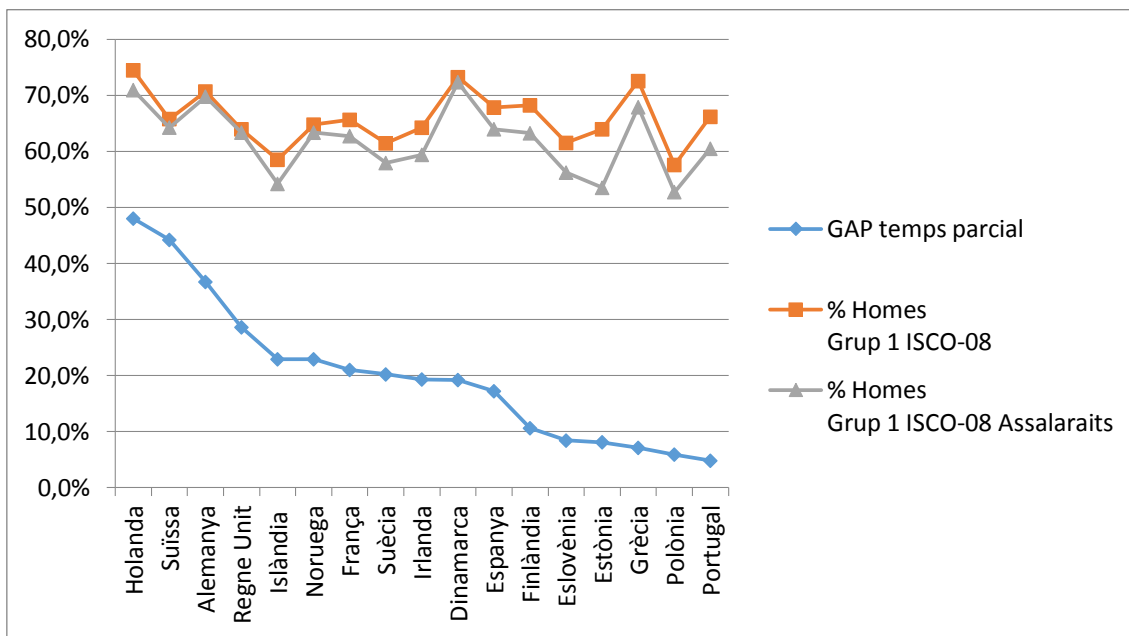
Quan ordenem els resultats de menor a major percentatge de dones del grup 1 de l'ISCO-08, notem que mentre no es pot establir una relació constatable entre tipologia de polítiques i presència femenina en els càrrecs de màxima responsabilitat quan parlem del global del grup 1, sí podem observar un cop més que els països amb polítiques de permisos parentals menys igualitaris acusen menor igualtat entre els directius assalariats. Tot i així en aquest camp tampoc és possible constatar alguna pauta que diferenciï entre polítiques habilitants del context i les que en principi, a més a més, promouen la igualtat.

(ordre inicial segons polítiques)		% Dones Grup 1 ISCO-08		% Dones Grup 1 ISCO-08 Assalariats
Bulgària	Alemanya	29,3%	Alemanya	30,2%
Suïssa	Holanda	25,5%	Suïssa	35,8%
Regne Unit	Dinamarca	26,8%	Holanda	29,0%
Irlanda	Grècia	27,5%	Grècia	32,1%
Grècia	Finlàndia	31,8%	Regne Unit	36,7%
Holanda	Espanya	32,2%	Espanya	36,0%
França	Portugal	33,8%	Irlanda	40,6%
Alemanya	Suïssa	34,2%	Noruega	36,7%
Estònia	França	34,4%	França	37,3%
Dinamarca	Noruega	35,2%	Dinamarca	27,7%
Portugal	Irlanda	35,8%	Suècia	42,1%
Suècia	Estònia	35,9%	Finlàndia	36,8%
Polònia	Regne Unit	36,1%	Islàndia	45,8%
Finlàndia	Eslovènia	38,4%	Polònia	47,3%
Islàndia	Suècia	38,6%	Eslovènia	43,4%
Eslovènia	Bulgària	38,6%	Bulgària	49,0%
Noruega	Islàndia	41,5%	Estònia	46,3%
Espanya	Polònia	42,4%	Portugal	39,5%

Taula 18. Comparativa de la classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànquings dels països segons la presència de dones en els llocs de màxima responsabilitat sobre el tota del Grup 1 de l'ISCO-08 i sobre els assalariats. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

Noruega, i especialment Alemanya, una vegada més empitjoren els resultats inicials previstos sobre igualtat. A l'altra banda, Bulgària apareix contra pronòstic en una bona posició.

Finalment, com mostra el següent gràfic³³ no es pot constatar una relació entre la bretxa de gènere en l'ocupació a temps parcial i la bretxa de gènere en els càrrecs de més responsabilitat.



Gràfic 19. Comparativa del gap de gènere en l'ocupació a temps parcial i la presència d'homes en els llocs de màxima responsabilitat de les organitzacions (Classificació ISCO-08; Grup 1; valors sobre el total del grup i sobre els assalariats). Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (2018).

7.5.- Bretxa salarial

Si considerem la bretxa salarial obtinguda com a gap de la mitjana de salaris per hora, no sembla possible establir cap relació entre les polítiques de permisos parentals i aquest indicador.

En canvi si observem la bretxa d'ingressos donada per Eurostat -l'indicador de síntesi que considera l'impacte de la combinació de la mitjana del salari per hora, la mitjana d'hores mensuals pagades i la taxa d'ocupació-, tornem a constatar que majoritàriament aquells països amb polítiques de permisos parentals menys igualitaris tenen una bretxa d'ingressos superior i un cop més no és possible determinar una pauta que diferenciï entre polítiques habilitants del context i les que en principi, a més a més, promouen la igualtat.

³³ S'ha emprat el % d'homes que és complementari al de dones per una observació més immediata dels resultats. Així mateix s'ha extret Bulgària pels motius esgrimits a l'apartat 6.1.

(ordre inicial segons polítiques)		Bretxa salarial		Bretxa ingressos Eurostat
Bulgària	Estònia	25,6%	Holanda	47,5%
Suïssa	Alemanya	21,0%	Alemanya	45,2%
Regne Unit	Regne Unit	20,8%	Regne Unit	45,0%
Irlanda	Suïssa	17,0%	Suïssa	44,5%
Grècia	Finlàndia	16,7%	Grècia	41,4%
Holanda	Portugal	16,3%	Estònia	38,4%
França	Islàndia	15,5%	Irlanda	36,8%
Alemanya	França	15,4%	Espanya	35,7%
Estònia	Holanda	15,2%	Islàndia	34,0%
Dinamarca	Espanya	15,1%	Polònia	31,5%
Portugal	Dinamarca	14,7%	Noruega	31,5%
Suècia	Noruega	14,3%	França	31,0%
Polònia	Irlanda	13,9%	Suècia	26,2%
Finlàndia	Bulgària	13,6%	Dinamarca	26,1%
Islàndia	Suècia	12,6%	Portugal	26,1%
Eslovènia	Grècia	12,5%	Finlàndia	24,1%
Noruega	Eslovènia	8,0%	Bulgària	22,8%
Espanya	Polònia	7,2%	Eslovènia	19,6%

Taula 19. Comparativa de la classificació de segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànquings dels països segons la bretxa salarial i la bretxa d'ingressos. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat (Bretxa salarial: 2017 excepte Grècia i Irlanda: 2014; Bretxa ingressos: 2014).

Sorprèn veure un país com Alemanya que en principi aposta per generar un context que habiliti la igualtat pràcticament encapçalant la bretxa de salari i d'ingressos i en canvi un país com Bulgària amb una de les taxes d'activitat i ocupació femenina més baixes dels països analitzats i l'únic on la titularitat del permís parental és de la mare, es trobi en les posicions de menys baix de gènere en ambdós indicadors.

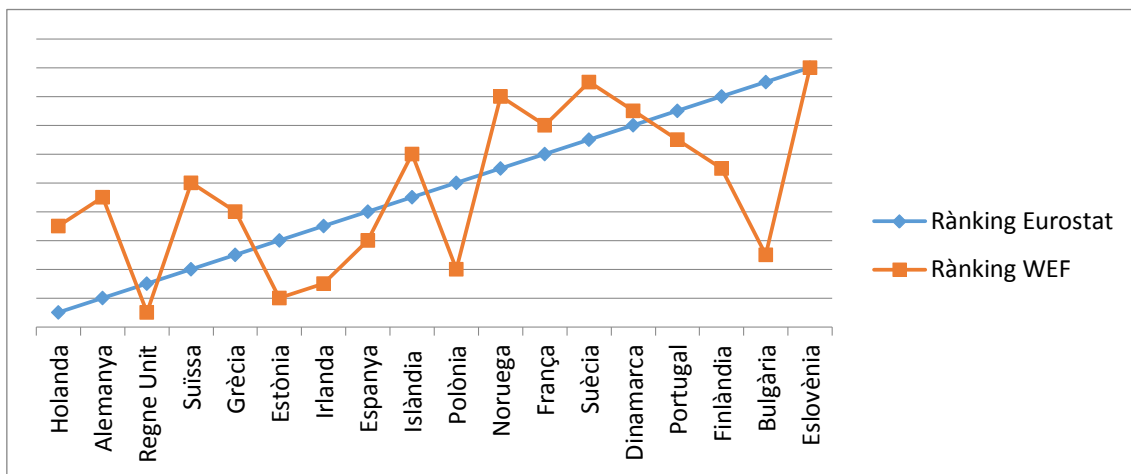
Més consistents són els resultats per Polònia i Grècia amb un bretxa salarial de les més baixes i en canvi en una posició menys igualitària en el cas de la bretxa d'ingressos. Aquesta disparitat de resultats entre ambdós indicadors ve determinat, i d'aquí la consistència de la que parlàvem, perquè ambdós són països amb un dels gaps més elevats a les taxes d'ocupació, el que els fa pujar en l'escala de la desigualtat i en canvi tenen gaps baixos en les taxes de jornada parcial, el que els manté a mitja classificació.

Pel que fa els països nòrdics, tradicionalment considerats com els puntals de la igualtat veiem que perden l'hegemonia de les millors posicions, especialment en quant a la bretxa salarial. És en bona part per aquest motiu que hem volgut contrastar els resultats amb el rànking donat pel *WEF earned income gap* - indicador també de síntesi però que en canvi considera la proporció homes/dones que participen al mercat laboral, els seus salaris respectius i el PIB per càpita del país corresponent-. La següent comparativa ens permet veure les diferències entre ambdues classificacions (de més a menys bretxa).

Bretxa ingressos Eurostat	Bretxa ingressos WEF
Holanda	Regne Unit
Alemanya	Estònia
Regne Unit	Irlanda
Suïssa	Polònia
Grècia	Bulgària
Estònia	Espanya
Irlanda	Holanda
Espanya	Grècia
Islàndia	Alemanya
Polònia	Suïssa
Noruega	Finlàndia
França	Islàndia
Suècia	Portugal
Dinamarca	França
Portugal	Dinamarca
Finlàndia	Noruega
Bulgària	Suècia
Eslovènia	Eslovènia

Taula 20. Comparativa dels rànquings Eurostat i WEF en funció de la bretxa d'ingressos. Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat i WEF.

El següent gràfic mostra el canvi de posicionament entre els rànquings.



Gràfic 20. Comparativa de les posicions en el rànking de la bretxa d'ingressos WEF en base al rànking de la bretxa d'ingressos Eurostat. Font: elaboració pròpia.

Podem constatar com el PIB per càpita dels països rics els permet tenir posicions més igualitàries en el rànking WEF, el que en general encaixa més amb l'imaginari col·lectiu. En part té consistència quan estem parlant d'igualtat dins el context internacional, però quan parlem de les desigualtats intranacionals, és més interessant el rànking obtingut a partir de les dades Eurostat. A més a més, això ens facilita la correspondència directa entre la situació de la

igualtat en cada país i la seva política de permisos parentals, i aquest és el motiu pel que s'ha pres la bretxa d'ingressos Eurostat per construir el rànking del nostre estudi.

7.6.- Classificació general segons el biaix de gènere en el mercat laboral i el repartiment del treball domèstic no remunerat

A continuació, es mostren les classificacions parcials de les variables que configuren l'indicador a general. Recordem que aquestes variables eren:

- A. Biaix de gènere en l'ús del temps en cura de la llar i la família
 - i. Gap Cura de la llar i la família (excepte fills)
 - ii. Gap Cura dels fills
- B. Biaix de gènere en la influència de la tinença de fills en el tipus de jornada
- C. Biaix de gènere en Grup 1 de la classificació ISCO-8 -consideració només de persones assalariades-
- D. Bretxa d'ingressos.

L'ordre és de més a menys biaix de gènere i a la part inferior de les columnes de cada variable es poden observar les funcions que han permès la valoració lineal que es mostra a la tercera columna de cada variable.

A. ÚS DEL TEMPS (Treball domèstic no remunerat)					B. TEMPS PARCIAL-FILL (Diferència GAP H/D fills / no fills)			C. SOSTRE DE VIDRE (Biaix de gènere Grup 1 ISCO-8, assalariats)			D. BRETXA D'INGRESSOS			
Cura de la llar - excepte cura dels fills- (H)		Ai	Cura dels fills (H)		Aii	Diferència GAPs H/D en jornada parcial segons tinguin fills o no		B	Directius Homes (grup d'assalariats)		C	Bretxa d'ingressos		D
Grècia	1,00	0,50	Suïssa	2,50	0,50	Suïssa	44,5%	0,50	Dinamarca	72,3%	1,00	Holanda	47,5%	1,00
Irlanda	0,80	2,50	Holanda	1,40	3,85	Alemanya	38,5%	1,46	Holanda	70,9%	2,01	Alemanya	45,2%	2,15
Suïssa	0,80	2,50	Alemanya	1,10	4,76	Holanda	32,2%	2,47	Alemanya	69,8%	2,84	Regne Unit	45,0%	2,25
Espanya	0,80	2,50	Eslovènia	1,10	4,76	Regne Unit	30,9%	2,67	Grècia	67,9%	4,19	Suïssa	44,5%	2,51
Portugal	0,70	3,50	Irlanda	1,00	5,07	Irlanda	21,5%	4,18	Suïssa	64,2%	6,78	Grècia	41,4%	4,06
França	0,70	3,50	Grècia	1,00	5,07	Suècia	15,0%	5,21	Espanya	64,0%	6,99	Estònia	38,4%	5,57
Alemanya	0,70	3,50	Regne Unit	0,80	5,67	França	12,3%	5,65	Regne Unit	63,3%	7,42	Irlanda	36,8%	6,37
Eslovènia	0,70	3,50	Suècia	0,80	5,67	Eslovènia	9,9%	6,03	Finlàndia	63,2%	7,50	Espanya	35,7%	6,92
Regne Unit	0,60	4,50	Espanya	0,70	5,98	Espanya	7,4%	6,43	França	62,7%	7,87	Polònia	31,5%	9,03
Holanda	0,60	4,50	Dinamarca	0,60	6,28	Dinamarca	7,3%	6,45	Portugal	60,5%	9,48	França	31,0%	9,28
Polònia	0,50	5,50	Estònia	0,60	6,28	Estònia	6,5%	6,57	Irlanda	59,4%	10,25	Suècia	26,2%	11,69
Estònia	0,40	6,50	Polònia	0,50	6,59	Finlàndia	4,9%	6,83	Suècia	57,9%	11,29	Dinamarca	26,1%	11,74
Suècia	0,40	6,50	Portugal	0,50	6,59	Polònia	3,4%	7,07	Eslovènia	56,2%	12,52	Portugal	26,1%	11,74
Dinamarca	0,30	7,50	França	0,30	7,20	Grècia	1,5%	7,37	Estònia	53,5%	14,45	Finlàndia	24,1%	12,74
Finlàndia	0,30	7,50	Finlàndia	0,20	7,50	Portugal	0,7%	7,50	Polònia	52,7%	15,00	Eslovènia	19,6%	15,00
y=-10x+10,5		y=-3,04x+8,11			y=-0,2x+7,6			y=-71,39x+52,64			y=-50,18x+24,84			

Taula 21. Rànking dels països segons les variables Ai, Aii, B, C i D. Font: elaboració pròpia. Les dades estadístiques provenen de l'Eurostat i de l'European Institute for Gender Equality (2015).

Tal i com s’ha exposat el rànking global s’obté de la suma per països dels valors Ai, Aii, B, C i D.

La següent taula mostra, a la primera columna, la classificació dels països realitzada inicialment en funció de les seves polítiques de permisos parentals basada en els criteris de la classificació de Brighthouse i Wright (2008) modificada en aquest estudi³⁴. A la segona columna es pot veure la classificació obtinguda a partir del rànking general segons el biaix de gènere del mercat laboral calculat en el present estudi.

Classificació segons polítiques permisos parentals	Classificació segons biaix de gènere en el mercat labora i el treball domèstic no remunerat
Suïssa	Suïssa
Regne Unit	Holanda
Irlanda	Alemanya
Grècia	Grècia
Holanda	Regne Unit
França	Irlanda
Alemanya	Dinamarca
Estònia	França
Dinamarca	Portugal
Portugal	Estònia
Suècia	Suècia
Polònia	Eslovènia
Finlàndia	Finlàndia
Eslovènia	Polònia

Espanya

Espanya

Taula 22. Comparativa de la classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i el rànking dels països obtingut en el present estudi. Font: elaboració pròpia.

Podem observar que si bé l’ordre no és estrictament el mateix existeix una clara relació entre les polítiques dels permisos parentals i el biaix de gènere en el mercat laboral i en el repartiment del treball domèstic no remunerat. Alemanya i França proporcionen l’excelsion a la pauta. Deixarem el seu anàlisi per l’apartat de conclusions.

La classificació també ens permet situar Espanya en una posició intermèdia (entre Irlanda i Dinamarca), al límit entre el grup de països amb polítiques de permisos que impedeixen la igualtat i els que habiliten el context. Segons la classificació inicial en funció de les seves polítiques i considerant que la nova llei encara no es troba del tot desplegada i que en qualsevol cas el permís parental -entenent-lo com el permís complementari al de maternitat i paternitat-, es trobaria classificada en el primer grup, el que és plenament consistent amb els resultats.

³⁴ S’ha exclòs Bulgària, Noruega i Islàndia pels motius esgrimits anteriorment -manca de dades o manca de dades fiables-

8. Conclusions

El present estudi partia del convenciment que en una societat on aparentment es vetlla per eliminar la discriminació de gènere en el treball, existeix una realitat social que condiciona les oportunitats i la manera en que la dona participa del mercat laboral.

Quan estigui del tot desplegat, el recentment aprovat Reial Decret Llei 6/2019 d'1 de març convertirà, en termes de permisos parentals i com a mínim de manera formal, l'espanyol en l'ordenament jurídic d'Europa més estrictament igualitari en quant a drets i obligacions dels dos progenitors pel que fa a la cura dels fills.

En aquest context, la pregunta que s'ha intentat resoldre és si la iniciativa aconseguirà millorar el biaix de gènere que pateix el mercat laboral espanyol.

El repte s'ha abordat des de l'anàlisi de la influència de les polítiques de permisos parentals en la igualtat de gènere respecte el treball remunerat, en concret en la bretxa salarial i el sostre de vidre, però també en el temps dedicat al treball no remunerat de la cura de la llar i la família, en el ben entès que el repartiment desigual d'aquest últim no només reflecteix la segregació cultural dels rols de gènere, si no que, a més a més, dificulta l'accés a l'espai públic de les dones restant-los oportunitats mentre els homes, alliberats de la càrrega del treball domèstic, poden seguir cultivant els recursos que els permeten unes condicions més avantatjoses en la participació en el mercat laboral.

Per tal d'assolir l'objectiu s'han plantejat tres fronts d'anàlisi. En primer lloc una primera caracterització de la realitat espanyola que ens ha permès situar el país en termes d'economia familiar dins la tipologia socioeconòmica del "*guanya pa i mig*" (terme introduït a Castro, 2015). En segon lloc una recerca bibliogràfica que, d'una banda, ens ha brindat les dades per acabar de caracteritzar la dualitat penalització/premi que a Espanya, com arreu, suposa la maternitat/paternitat en referència al mercat laboral i d'altra banda ens ha il·lustrat en quin grau i de quina manera les polítiques públiques respecte la família, i en concret les referents als permisos parentals, són capaces de perpetuar la segregació de rols home proveïdor/dona cuidadora o fer caminar la societat cap a un estatus d'igualtat efectiva. Finalment, a partir d'aquest repàs de la literatura especialitzada i amb la recerca actualitzada de les polítiques de permisos parentals a nivell europeu, ens hem endinsat en l'estudi empíric per constatar o descartar les dues hipòtesis que responien a la inquietud de relacionar les polítiques de permisos parentals amb la bretxa salarial, el sostre de vidre i el repartiment del treball no remunerat de la cura de la llar i la família. Tot plegat, per arribar a constatar que la nova llei espanyola, si bé ha de contribuir a l'avanç de la societat, no promet ser suficient en termes d'efectivitat per millorar notòriament la situació de desigualtat.

8.1.- Principals troballes i conclusions de la caracterització de la realitat espanyola.

En primer lloc, pel que fa a la participació de la dona en el mercat laboral, hem vist que la taxa femenina d'activitat fins el 2012 va venir augmentant progressivament des de finals dels 80 del segle passat moment en que va experimentar un augment històric trencant la barrera del 30% fins assolir el seu màxim amb el 53,98%. La dada actualitzada a finals del 2018 situa l'indicador a un estancament al voltant del 53%.

Malgrat és apreciable que una part de l'increment de l'activitat de les dones s'ha traduït en desocupació i que en termes d'atur la dona és un col·lectiu més vulnerable, el gap de gènere en aquests tres indicadors -taxes d'activitat, ocupació, atur- no permet ser concloent a l'hora de determinar quin paper juga la divisió sexual del treball en aquestes diferències. En canvi, quan ens fixem en el motiu d'inactivitat, sí podem veure l'impacte que la tradicional segregació de rols té en el context ocupacional. S'observa que en aquelles causes no relacionades amb la divisió sexual del treball, que d'altra banda no són les de major percentatge, les estadístiques mostren una clara paritat. En canvi, hi ha un clar biaix de gènere en les causes principals que determinen la pertinença a la població inactiva i aquestes reflecteixen quin és o ha estat l'impacte del model social basat en la diferenciació de rols. Així, es constata que la principal causa, després de la jubilació és globalment la dedicació a les tasques de la llar. El 90% d'aquest grup són dones. El mateix biaix de gènere que acumula la motivació de percebre una pensió distinta a la jubilació, el que ve molt lligat a les pensions de viduïtat en el cas de les dones.

La temporalitat, molt relacionada a Espanya amb el treball precari, afecta paritàriament a ambdós gèneres, independentment que segreguem la població per grup d'edat, nivell d'estudis o grau de responsabilitat dins els organigrames empresarials.

No obstant, és interessant destacar que les diferents tipologies de contractes temporals, sí posen en relleu la divisió de rols. Aquells on l'estabilitat contractual és encara menor, degut al nivell d'incertesa i/o seguretat en les condicions (cobriment de d'absències d'altres treballadors i contractes verbals), el percentatge de dones que cobreixen aquests llocs de treball és extremadament més elevat (al voltant del 70%). Aquesta segregació en els resultats s'explica segurament d'una banda per la gran quantitat de contractes d'absència per baixa maternal, on sol imperar la substitució d'una dona per una altra, però també perquè en l'estructura familiar tradicional, on el treball reproductiu es reserva a la dona, la distribució i la importància de l'estabilitat en l'aportació econòmica, conjuntament amb les oportunitats que ofereix el mercat, propicia una major acceptació (encara que sigui involuntària) de les condicions de precarietat per part de les dones. Val a dir, però, que els percentatges citats també poden venir determinats per les branques d'activitats i ocupacions que ofereixen aquests tipus de contractes i per tant cal considerar que la segregació horitzontal i vertical podria distorsionar aquesta conclusió. Així doncs, amb tot, la temporalitat cal ser considerada com un problema relacionat amb la baixa qualitat del treball del mercat laboral espanyol, més que un escull a salvar des de la perspectiva estrictament de gènere.

En canvi en analitzar el tipus de jornada amb la que participen homes i dones del treball remunerat, topem frontalment amb les conseqüències de la divisió sexual del treball. Un escàs 6,84% d'homes treballa a temps parcial mentre la taxa entre les dones és pràcticament del 24%. Quan ens fixem en els motius torna a aflorar la bretxa d'assumpció d'obligacions en referència al treball reproductiu no remunerat que s'accentua notòriament entre els ocupats d'entre 25 i 64 anys, edats en que ja s'han configurat els nous nuclis familiars (de mitjana els joves deixen la llar d'origen als 29,3 anys). Si bé és cert que el motiu principal per ambdós gèneres és el de no haver trobat una feina a jornada completa, el percentatge de dones que esgrimeixen motius relacionats amb el treball reproductiu no remunerat supera el 22% mentre que no arriba al 4% pels homes.

Al seu torn, tant la segregació horitzontal com la vertical acusen l'esquema tradicional de la divisió sexual del treball.

Es constata el que no suposa cap sorpresa: una marcada feminització dels sectors relacionats amb el treball reproductiu com les activitats a les llars o les relacionades amb la salut, els

serveis socials o l'educació, i una clara hegemonia masculina en aquells altres que, entre d'altres, requereixen absències notables de la llar o horaris incompatibles amb la conciliació familiar, com, per exemple, el cas del transport on més del 80% són homes.

Pel que fa la segregació vertical, podem determinar que malgrat les lleis i polítiques d'igualtat promogudes en els darrers anys, existeix una minsa presència de les dones en els càrrecs de responsabilitat (30,6%) en comparació amb els seus col·legues de sexe masculí. En canvi en les categories professionals de rang inferior, aquell que constitueix el "treball suport", els percentatges s'inverteixen. Del creuament amb la dada de la població amb estudis superiors es dedueix fàcilment que existeix una clara discriminació de gènere a l'hora d'accedir a llocs de feina de major responsabilitat fins i tot en un context social on el nivell de preparació de les dones, tant en termes d'ocupació com d'activitat, és lleugerament superior, el que és especialment greu i propicia un perillós desavantatge competitiu en el nou paradigma socioeconòmic on la competitivitat de les organitzacions i la societat ve determinada per la seva capacitat de generar i desenvolupar talent i coneixement, empresa, aquesta on la formació té un paper clau.

En referència a la bretxa salarial, la gran disparitat de dades en funció de la font, mereix determinar el concepte. Segons l'INE el salari de les dones és de mitjana un 22,3% més baix que els dels homes i en cap de les ocupacions de la classificació les dones arriben a cobrar més. Per arribar aquesta xifra l'organisme té en compte el salari mig segregant les dades per gènere. Però val a dir que per exemple l'Eurostat fixa el percentatge en el 15,1% (2017) ja que considera el salari per hora. Ambdues dades tornen a fer aflorar la incidència del biaix de gènere en la contractació a temps parcial, ja que encara que parlem de salari/hora, la prevalença de la conciliació, voluntària o no, condiciona l'empleabilitat.

En aquest sentit és interessant quedar-nos amb una altra dada d'Eurostat, que a més ens ha sigut de gran utilitat per l'última part de l'estudi: la bretxa d'ingressos. Es tracta d'un indicador de síntesi que mesura l'impacte de la combinació de tres factors: mitjana del salari per hora; mitjana d'hores mensuals pagades -assimilable al tipus de jornada-; i taxa d'ocupació. També ve donat en percentatge en base als guanys masculins i les dades més actualitzades són de l'any 2014. Per Espanya, el valor es troba en el 35,7%, el que conforma, conjuntament amb les taxes d'ocupació a jornada parcial, la dada més clara per argumentar que l'economia familiar del país està basada en l'estructura de "guanya pa i mig".

Els resultats trobats en l'anàlisi dels temps dedicats al treball reproductiu no remunerat en l'àmbit domèstic reforcen aquesta tesi i també la imposició de la doble presència que per a les dones ha suposat la seva incorporació massiva al mercat laboral a la vegada que aquesta incorporació no ha suposat una transformació equivalent en el repartiment de la càrrega de les tasques de la llar i la cura de la família. Així, les dones de mitjana dediquen al voltant de 4 hores i mitja diàries a aquestes activitats, gairebé el doble de la dedicació dels homes i és constatable que el desequilibri no respon a la incidència del tipus de jornada.

D'aquesta manera, els diferents indicadors que caracteritzen la realitat espanyola pel que fa a la segregació de rols, ens permeten concloure que aquesta té una marcada presència tant en l'esfera domèstica com en la professional i que, malgrat la incorporació de la dona al mercat laboral és un fet des de fa anys, l'economia familiar es basa en el model "proveïdor i mig" i carrega principalment sobre la dona el treball no remunerat dins la llar.

8.2.- Principals troballes i conclusions sobre la penalització de la maternitat davant el premi a la paternitat.

En l'imaginari col·lectiu està força integrada la idea que la maternitat penalitza la manera en que les dones poden participar i participen en el mercat laboral. Aquesta sensació, en el context espanyol, ha estat fins i tot quantificada en estudis empírics que han determinat que al voltant d'un 70% dels homes i les dones consideren que a l'entorn laboral es discrimina a les dones pel fet de ser mares. Tanmateix la literatura especialitzada apunta reiteradament en la necessitat d'incorporar la situació familiar per entendre les bretxes de gènere en l'ocupació i l'empleabilitat, coincideix en que aquesta penalització (o fins i tot el premi en el cas de la paternitat) va més enllà de la diferència salarial i, en aquest sentit, incorpora altres aspectes com les oportunitats en referència a la contractació i a la promoció interna. Així, en la caracterització de la desigualtat és important també la consideració del sostre de vidre com a factor lligat a la bretxa salarial i a la maternitat i les seves conseqüències (tant directes com per discriminació estadística) com a eix per explicar la bretxa de gènere.

L'arribada dels fills determina la necessitat d'una nova organització intrafamiliar que va més enllà dels aspectes econòmics i que involucra especialment uns nous usos i distribució del temps que acaben sent determinats en bona part per la divisió sexual del treball. Aquesta realitat es constata amb el fet que el patró de repartiment no canvia quan la fortalesa dels ingressos en una família biparental prové de la dona el que demostra un vegada més la importància del substrat cultural en la presa de decisions.

Dos factors són determinants en la penalització a la maternitat que paral·lelament i intrínseca deixa espai al premi a la paternitat.

El primer és la prioritització -voluntària o per necessitat- per part de les dones de la compatibilitat de la feina amb les responsabilitats familiars, el que provoca una pèrdua de flexibilitat.

El segon és la integració per part dels ocupadors d'aquesta prioritització. L'organització social afecta la lògica empresarial que en definir la seva estratègia adaptativa a la cultura i a la societat en termes de recursos humans fomenta la discriminació en termes de contractació, d'oportunitats professionals i conseqüentment d'estructura salarial, el que a la vegada determina el poder de negociació i les decisions personals.

Així, els dos factors es retroalimenten i queden emparats en una cultura que segueix protegint la divisió sexual del treball. És per això que s'eleva al grau de necessitat aprofitar la capacitat transformadora que també tenen les polítiques socials per empènyer al canvi disruptiu.

La penalització a l'estat espanyol ha estat caracteritzada per alguns estudis -pocs-, que apunten que la maternitat redueix l'ocupabilitat i el salari de les mares respecte a les que no són fins als 44 anys, mentre que pels homes tenir fills suposa una millor situació en el mercat laboral a partir dels 33 anys. A partir dels 44 anys les dones amb fills recuperen terreny respecte a les que no en tenen. És l'edat en que les dones amb fills retornen cap al sector privat i a les jornades a temps complet, abandonant el sector públic i la jornada parcial que els ha servit de refugi laboral durant els anys de criança dels fills petits. Aquest fenomen lligat als avantatges fiscals per descendència que s'apliquen a l'estat espanyol, podria explicar la inversió de la tendència.

8.3.- Principals troballes i conclusions sobre la relació entre la realitat sociocultural en termes de desigualtat i les polítiques públiques.

En primer lloc és pertinent esmentar la ruptura conceptual introduïda per la literatura feminista que va permetre superar la idea del concepte *treball* com equivalent a ocupació laboral i el temps dedicat a aquest com a sinònim d'horari, conferint-li una multidimensionalitat que posà de rellevància l'existència del treball domèstic i familiar, sistemàticament invisibilitzat degut a la manca de reconeixement del seu valor econòmic i social.

Aquest punt és important perquè la incorporació massiva de la dona al mercat de treball ha comportat canvis en les estructures familiars, però no ha implicat necessàriament una alteració radical del model cultural de les responsabilitats familiars. Amb la transformació semàntica s'integra el concepte del treball reproductiu no remunerat en la càrrega total de treball, el que permet reconèixer de manera inequívoca la doble presència esmentada anteriorment i la desequilibrada correlació de recursos disponibles en que homes i dones s'enfronten a la participació en el mercat laboral.

En aquest context les polítiques públiques són una eina decisiva per avançar cap a una societat d'efectiva igualtat en quant no només són el reflex d'uns valors i costums sinó que també tenen la capacitat de transformar-los. Cal remarcar que en l'escenari actual, amb el nou paradigma socioeconòmic prenent volada, si només es desenvolupen en termes formals o no es defineixen per canviar la cultura imperant, la societat perd una valuosa ocasió que transcendeix a la visió estrictament democràtica del dret a la igualtat d'oportunitats. Quan maximitzar l'obtenció i sobretot el desenvolupament del talent és necessari per adquirir competitivitat, la cerca del veritable avantatge competitiu és totalment incompatible amb una discriminació flagrant en termes ocupacionals de més del 50% de la població.

És en aquest sentit que cobra especial rellevància superar la necessitat de la conciliació, la que evidentment és imprescindible però que ha estat sempre lligada a la compatibilitat del treball remunerat i el domèstic per part del responsable d'aquest segon. Calen canvis profunds que sorgeixin de les institucions per canviar mentalitats en tot el teixit social. La participació del homes en la cura i les tasques de la llar és com hem vist part important del problema i sense cap mena de dubte és un factor cabdal de la solució. Per això és important adquirir consciència que la igualtat efectiva en drets i oportunitats només pot venir de la mà de la corresponsabilitat en les obligacions del treball no remunerat i és aquí on les polítiques familiars dels països, i en concret aquelles que promouen aquesta corresponsabilitat com les polítiques de permisos familiars que considerin l'home en igualtat de drets i obligacions que la dona, tenen un paper fonamental.

8.4.- Principals troballes i conclusions sobre les polítiques de permisos parentals a Europa.

La caracterització de les polítiques de permisos parentals ve donada per la titularitat del permís, la seva exclusivitat o possibilitat de transferència, la durada i la remuneració.

Brighouse i Wright (2008), a partir de propostes anteriors, defineixen tres tipologies de polítiques de permisos segons la capacitat que aquestes tinguin per obtenir una igualtat efectiva. Bona part de l'estudi empíric realitzat en la tercera part d'aquest treball parteix d'aquesta classificació a la que hi hem introduït una lleugera modificació.

Els autors discriminen entre tres tipologies: polítiques que impedeixen la igualtat, aquelles que poden entendre's com a suport a una estructura familiar de doble ingrés, però que a la pràctica contribueixen a perpetuar la segregació de rols; polítiques que habiliten un context per a la igualtat, les que sí bé permeten dibuixar un escenari igualitari entre homes i dones no incentiven de manera clara la dissolució de la segregació de rols, el que acaba suposant la perpetuació de la lògica tradicional; polítiques que promouen la igualtat, aquelles que de manera explícita incentiven les famílies a modificar els rols tradicionals.

Dins d'aquest darrer grup, Brighthouse i Wright afegeixen una subcategoria en les que inclourien polítiques que plantejarien penalitzacions si els dos progenitors no usen el permís en igualtat de temps. Aquesta és una realitat que a dia d'avui no es dona a cap país. Només alguna excepció com Alemanya té un tipus d'incentivació de l'ús per part dels homes en que allarga la remuneració dels progenitors si els pares usen com a mínim dos mesos als que tenen dret, però en qualsevol cas no es tracta d'una penalització en sí.

Part important de la recerca d'aquest treball ha sigut recopilar la informació actualitzada de les polítiques de permisos parentals d'Europa, les que presenten tanta diversitat com països existents. Podem dir que en la majoria dels casos es basen en un permís per maternitat, un de paternitat i un que, per abús del llenguatge, s'anomena parental o de cura dels fills. Aquest últim majoritàriament es diferencia dels altres dos, tot i que alguns països com Suècia o Portugal els inclouen condicionant l'ús de part d'aquest permís a un o l'altre progenitor.

Poques pautes comunes podem observar entre els diferents països, però a grans trets podem determinar alguns aspectes.

Permís maternal: Disparitat en la durada. Varia entre les 13 setmanes³⁵ d'Islàndia o Noruega i els 410 dies de Bulgària. Ben remunerat en gairebé tots els casos i en molts d'ells al 100%. Gairebé tots tenen com a mínim una part del permís obligatori.

Permís paternitat: Hi ha països que no en tenen, però la majoria estan entre els 2-3 dies i les 2 setmanes. Molts d'ells remunerats al 100% o ben remunerats. Alguns, pocs, tenen una part del permís obligatòria.

Permís Parental: tants com països. Des d'inexistents, com a Suïssa, o de titularitat exclusiva de la mare, com Bulgària, a permisos familiars -alguns amb parts intransferibles-, passant per països amb transferibilitat condicionada o amb incentius per a que els pares l'utilitzin com és el cas d'Alemanya. Respecte a la remuneració durant aquest període, en la majoria de països la cobertura del salari previ disminueix o desapareix. Alguns països però mantenen una notable remuneració i un grup exclusiu el remunera al 100%. A la tercera part d'aquest treball hem constatat que aquests darrers són els que obtenen millor posicionament en el rànking d'igualtat socio-laboral.

Si tornem a la contribució bibliogràfica, trobem que tant a nivell teòric com empíric existeixen evidències que algunes mesures de les polítiques de permisos tenen conseqüència en els rols de gènere, mentre que d'altres, per molt igualitàries que formalment semblin, no tenen cap incidència. A continuació en destaquem les més importants:

³⁵ Llevat de Suècia i Portugal amb 2 i 6 setmanes però que com hem dit s'inclouen en el permís parental

- L'ús del permís de paternitat o parental per part dels homes contribueix a la implicació en la cura dels fills tant durant el període del permís com posteriorment ja que afavoreix el descobriment d'aspectes emocionals que romanen en el temps.
- La implicació en la cura infantil dels homes dilueix els rols de gènere en les famílies biparentals. Alguns estudis evidencien la potencialitat gènere-transformativa de les polítiques dels permisos en la dissolució de la segregació de rols.
- Les polítiques de permisos parentals que consideren ambdós progenitors i ho fan de manera preceptiva (com Islàndia, Noruega o Suècia), mostren l'avantatge de reduir la penalització per maternitat (directa o estadística) davant el que ocorre amb aquelles polítiques que només consideren les dones.
- L'ús del dret de l'excedència no remunerada és pràcticament nul entre els homes.
- Quan el permís és transferible o familiar, encara que sigui remunerat, les famílies descarten majoritàriament la transferència a favor dels homes.
- La intransferibilitat ("use it or lose it") i la remuneració garantida a alts nivells de cobertura del salari és, a la pràctica, la doble condició per a que els homes facin ús del permís.
- En el context espanyol a mesura que ha anat augmentant la part intransferible remunerada, els pares han respost a la mesura usant aquest període exclusiu remunerat fins a mantenir-se en una proporció de 84% dels homes que usen el permís. En canvi les setmanes transferibles -que avui dia segueixen vigents fins al desplegament complet del Real Decret Llei 6/2019-, no superen l'ús del 2% per part dels homes ni tant sols amb els incentius d'algunes comunitats autònomes. Finalment de les sol·licituds del permís d'excedència per cura d'un familiar, que a Espanya és intransferible, no remunerat i es destina generalment per la cura d'un menor de menys de tres anys, només el 10,6% són realitzades per homes.
- Malgrat tot existeixen altres factors externs a les polítiques que influeixen en les conseqüències d'aquestes en la segregació de rols, com la ideologia de gènere, les condicions de treball facilitadores de la conciliació laboral i familiar o la seguretat del manteniment del lloc de feina, aspecte que s'ha pogut constatar en els anys de la profunda crisi o en les decisions dels treballadors públics respecte els del sector privat.

8.5.- Principals conclusions del cas d'estudi.

Per abordar aquest apartat de les conclusions és pertinent recordar que en referència a la classificació Brighthouse i Wright, la petita modificació del nostre estudi ha tingut per objectiu poder classificar de manera més detallada les polítiques dels diferents països d'acord amb la realitat actual observada i escollir suficients països com per tenir les diferents tipologies de permisos i realitats socioculturals representades. En aquest sentit, s'ha entès que les polítiques que promouen la igualtat (grup 3) són aquelles que milloren les condicions en termes de drets i obligacions de les del grup 2 (polítiques que habiliten un context per a la igualtat) i s'ha fet una subdivisió dins d'aquest grup 3 en funció de si les millores que promouen la igualtat són *més clares* o *molt més clares* que les del grup 2, en base a un criteri d'igualtat i en referència al grau de remuneració.

El grau de remuneració, en quant es defineix com el principal determinant per a un ús igualitari dels permisos per part dels homes, ha estat el criteri amb màxima prevalença per a la classificació dels països, seguit per l'exclusivitat o intransferibilitat i en darrer lloc per la igualtat.

8.5.1.- Conclusions prèvies a les hipòtesis

Per tal de poder contextualitzar els resultats del contrast de les hipòtesis hem fet prèviament una petita recerca pels diferents països escollits sobre la bretxa de gènere en referència a l'activitat, l'ocupació i l'ocupació a jornada parcial –tant globalment com segregant per tinença o no de fills- i la seva possible relació amb les polítiques de permisos parentals. Les conclusions principals al respecte són:

Activitat i Ocupació

- La bretxa de gènere en les taxes d'activitat i ocupació van de la mà. A més gap entre la taxa d'activitat femenina i masculina, més gap entre les taxes corresponents d'ocupació. Així mateix hem constatat que a mesura que la taxes femenines augmenten, els gaps disminueixen. Això ens permet arribar a un segon estrat de conclusions. D'una banda podem afirmar que l'obtenció d'igualtat a nivell de xifres de participació en el mercat laboral necessita d'una incentivació de l'activitat femenina. D'altra banda, com a corol·lari, en consideració que, com hem vist, com a mínim en el context espanyol, les tasques de la llar i cura de la família són la segona causa d'inactivitat entre la població amb un biaix de gènere del 90% que fa que sigui aquesta la primera causa d'inactivitat entre les dones, és evident que alliberar les dones de la càrrega de treball que suposa el pes de la responsabilitat en les tasques no remunerades de la cura de la llar i la família és quelcom fonamental. Seguint dins la realitat espanyola, si considerem (sense entrar en més detalls per ser aquest objecte d'un altre debat) que la polarització social que permet l'externalització del treball domèstic no és ni desitjable ni la base de la solució, l'obtenció de la corresponsabilitat en el sí de les famílies passa ha esdevenir una de les principals prioritats en matèria d'igualtat. En aquest canvi cultural, tant imprescindible com naturalment d'arrel, les polítiques socials, en termes de família, però també en termes de d'educació, són més que una oportunitat, una necessitat.
- En aquest sentit, és interessant la segona troballa respecte la bretxa de gènere en l'activitat i l'ocupació. Podem constatar que aquelles polítiques de permisos parentals que impedeixen la igualtat efectiva (grup 1) tenen, majoritàriament un biaix de gènere més accentuat, tant en l'activitat com en l'ocupació. Polònia, amb una política de permisos parentals de les més igualitàries és l'excepció més notòria d'aquesta pauta. Tot i així, cal considerar que respon perfectament al condicionant d'una baixa taxa d'activitat femenina - que com hem vist està relacionat globalment amb un gap superior entre les taxes femenines i masculines- el que constata allò prèviament trobat en la literatura que afirmava que amb la caiguda del bloc socialista, la regressió de la divisió sexual del treball en quant al treball remunerat havia esdevingut una realitat.
- No sembla possible establir una relació directa que determini que aquells països amb polítiques més promotores de la igualtat (grups 3 i 4) aconseguen menor biaix de gènere en les taxes d'activitat i ocupació que aquells que simplement faciliten el context per a que es produeixi la igualtat (grup 2).

Jornada parcial i tinença de fills

- En referència a les taxes d'ocupació a jornada parcial, a major taxa femenina d'ocupació a jornada parcial, major és la bretxa de gènere en aquest tipus de contractació. Els exemples més clars d'aquesta pauta són Holanda, Suïssa, Alemanya i Regne Unit. Per tant, si bé hi ha certa influència del tipus de contractació que afecta ambdós gèneres, en aquells països com Holanda, on existeix una notòria contractació a temps parcial, especialment en comparació a altres països, es produeix un efecte multiplicador quan parlem de la contractació femenina. Holanda és un exemple especialment rellevant de

com les polítiques econòmiques i familiars poden seguir perpetuant la divisió sexual del treball malgrat aparentment pretenguessin el contrari. En el seu moment l'estat va iniciar campanyes per promoure i facilitar la contractació a temps parcial com a manera d'incorporar la dona al mercat laboral, però ha descuidat sistemàticament les polítiques de promoció de la igualtat en el terreny de la corresponsabilitat, prova d'això és una política de permisos parentals on el pare només té 2 dies remunerats de permís. A l'altra cara de la moneda trobem Noruega, Suècia i Dinamarca, que conformen l'excepció positiva a la pauta, on el gap és relativament inferior al que correspondria considerant la taxa femenina ocupada a temps parcial.

- Llevat d'una lleugera tendència dels països amb permisos parentals que impedeixen la igualtat (grup 1) a situar-se a la part alta de la classificació de gaps en les taxes a jornada parcial, no ha sigut possible determinar una relació entre els tipus de polítiques i la bretxa de gènere en la jornada parcial.
- No és així quan s'introdueix a l'anàlisi d'aquesta taxa la tinença de fills. Els resultats ens permeten afirmar que tenir fills, si de cas, empeny lleugerament els homes cap a la jornada completa. En canvi, l'efecte es produeix en direcció oposada, i de manera molt més notòria, per a les dones. Aquesta constatació amplia als altres països els resultats dels estudis empírics trobats en la literatura pel context espanyol. Així mateix és més destacable per a països amb una taxa femenina d'ocupació a jornada parcial més elevada com Holanda, Suïssa, Alemanya o Regne Unit, el que és totalment consistent amb la idea que la jornada a temps parcial està estretament relacionada amb la segregació de rols respecte a la cura de la llar i, sobretot, dels fills.
- La diferència entre les bretxes de gènere que es generen quan es tenen fills i quan no se'n tenen ens ha permès constatar en quins països el fet de tenir fills acusa el biaix de gènere en el treball a jornada parcial. Els resultats de l'anàlisi denoten que existeix una relació positiva entre les polítiques més igualitàries i un biaix de gènere menor. En són excepció Alemanya que es troba en un dels primers llocs quan havia estat classificada en una posició més intermèdia i Suècia que en la classificació inicial es trobava en una posició més allunyada de la desigualtat. En el sentit oposat sorprèn Portugal i especialment Grècia, tot i que aquest últim país, com hem vist, té unes taxes d'activitat femenina i, a l'hora, d'ocupació femenina a jornada parcial de les més baixes i per tant el fenomen podria venir explicat perquè precisament el percentatge de població femenina fora de la població activa estigués format bàsicament per les mares i pel fet que bona part de les dones (mares o no) treballen a jornada completa, el que en aquest sentit no les diferencia dels seus compatriotes masculins, independentment de la tinença o no de fills.

8.5.2.- Conclusions per a la hipòtesi 1.1. Relació entre les polítiques de permisos parentals i la bretxa salarial.

Si considerem la bretxa salarial obtinguda com a gap de la mitjana de salaris per hora, no sembla possible establir cap relació entre les polítiques de permisos parentals i aquest indicador.

En canvi si observem la bretxa d'ingressos donada per Eurostat -l'indicador de síntesi que considera l'impacte de la combinació de la mitjana del salari per hora, la mitjana d'hores mensuals pagades i la taxa d'ocupació-, tornem a constatar que majoritàriament aquells països amb polítiques de permisos parentals menys igualitaris (grup 1) tenen una bretxa d'ingressos superior. Tot i així, un cop més no és possible determinar una pauta que diferenciï entre polítiques habilitants del context (grup 2) i les que en principi, a més a més, promouen la igualtat (grups 3 i 4).

Considerant ambdós indicadors, la sorpresa més destacable és Alemanya. El país, que en principi aposta per generar un context que habilita la igualtat, pràcticament encapçala la bretxa de salari i d'ingressos. Les conclusions per a la hipòtesi 3, ens ajudaran a situar el perquè d'aquesta paradoxa.

Contràriament Bulgària, amb una de les taxes d'activitat i ocupació femenina més baixes dels països analitzats i l'únic on la titularitat del permís parental és de la mare, es troba en les posicions de menys biaix de gènere en ambdós indicadors. Una explicació plausible, que en qualsevol cas hauria de ser analitzada amb més profunditat, vindria donada per l'estructura salarial del país, notòriament polaritzada, que determina una de les mitjanes salarials més baixes d'Europa, el que deixaria poc marge pel gap de gènere. Malgrat tot, les dades de jornada parcial de Bulgària pateixen d'una baixa fiabilitat, el que podria estar afectant directament la dada de la bretxa d'ingressos i el càlcul del salari/h.

Pel que fa els països nòrdics, tradicionalment considerats com els puntals de la igualtat veiem que perden l'hegemonia de les millors posicions, especialment en quant a la bretxa salarial. És en bona part per aquest motiu que hem volgut contrastar els resultats amb el rànking donat pel *WEF earned income gap* - indicador també de síntesi però que en canvi considera la proporció homes/dones que participen al mercat laboral, els seus salaris respectius i el PIB per càpita del país corresponent-. Podem constatar com el PIB per càpita dels països rics els permet tenir posicions més igualitàries en el rànking WEF, el que en general encaixa més amb l'imaginari col·lectiu. En part té consistència quan estem parlant d'igualtat dins el context internacional, però quan parlem de les desigualtats intranacionals, és més interessant el rànking obtingut a partir de les dades Eurostat. A més a més, això ens facilita la correspondència directa entre la situació de la igualtat en cada país i la seva política de permisos parentals, i aquest és el motiu pel que s'ha pres la bretxa d'ingressos Eurostat per construir el rànking del nostre estudi.

Amb tot, és especialment interessant veure com Portugal amb la seva reforma de permisos parentals del 2009 que va situar aquesta política familiar a les cotes d'igualtat i nivell de remuneració d'alguns dels països nòrdics com Suècia, no presenta un posicionament gaire bo en la bretxa salarial però es cola a les posicions de més igualtat en referència a l'indicador de gap d'ingressos d'Eurostat, sense perdre gaire pistonada en el rànking WEF.

8.5.3.- Conclusions per a la hipòtesi 1.2. Relació entre les polítiques de permisos parentals i la densitat del sostre de vidre.

La caracterització dels sostre de vidre s'ha realitzat en base a la presència de dones en els càrrecs de màxima responsabilitat a les empreses (grup 1³⁶ de la classificació internacional d'ocupacions ISCO-08). Tot i així per tal d'eliminar la suspicàcia que el gap de presència pot venir donat per una major preparació per part dels homes, s'ha partit d'un anàlisi previ pels diferents països -tal i com ja s'havia realitzat per Espanya a la primera part d'aquest treball- respecte la presència de dones entre la població activa amb estudis superiors. Paral·lelament s'ha volgut diferenciar entre ocupats per compte propi i assalariats.

S'ha pogut concloure que els països amb polítiques de permisos parentals que impedeixen la igualtat (grup 1) coincideixen en general amb percentatges més baixos de dones entre la població activa amb estudis superiors. Sorpren una vegada més Alemanya.

³⁶ No confondre amb el grup 1 de la classificació del nostre estudi (països amb polítiques de permisos parentals que impedeixen la igualtat).

Així mateix malgrat no són resultats notòriament contundents sí hi ha una certa relació entre la presència de dones entre la població activa amb estudis superiors i la presència femenina en els càrrecs de responsabilitat. Tot i que els percentatges s'allunyen de correspondre's amb la lògica que a igual preparació igual presència, doncs hi ha un decalatge mitjana del 20%.

Si considerem exclusivament els assalariats podem veure que la relació positiva preparació/presència augmenta i com disminueix la mitjana de decalatge pels diferents països en pràcticament un 5%. Cal considerar que diversos factors poden estar induint a aquesta diferència de resultats: des d'una major emprenedoria entre els homes que els donaria una directa major presència en el grup 1 de l'ISCO-08 fins a una lògica reducció del sostre de vidre en aquells països amb més presència de dones entre la població amb estudis superiors.

Quan introduïm a l'anàlisi les polítiques de permisos parentals notem que mentre no es pot establir una relació constatable entre tipologia de polítiques i presència femenina en els càrrecs de màxima responsabilitat quan parlem de tota la mostra, sí podem observar un cop més que els països amb polítiques de permisos parentals menys igualitaris (grup 1) acusen menor igualtat entre els directius assalariats. Tot i així en aquest camp, tampoc és possible constatar alguna pauta que diferenciï entre polítiques habilitants del context (grup 2) i les que en principi, a més a més, promouen la igualtat (grups 3 i 4).

Finalment, no s'ha pogut constatar una relació entre la bretxa de gènere en l'ocupació a temps parcial i la bretxa de gènere en els càrrecs de més responsabilitat.

8.5.4.- Conclusions generals per a la hipòtesi 1 (1.1. i 1.2.)

Globalment, doncs, per a la hipòtesi 1, conformada per les hipòtesis 1.1 i 1.2, podem dir que en el context europeu, aquells països que presenten polítiques de permisos parentals que impedeixen la igualtat efectiva (grup 1) amb mesures que poden entendre's com a suport a una estructura familiar de doble ingrés però que a la pràctica contribueixen a perpetuar la segregació de rols -com poden ser per exemple una marcada desigualtat en el dret i la durada del permís entre els progenitors o, especialment la manca d'una remuneració generosa que és determinant en la decisió dels homes a l'hora de prendre els permisos-, obtenen pitjors resultats des de la perspectiva de gènere de la bretxa d'ingressos i la dificultat per trencar el sostre de vidre que impedeix a les dones progressar cap als llocs de major responsabilitat.

La intransferibilitat del permís parental no fa millorar els resultats ni en referència a aquests dos indicadors ni en altres aspectes del mercat laboral com el biaix de gènere de la repercussió en termes de desplaçament cap a la jornada parcial de la tinença de fills. Així es constata que aquest factor és secundari davant la remuneració a l'hora d'introduir canvis en els comportaments de coresponsabilitat.

Pel que fa a les resta de tipologies de permisos parentals (grups 2, 3 i 4) no s'ha pogut establir una relació de causalitat entre les polítiques de permisos parentals més igualitàries i els indicadors del mercat laboral, el que podria fer pensar a priori que aquesta no existeix.

Tot i així, és notori que entre aquest altre grup de països no n'existeix cap amb el permís parental intransferible i ben remunerat en termes de cobertura de salari. Alemanya i Dinamarca compten amb permisos parentals intransferibles, però en el primer cas la seva remuneració és extremadament mesurada (65% durant 12 dels 36 mesos) i en el segon només cobreix les 32 setmanes d'un dels progenitors. Els països amb remuneracions generoses, només ho són aparentment ja que els seus topalls són inhibidors d'aquesta generositat, i en qualsevol cas, llevat condicionants més o menys destacables, no imposen la intransferibilitat, -el "use it or lose it"-, que com s'ha vist és la segona condició necessària per l'ús dels homes del permís parental.

Per tant, més que descartar la hipòtesi per la resta de països, més aviat caldria pensar que, malgrat els avenços en matèria d'igualtat, les polítiques de permisos parentals cal que vagin un pas més enllà per tal d'incidir de manera definitiva en la igualtat en el mercat laboral. És a dir que en termes d'igualtat de gènere en el mercat laboral, la remuneració parcial o total dels dies del permís parental a més del 70% del salari podria estar marcant una línia divisòria en l'eficàcia de les polítiques de permisos parentals per minorar els biaixos de gènere respecte les polítiques amb menys o nul·la remuneració d'aquests permisos³⁷. Però a partir d'aquí si es vol acabar amb aquests biaixos, no n'hi ha prou en remunerar més dies o a cobertures més altes, calen polítiques que en primer lloc considerin (com a condició necessària) topalls de la remuneració que no dissuadeixen els homes -generalment amb sous més elevats- de ser ells qui també s'acullin al dret de gaudi del permís, i en segon lloc (com a condició indispensable) eliminin la transferibilitat -mesura que òbviament hauria de tenir flexibilitat davant d'algunes excepcions-.

8.5.5.- Conclusions per a la hipòtesi 2. Relació entre les polítiques de permisos parentals i l'ús del temps en el treball no remunerat de la cura de la llar i la família.

Interessava en aquest apartat veure si existeixen polítiques de permisos parentals més capaces de promoure la igualtat en el repartiment de les tasques del treball no remunerat en l'àmbit domèstic. En concret ens hem fixat en el temps que homes i dones empren en la cura de la llar i els fills, segregant els dos conceptes per a un millor anàlisi.

En primer lloc hem pogut observar que en la majoria de països el biaix de gènere és més marcat en referència a la cura dels fills que en les altres tasques de la llar i que, en qualsevol cas, es constata que les dones dediquen molt més temps que els homes al treball domèstic no remunerat.

Quan relacionem aquestes bretxes de gènere amb les polítiques de permisos parentals, tornem a trobar que aquells països amb polítiques que impedeixen l'efectiva igualtat (grup 1) tenen majoritàriament un biaix de gènere més accentuat. En canvi, també com succeïa amb les bretxes de gènere dels indicadors del mercat laboral, no sembla possible establir una relació directa que determini que aquells països amb polítiques més promotores de la igualtat aconseguïen menor biaix de gènere en l'ús del temps en el treball domèstic. Els resultats mereixen exactament la mateixa reflexió que per la hipòtesi 1, doncs el que probablement estiguin reflectint els resultats és una encara notòria manca de polítiques socials que promoguin la dissolució dels rols de gènere en el treball reproductiu, especialment en referència al no remunerat.

8.5.6.- Conclusions per a la hipòtesi 3. Repercussió esperable de les mesures del Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març en la igualtat de gènere global considerant tant el treball remunerat com el no remunerat corresponent a la cura de la llar i la família.

Per tal de contrastar la hipòtesi 3 hem construït un rànking basat en alguns dels indicadors prèviament analitzats de manera que poguéssim constatar si existeix una relació entre les polítiques de permisos parentals i la igualtat (o desigualtat) de gènere en la societat englobant el mercat laboral i l'àmbit domèstic. Això en consideració que són dos esferes la naturalesa de les quals i les relacions que entre elles s'estableixen tenen molt a dir respecte a la divisió sexual del treball (remunerat i no remunerat), la que, en definitiva, és la base de la desigualtat i la discriminació per raó de gènere tant en un àmbit com en l'altre.

³⁷ Noti el lector que pel cas d'estudi estem parlant dels permisos parentals exclouent el permís per maternitat o paternitat que ja hem vist que és 100% remunerat en pràcticament tots els casos.

Si prenem de base la classificació inicial realitzada en funció de les característiques de les polítiques de permisos parentals pels diferents països, podem observar que el rànking, si bé no conserva estrictament el mateix ordre, ens retorna una clara relació entre les polítiques dels permisos parentals i el biaix de gènere global en el mercat laboral i en el repartiment del treball domèstic no remunerat.

Els resultats són importants, perquè si bé havíem pogut observar una pauta pels països amb polítiques que amb les seves mesures impedeixen l'efectiva igualtat i perpetuen la bretxa de gènere en l'àmbit professional i domèstic (grup 1), no havíem pogut determinar si algunes de les polítiques que intenten fomentar la igualtat (grups 3 i 4) són més efectives que aquelles que només habiliten el context (grups 2).

En aquest sentit la construcció d'aquest rànking ens ha donat l'oportunitat d'integrar ambdues esferes i el resultat sí ens permet observar una relació positiva entre unes polítiques de permisos parentals més igualitàries i una societat amb menys desigualtat de gènere. Malgrat tot, aquests resultats mereixen una reflexió sobre la causalitat. El fet que sigui necessari integrar l'àmbit públic i privat per tal de trobar certa pauta, ens condueix a pensar en primer lloc que existeixen variables que fan de pont. Una d'elles evidentment és la considerada en aquest estudi (afectació de la tinença de fills a l'ocupació a jornada parcial segons gènere)³⁸. En segon lloc, cal considerar que la necessitat de la integració pot estar aflorant la importància del rerefons cultural i els condicionants històrics en qualsevol dels aspectes implicats en el mercat laboral. Això ens porta a reflexionar sobre el fet que si bé les polítiques de permisos parentals poden ser punta de llança en el canvi de mentalitats, en la lluita per l'obtenció efectiva de la igualtat, és igualment necessari el desplegament paral·lel d'altres polítiques de conscienciació que ajudin a promocionar la cultura de la igualtat. Aquestes poden anar des de campanyes de contingut específic, a transformacions de base que afectin els diferents aspectes socials, com l'educació o la justícia.

Arribats a aquest punt i en relació a aquesta última reflexió, ens sembla interessant no passar per alt els països que proporcionen l'excepcionalitat a la pauta i que també havien destacat pels seus resultats aparentment inconsistents en les anteriors hipòtesis: Alemanya i França.

Alemanya, té una política de permisos parentals que en principi, segons la classificació inicial, habilita el context per l'obtenció de la igualtat. Entre les mesures més destacables de la seva política és que és l'únic país de la classificació que té un permís parental intransferible i mitjanament remunerat. Però la reforma més important per promoure l'ús del permís per part dels pares data de l'any 2007 i en el cas de la intransferibilitat no va ser implementada fins l'any 2015, el que confereix, especialment pel cas de la intransferibilitat, un marge de temps massa petit per canviar dinàmiques de comportament. Així mateix, algunes de les dades de l'estudi, directament no podrien recollir aquests canvis en cas que ja s'haguessin produït ja que si bé les dades per a les variables B i C³⁹ són del 2018, les dels usos del temps (variable A) són del 2015 i les últimes dades publicades corresponents a la bretxa d'ingressos (variable D) – utilitzades en el present estudi – són del 2014.

D'altra banda cal considerar que el permís de paternitat no existeix com a tal i està inclòs en el parental, el que té una remuneració màxima del 65% del salari topat a un màxim de 1.800 euros mensuals. Segons dades d'Eurostat el salari mensual dels homes alemanys el 2014 era

³⁸ A l'apartat final d'aquest treball en veurem alguna altra que considerem interessant d'analitzar en properes línies d'investigació.

³⁹ Variable B: Biaix de gènere en la influència de la tinença de fills en el tipus de jornada. Variable C: Biaix de gènere en Grup 1 de la classificació ISCO-8 -consideració només de persones assalariades- (% d'homes en el Grup 1).

de mitjana d'un 3.200 euros, el que vol dir que de mitjana, estaríem parlant d'una remuneració del 56%. A aquesta realitat caldria sumar el fet que Alemanya és un dels països amb un gap més elevat en la participació al mercat laboral mitjançant la jornada parcial i un dels països amb menys presència de dones en els càrrecs de major responsabilitat de les empreses, que és també on s'acumulen els sous més elevats. Tot plegat immers en una cultura nacional que ha hagut de plantejar campanyes específiques per canviar la consideració negativa de treballar si s'és dona i es tenen fills petits. És, doncs, un exemple clar que les polítiques en termes d'igualtat han de fer prevaldre els costos socials de la desigualtat davant els costos econòmics que implica la implementació de les polítiques necessàries per eliminar aquesta desigualtat.

El cas de **França** té l'explicació en el sentit contrari. Amb una política de permisos parentals més aviat poc generosa (màxim 400 euros mensuals en un país on la mitjana de sous és per homes i dones respectivament de 3000€ i 2480€), empeny la població a un ús escàs del permís més enllà de les 16 setmanes obligatòries i 100% remunerades per a la mare i els 15 dies 100% remunerats del pare. Paral·lelament l'estat proveeix des de fa molts anys -amb independència del color polític circumstancial- d'una notable estructura de cura de fills basada en sistema de guarderies i escoles, ajudes familiars, etc. que permeten l'elecció de mares i pares de seguir treballant en condicions de participació en el mercat laboral més igualitàries que països amb el mateix tipus de polítiques de permisos parentals o fins i tot amb països les polítiques de permisos dels quals aparentment impedeixen menys la igualtat. En aquest sentit, val la pena considerar la dada que vèiem en els usos del temps del treball domèstic no remunerat, on França és un dels països amb un gap inferior en el temps emprat per a la cura dels fills. Els resultats de França mostren que les polítiques de permisos parentals són importants en referència a l'obtenció de la igualtat, però que en termes d'una obtenció efectiva també juga un paper important l'estructura de provisions estatals en referència a la cura dels fills, la que pot ajudar a impulsar la dissolució de la segregació de rols mentre les mentalitats inicien el canvi disruptiu cap a una veritable corresponsabilitat.

En el sentit dels condicionants històrics als que fèiem esment uns paràgrafs més amunt, ens sembla interessant posar en relleu la bona posició que obté **Polònia**. Els resultats vénen donats bàsicament pel fet que té la menor bretxa de gènere dels països estudiats, i un dels menors biaixos dels països europeus. Segons l'estudi de Grant Thornton "*Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso*" aquesta és una característica que comparteix amb els països de l'Europa de l'Est, regió que any rere any segueix sent líder en participació femenina en el lideratge. Així doncs ens trobem amb un país amb baixes taxes d'activitat femenina però amb uns indicadors d'igualtat elevats dins el mercat laboral. Aquesta aparent contradicció no és tal si busquem el nexa comú dels països de l'Est. Si bé la regressió en la divisió sexual del treball remunerat/no remunerat va ser un fet amb la caiguda del bloc socialista, és possible que en termes exclusius de treball remunerat s'arrossegui el sentit igualitari del sistema. Però també pot ser que aquest factor s'hagi vist reforçat per les polítiques igualitàries, el que explicaria la diferència, per exemple amb Bulgària, també ex-república socialista. Aquest punt aportaria un altre exemple de la importància del sentit (transformador o perpetuador) de les polítiques de permisos parentals. Tot i així aquesta és una hipòtesi que mereix de per sí un anàlisi més profund que permeti el seu contrast, el que pot quedar per properes línies d'investigació.

Finalment per concretar en l'esperable repercussió de la nova llei espanyola, cal tenir en compte a priori dos factors.

En primer lloc la dinàmica dels homes espanyols d'esgotar el temps exclusiu de permís sempre i quant aquest sigui remunerat, és a dir que, a priori, és plausible acceptar que en augmentar el temps fins a les 16 setmanes, els homes esgotaran el període. Tot i que caldrà veure si és un

període massa llarg que, en no sé del tot obligatori, pot generar pressions al treballador del sector privat per a que declini el dret.

En segon lloc, com hem vist, l'ús del permís de paternitat contribueix a una implicació superior que roman en el temps respecte la cura dels fills, i aquesta, a la vegada, dilueix els rols de gènere en les famílies biparentals.

Per tant, des d'aquesta perspectiva, la nova llei hauria de contribuir, llevat el condicionador esmentat, a millorar el marcat biaix de gènere en l'esfera domèstica que actualment pateix Espanya.

Ara bé, no podem oblidar que els resultats de l'estudi es basen en la consideració de polítiques que fomenten la igualtat efectiva en referència a la diferència de durada entre els permisos de maternitat i paternitat però sobretot en les característiques de la remuneració del permís parental, entès com el que complementa els permisos de maternitat i paternitat. En aquest sentit, la nova llei espanyola no planteja cap canvi en referència a aquest permís. Seguirà sent fins els tres anys d'edat del fill o filla i no tindrà cap mena de remuneració. Per tant, Espanya es seguirà ubicant dins del grup 1 (polítiques que impedeixen la igualtat) i no hi haurà cap al·licient per a que el nivell d'ús dels homes en referència a aquest permís es vegi afectat positivament. Cal recordar que, avui dia, els homes confirmen només un 10% dels sol·licitants d'aquests permisos.

És a dir que, resultats en mà, és esperable certa millora en el repartiment dels usos del temps a nivell domèstic sempre i quant la llei es desplegui finalment en els termes en la que està prevista -la seva antecessora del 2007, va patir fins a 6 intents posposats d'ampliació del permís de paternitat-. Però serà difícil el canvi disruptiu en la mentalitat dels ocupadors i, en definitiva en l'empleabilitat i condicionants de participació de les dones respecte els homes, mentre els percentatges d'ús del permís parental segueixin reflectint la segregació tradicional de rols. Així serà complicat trencar la retroalimentació que avui dia encara perdura entre el repartiment desigual del treball domèstic no remunerat, les oportunitats i recursos disponibles de les dones per desenvolupar la seva carrera professional i el posicionament que els ocupadors permeten d'aquestes en el mercat laboral.

Així doncs, es reconeix el pas endavant que suposarà la nova llei, una petita victòria més en la lluita per l'obtenció de la igualtat efectiva, però no ens enganyem, el camí per recórrer és encara llarg i no exempt de dificultats.

Cal tenir present que en qüestions d'igualtat, i això també és vàlid per a la resta de col·lectius que pateixen discriminació, les polítiques socials han de ser la punta de llança que transformi mentalitats i contextos. Les societats no es poden permetre deixar enrere cap dels seus integrants. Tots i cadascun d'ells, amb les seves particularitats, conformen, individualment i col·lectiva, una oportunitat d'integrar talent, i el talent, especialment en el nou paradigma socioeconòmic, és la clau per esdevenir una societat competitiva, no només en termes econòmics sinó també socialment. I aquesta és, sense cap mena de dubte, una condició a la que tota nació hauria d'aspirar.

9. Reflexions finals i noves línies d'investigació

Si bé les conclusions han respost a les qüestions plantejades, sembla que només han pogut fer-ho parcialment. Així hem vist que en general quan parlem de la relació entre les polítiques de permisos parentals i els biaixos de gènere en el mercat laboral, mentre és constatable que aquells països amb polítiques que impedeixen la igualtat obtenen biaixos de gènere més elevats, en aquelles altres societats amb polítiques que aparentment estableixen el context per a l'obtenció de la igualtat o fins i tot en les que sembla que aquesta es promoció, no és possible establir de manera clara en quin grau existeix una relació causa-efecte.

També és cert, però, que no ens pot passar per alt allò trobat en la literatura especialitzada segons la que s'ha pogut constatar la importància del doble factor "intransferibilitat/remuneració generosa" per tal de poder obtenir resultats notables en l'ús dels permisos per part dels homes. Aquesta doble condició que sí es dona majoritàriament quan parlem dels permisos de maternitat/paternitat no es presenta en cap dels països estudiats si ens referim a tot el període que confereix el dret a permís parental.

Per tant, sembla que existeix una barrera en la configuració dels permisos que, contextualitzada encara en una imperant segregació de rols de gènere, impedeix una veritable promoció de la participació dels homes en la cura dels fills. Si hi afegim la relació, també trobada per diferents estudis, entre aquesta involucració dels homes i la dilució dels biaixos de gènere en el treball domèstic no remunerat, i recuperem la premissa de la disminució d'empleabilitat -o directament l'expulsió involuntària de la població activa-, que representa per a les dones la imposició de la doble presència, és evident que, fins i tot a les polítiques més avançades de permisos parentals, manca una estructuració gènere-transformativa que tingui per objectiu acabar amb la divisió sexual del treball. Aquesta hauria de basar-se en una composició que considerés evidentment la simetria de gènere en els elements normatius, però a més a més dels aspectes formals, hauria de buscar la implicació activa dels pares mitjançant permisos intransferibles i ben remunerats, de manera que s'abandonés l'enfocament maternalista que encara impera en l'imaginari col·lectiu i també en la configuració de moltes de les polítiques públiques relacionades amb la matèria.

Això ens porta a pensar que a l'estat espanyol, més enllà de la implementació de la nova llei que reforma la concepció dels permisos de maternitat i paternitat, cal plantejar-se la necessitat d'un canvi que també variï la configuració actual de l'excedència per cura de fills, ja que aquesta, si bé reserva el lloc de treball de qui l'utilitza, segueixi contribuint a perpetuar la segregació tradicional dels rols de gènere.

En aquest sentit encara és fa més evident la necessitat de qüestionar-se quines implicacions econòmiques tenen aquestes reformes. ¿Pot un país com Espanya assumir-ne el cost? Aquest és en qualsevol cas un tema a abordar amb més profunditat, però les preguntes no poden anar deslligades d'altres qüestions igualment necessàries. ¿Pot una societat que aspira a ser competitiva permetre's el cost de continuar perpetuant una font de discriminació com és la divisió sexual del treball?

En termes de cost econòmic, un primer ordre de magnitud, ens el dona l'estudi publicat al web de l'organització "Iguales e Intransferibles"⁴⁰ que xifra el cost de l'augment de les 5 setmanes de permís de paternitat a les 16 en un increment de la despesa anual d'uns 1.100 milions d'euros. Sense analitzar altres inversions estatals de major valor i dubtós benefici social, val la

⁴⁰ <https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2018/10/Cifras-coste-beneficio-reforma-PPIINA-actualizado-a-2018.pdf>

pena tenir present la dada donada per Medialdea i Pazos (2011), on estimaven en més de 2.600 milions d'euros les pèrdues d'aquell any en recaptació d'IRPF sota la modalitat "declaració conjunta" -una possibilitat que a la vegada promou la permanència de les dones fora del mercat laboral o bé en l'economia submergida-.

Un estudi més detallat podria determinar els costos econòmics d'implementar permisos per cura de fills dissenyats per a fomentar la veritable igualtat. En aquest cas seria convenient plantejar-se una configuració de diferent naturalesa a l'actual, amb permisos més curts però altament remunerats, doncs no és menyspreable el perill que suposa per a la continuïtat en el mercat laboral i la promoció professional les absències de llarga durada. El que ens porta a reflexionar també sobre la conveniència de millorar el sistema estatal de pre-escolarització i/o plantejar la necessitat d'establir certa normativa d'ús consecutiu del permís per part dels dos progenitors, aspecte que a la vegada promou la corresponsabilitat.

Pel que fa els avantatges que sense dubte cal considerar en l'estudi cost/benefici, en aquest treball hem vist que en termes de les reformes en el sentit d'equitat, especialment quan parlem d'un país amb unes polítiques que impedeixen la igualtat, implica una reducció dels biaixos de gènere en el mercat laboral i en el treball reproductiu no remunerat. La promoció de la igualtat, no és només una qüestió ètica o de qualitat democràtica, si no que suposa una oportunitat d'aprofitar tot el capital cuidador dels homes i tot el potencial productiu i de talent de les dones sense estereotips condicionats i condicionants.

Aquesta optimització de recursos, més enllà de propiciar una major eficiència en el conjunt de la societat, també suposa en el pla concret, una font d'avantatge competitiu per a les empreses. És cert que a priori les reformes exigeixen d'un sobre esforç per part de les organitzacions en termes de reemplaçament d'aquells homes que fins ara no gaudien del permís de paternitat o de l'excedència per cura de fills. Així mateix, les baixes suposen un cost associat extra que amb l'ordenament jurídic actual no sempre és compensable mitjançant beneficis fiscals. Però la dilució dels rols de gènere té beneficis associats difícilment rebutjables en el nou paradigma que representa l'era del coneixement, on els actius intangibles han augmentat el seu valor potencial fins a superar amb escreix la potencialitat dels actius materials.

Una distribució més equitativa del treball no remunerat té implicacions directes en l'augment de l'empleabilitat de les dones. Aquesta transformació, especialment contextualitzada en una societat on les cotes de formació femenines a nivell alts superen els dels homes, suposa l'ampliació del ventall a l'hora de reclutar i retenir talent de manera efectiva. A la vegada que allunya el repartiment d'oportunitats internes y externes sota un criteri de gènere, l'aproxima a un criteri de meritació molt més equitatiu i eficient en termes de gestió de talent. Una gestió del talent que consideri la igualtat d'oportunitats, al seu torn genera un major grau de satisfacció amb el treball, millora l'autoestima dels col·laboradors, la seva autoconfiança i la relació amb els estaments superiors de l'organització -aspectes, tots ells, que redunden en un major compromís amb l'empresa- per no oblidar la importància de la diversitat de gènere a l'hora de comptar amb una adaptació més eficient als mercats constantment canviants.

Per tant, en termes d'implementació de polítiques que busquin la igualtat efectiva entre homes i dones, és necessari una doble implicació estat/teixit empresarial.

L'estat ha de destinar d'una banda partides pressupostàries -el que és factible considerant els costos descrits i sobretot el benefici social que implica per a la societat del benestar-, i d'altra banda ha de facilitar altres recursos a les empreses per exemple amb programes de beneficis fiscals i ajudes per tal que la implementació d'aquestes polítiques no sigui a priori traumàtica, doncs no podem perdre la perspectiva que el 95% del teixit empresarial espanyol són

micropimes amb uns recursos econòmics molt més sensibles a l'augment dels reemplaçaments temporals que suposen aquestes mesures.

Per part de les empreses és evident que l'adaptació suposa destinar recursos econòmics que malgrat acabaran tenint beneficis no sempre seran immediats. Però la seva implicació també té la component de la responsabilitat social. Sense obviar que la igualtat entre homes i dones es troba entre els àmbits d'actuació prioritària de l'Aliança Europea per la Responsabilitat Social de les Empreses, aquesta és també una oportunitat pel posicionament davant els mercats cada vegada més exigents en referència al compromís social que les organitzacions prenen amb l'entorn on desenvolupen la seva activitat.

Finalment, pel que fa les noves línies d'investigació, a banda de l'estudi proposat unes línies més amunt, existeixen qüestions que la limitació de l'abast d'aquest treball ha deixat per abordar però que podrien ser interessants a l'hora de trobar pautes més concretes, especialment dins els grups 2, 3 i 4 de l'estudi empíric realitzat, que expliquessin la relació entre les polítiques de permisos parentals i els indicadors del mercat de treball.

L'estudi de l'ús del permís per part dels homes en base a nivells de cobertura dels permisos, salaris mitjana de cada país, incentius existents i cultura imperant en referència a la ideologia de gènere, seria potser la necessitat més clara a l'hora de relacionar les diferents polítiques i els biaixos de gènere en l'àmbit laboral. Aquesta variable podria explicar que d'una banda no hagi estat possible trobar una relació més concreta que permetés constatar positivament i irrefutable les hipòtesis 1 i 2 i d'altra banda s'hagin obtingut resultats força més clars per a la hipòtesi 3, on s'ha tingut en compte una visió més global de la composició del mercat laboral i la societat. Tanmateix, un estudi d'aquestes característiques donaria una base acadèmica a la importància de potenciar la participació dels homes en aquest ús per diluir la bretxa de gènere en l'àmbit laboral.

També seria interessant documentar amb perspectiva històrica la relació entre l'establiment de diferents mesures i tipologies de polítiques de permisos parentals i la celeritat de disminució de la bretxa de gènere en el mercat laboral. En aquest sentit si bé existeixen estudis més extensos pels països nòrdics -segurament perquè es tracta dels països que van introduir les primeres reformes per intentar millorar els seus estàndards d'igualtat-, hi ha altres casos tanmateix interessants d'analitzar com la reforma del 2009 de Portugal, país que ha obtingut bons resultats en el rànking del nostre estudi.

En darrer lloc, en un sentit similar, però en un altre pla, tornem a posar damunt de la taula l'interès de la línia d'investigació proposada a l'apartat 8.5.6 per tal de poder contrastar la hipòtesi del factor potenciador de les polítiques dels permisos parentals en contextos que històricament han pogut promocionar certa igualtat dins el mercat laboral com són els països de l'Est. Ens referim en concret, sense voluntat d'excloure'n d'altres, al cas de Polònia i Bulgària, ambdós ex-repúbliques socialistes, que han optat per tipologies de polítiques de permisos parentals ben diferenciades en termes d'igualtat. Aquest podria tenir especial interès per complementar el present estudi, doncs no s'han pogut trobar dades fiables de tots els indicadors per Bulgària i això no ha permès un anàlisi complet del seu posicionament.

Bibliografia

ALBERT LÓPEZ-IBOR, R.; ESCOT MANGAS, L.; POZA LARA C. (2008). "El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España" *Economic Analysis Working Papers*. Vol 7, Iss 13.

BORDERIAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (1994). "Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales". Madrid: FUHEM-Icaria. [Citat a: Torns, T. (et al.) "Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses". *Estudis* 2. Barcelona: Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya. Disponible a: https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2013/131995/Informe_final_IDESCAT_EUT_rev2015.pdf]

BUSTELO, M. i PETERSON, E. (2005). "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada bajo la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres". *SOMOS, Revista de Desarrollo y Educación Popular*. "Hombres y Mujeres: coeducación" (Núm. 7 pàg. 32-37).

CASTELLANOS, C. (2016). "Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género". Memòria per optar al grau de Doctor. Universitat Complutense de Madrid. Disponible a: <https://eprints.ucm.es/37399/>

CASTELLANOS, C. et al. (2013) "¿Se implican más en el cuidado de sus hijos pequeños los padres que utilizaron la baja por nacimiento? El caso de España". *Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): "Las políticas sociales entre crisis y post-crisis* (pàg. 957-977). Disponible en: <http://www3.uah.es/congresoreps2013/>

CASTRO, C. (2015). "Modelos de bienestar, igualdad de género y permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo". Tesis Doctoral. Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica. Universidad Pablo Olavide. Sevilla.

CASTRO, C.; PAZOS, M. (2007). "Permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual". *Papeles de trabajo. Instituto de Estudios Fiscales* (Núm. 26). Madrid.

CASTRO, C.; PAZOS, M. (2012). "Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?". *Papeles de trabajo. Instituto de Estudios Fiscales* (Núm. 9). Madrid.

CHINCHILLA, N.; JIMENEZ, E.; GRAU, M. (2017). "Maternidad y trayectoria profesional en España: Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas", *Estudi d'IESE - ORDESA*. (ST-444, 05/2017).

CEBRIÁN, I.; MORENO, G. (2008). "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos". *Economía Industrial* (Núm. 367, pàg. 121 – 137).

COMITÈ ECONÒMIC I SOCIAL EUROPEU (2011). "Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre El papel de la política familiar en el cambio demográfico: compartir la mejores prácticas entre los Estados miembros". *Dictamen Exploratorio SOC/399 Política familiar y cambio demográfico*. Brussel·les.

DE CABO, G.; GARZÓN, N. (2007): "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo". *Instituto de la Mujer: Estudios*. Madrid. Disponible a: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C.; LLORENTE, R. (2014). *La incidencia de los aspectos pre-market: segregación laboral y gap salarial por género*. Ed: Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES) de la UAH. [Citat a **GONZÁLEZ, S.** (2018) "Gestió i tractament de la diversitat. El pla d'igualtat". *Material Didàctic UOC*. PID_00220057].

DUEÑAS, D; MORENO, A. (2017). "Mujeres, madres y trabajadoras. Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005 – 2016". *Revista de Economía Laboral* (Núm. 14(2); pàg. 66-103).

EKBERG, J. et al. (2003): "Sharing Responsibility? Short- and Longterm Effects of Sweden's 'Daddy-Month' Reform". *WP SOFI* [Citat a Castro i Pazos (2007)]

ERIKSSON, R. (2005). Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month Disponible a: http://swopec.hhs.se/sofiwp/abs/sofiwp2005_009.htm [Citat a Castro i Pazos (2007)].

ESPUNY, M.J. (2006). "Los antecedentes históricos al permiso de lactancia", *IUSLabor. Historia del Derecho y de las Instituciones Universidad Autónoma de Barcelona* (Núm.2). Disponible a:

<https://www.upf.edu/documents/3885005/3889624/Historia.MJEspuny.pdf/fcb9e514-47de-4023-825e-5263ffe4cc5>

EUROFOUND (2019). "Parental and paternity leave – Uptake by fathers". *Publications Office of the European Union: AD HOC Report*. Luxembourg.

GNEEZY et al. (2009). "Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society". *Econometrica*, (Vol. 77, Núm. 5). Disponible a: <https://rady.ucsd.edu/faculty/directory/gneezy/pub/docs/gender-differences-competition.pdf>

GONZÁLEZ, MJ; JURADO, T. (2009). "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo". *Panorama Social*, (Núm. 10 pàg. 65-81).

GUZMÁN, V. (2002): "Las relaciones de género en un mundo global". *CEPAL: Unidad Mujer y Desarrollo. Serie Mujer y Desarrollo*. (Núm. 38). Santiago de Chile. Disponible a: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5893/1/S024291_es.pdf

GUZMÁN, V. (2003): "Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible". *CEPAL: Unidad Mujer y Desarrollo. Serie Mujer y Desarrollo*. (Núm. 48). Santiago de Chile. Disponible a: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5911/1/S038566_es.pdf

GRANT THORNTON -WOMEN IN BUSINESS REPORT- (2018). "Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr progresos". Grant Thornton Insights (Març 2018). Disponible a: <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-mujeres-directivas-2018-embargo-8-march---es---web.pdf>

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES & RESEARCH (2018). *Leave Policies & Research. Country reports*. <https://www.leavenetwork.org/leave-policies-research/country-reports/>

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES & RESEARCH (2018). *Leave Policies & Research. Total leave available*. Disponible a: <https://www.leavenetwork.org/leave-policies-research/cross-country/>

LAPUERTA MÉNDEZ, I. (2012). "Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain". Tesis Doctoral Universitat Pompeu Fabra.

LAPUERTA, I. (2011). "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain", *Population Research and Policy Review* (Núm. 30, pàg.185-210).

LÓPEZ, M.T. et al. (2018) "¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia". *Estudi realitzat per la Unitat d'Investigació i Estudis de Família de la ONG Acció Familiar amb la participació de la Universitat Complutense de Madrid i la Universitat de Sevilla*. Producció Editorial: EDICIONES CINCA.

MEDIALDEA, B.; PAZOS, M. (2011) "Impuesto sobre la renta español (IRPF) desde la perspectiva de género: cuestiones de equidad y de eficiencia". *XVIII Encuentro de economía pública*. Publicat a <https://dialnet.unirioja.es/>

MEIL, G. (2011). "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa". *Revista Latina de Sociología*, (Núm 1, pàg. 61-97).

MEIL, G.; ESCOBEDO, A. (2018). "Gender Equality and Parental Leave". *Revista Española de Sociología. 2018 Supplement*. Vol. 27, p9-12

NACIONS UNIDES (1995). "Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing". Disponible a: http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

OTERO, A. (2012). "La maternidad en la evolución de la Seguridad Social a lo largo del siglo XX". Treball de final de grau. Facultat de Ciències Socials, Jurídiques i de la Comunicació de la Universitat de Valladolid.

PAZOS, M. (2010) "Permisos de paternidad: ¿cuotas masculinas o reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres?", Publicat al web de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA). Disponible a: <https://igualeseintransferibles.org/blog/permisos-de-paternidad-cuotas-masculinas-o-reparto-equitativo-de-los-cuidados-entre-hombres-y-mujeres/>

PAZOS, M. (2013). *Desiguales por Ley. Las políticas públicas contra la desigualdad de género*. Libros La Catarata. Disponible a: <http://mariapazos.com/wp-content/uploads/2013/11/Desiguales-Por-Ley-PDF.pdf>

PETERSON, E. (2011). "Beyond the "women-friendly" welfare state. Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care". Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Disponible a: <http://eprints.ucm.es/18170/1/T33524.pdf>

RIBES, C. (2018). "Los permisos para el cuidado de los hijos en la Unión Europea -Es la regulación e implementación de los permisos por maternidad, por paternidad y parental en la Unión Europea una herramienta de resolución en relación con la discriminación contra mujer o, por lo contrario, contribuye a mantener la desigualdad de género?". Treball Final de Grau. Facultat de Dret. Universitat Autònoma.

ROMERO-BALSAS, P. (2015). "Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en pareja". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. (Gen-Març 2015, pàg. 87-109).

WORLD BANK (2012). "World Development Report 2012: Gender Equality and Development. World Bank". *Informe del Banc Mundial. Washington DC*

WORLD ECONOMIC FORUM (2017). "The Global Gender Gap Report, 2017". WEF Insight Report.

Índex de gràfics

(Gràfics Part I)

Gràfic 1. Tasques diàries a la llar. Dedicació

Gràfic 2. Temps diari dedicat a les tasques de la llar en funció del tipus de jornada i sexe.

Gràfic 3. Percentatge de persones que dediquen una part del temps a activitats relacionades amb la llar i la família en funció del tipus de jornada i sexe

Gràfic 4. Taxa activitat per gènere i edat.

Gràfic 5. Evolució taxa activitat femenina.

Gràfic 6. Inactivitat per causa i gènere.

Gràfic 7. Ocupats en funció de la seva situació professional i tipus de jornada

Gràfic 8. Motius de dedicació al treball remunerat en règim de jornada parcial per gènere.
Edats: 15-24 anys

Gràfic 9. Motius de dedicació al treball remunerat en règim de jornada parcial per gènere.
Edats: 25-64 anys.

Gràfic 10. Segregació horitzontal. Biaix de gènere per tipus d'activitat.

(Gràfics Part III)

Gràfic 11. Gap entre la taxa femenina i masculina (per a les taxes d'activitat i ocupació respectivament).

Gràfic 12. Taxes femenina i masculina d'activitat i ocupació per països.

Gràfic 13. Taxes femenina i masculina d'activitat i el gap entre ambdues per països.

Gràfic 14. Taxes femenina i masculina d'ocupació a jornada parcial i el gap entre ambdues per països.

Gràfic 15. Taxes femenina i masculina d'ocupació a jornada parcial en funció de la tinença o no de fills per països.

Gràfic 16. Hores diàries dedicades a la cura de la llar (excepte cura dels fills) i a la cura dels fills per sexe.

Gràfic 17. Bretxa de gènere en les hores diàries dedicades a la cura de la llar (excepte cura dels fills) i a la cura dels fills.

Gràfic 18. Presència de dones entre la població activa amb estudis i presència de dones en els llocs de màxima responsabilitat de les organitzacions

Gràfic 19. Comparativa del gap de gènere en l'ocupació a temps parcial i la presència d'homes en els llocs de màxima responsabilitat de les organitzacions

Gràfic 20. Comparativa de les posicions en el rànking de la bretxa d'ingressos WEF en base al rànking de la bretxa d'ingressos Eurostat.

Índex de taules

(Taules Part I)

- Taula 1. Taxa activitat, ocupació i atur per gènere.
- Taula 2. Taxa de temporalitat.
- Taula 3. Biaix de gènere tipus de contracte temporal.
- Taula 4. Segregació vertical. Biaix de gènere per ocupació.
- Taula 5. Biaix de gènere per nivell d'estudis. Població ocupada.
- Taula 6. Biaix de gènere per nivell d'estudis. Població activa.
- Taula 7. Salari anual mitjana per gènere i tipus de jornada.
- Taula 8. Salari anual mitjana per gènere i sectors d'activitat.
- Taula 9. Variables incidents en la penalització per maternitat.

(Taules Part II)

- Taula 10. Característiques dels permisos parentals a Europa

(Taules Part III)

- Taula 11. Classificació dels països escollits en funció de la seva política de permisos parentals.
- Taula 12. Comparativa de classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànking dels països segons la bretxa de gènere en les taxes d'activitat i d'ocupació.
- Taula 13. Rànking dels països segons la bretxa de gènere en les taxes d'ocupació a jornada parcial.
- Taula 14: bretxes de gènere en l'ocupació a jornada parcial per països i segons tinença o no de fills.
- Taula 15: rànking dels països segons la diferència entre les bretxes de la taula 14.
- Taula 16. Comparativa de la classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànking dels països segons la bretxa de gènere en les tasques de la llar (excepte cura dels fills) i en la cura dels fills.
- Taula 17. Comparativa de la presència de dones entre la població activa amb estudis superiors i la presència de dones en els llocs de màxima responsabilitat de les organitzacions.
- Taula 18. Comparativa de la classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànking dels països segons la presència de dones en els llocs de màxima responsabilitat sobre el tota del Grup 1 de l'ISCO-08 i sobre els assalariats.
- Taula 19. Comparativa de la classificació de segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i els rànking dels països segons la bretxa salarial i la bretxa d'ingressos.
- Taula 20. Comparativa dels rànking Eurostat i WEF en funció de la bretxa d'ingressos.
- Taula 21. Rànking dels països segons les variables Ai, Aii, B, C i D.
- Taula 22. Comparativa de la classificació de països segons la igualtat des de la perspectiva de gènere en les seves polítiques de permisos parentals i el rànking dels països obtingut en el present estudi.

Annexes

Annex 1. Dades Usos del Temps INE (Gràfics PART I)

Dades corresponents al Gràfic 1 de la PART I

	% de persones		hh:mm	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Activitats relacionades amb la llar i la família no especificades	5%	15%	1:22	1:37
Activitats culinàries	46%	81%	0:55	1:44
Manteniment de la llar	32%	64%	0:53	1:17
Confecció i preparació de la roba	4%	34%	0:35	1:08
Jardineria i atenció d'animals	16%	11%	1:54	1:08
Construcció i reparacions	5%	1%	1:51	1:22
Compres i serveis	32%	47%	1:04	1:07
Gestions de la llar	2%	2%	0:57	0:46
Atenció dels nens	17%	22%	1:46	2:22
Ajuda a adults membres de la llar	3%	4%	1:41	1:40
Total Llar i família	75%	92%	2:32	4:29

Dades corresponents al Gràfic 2 de la PART I

Hores dedicades	Homes Jornada completa	Homes Jornada parcial	Dones Jornada completa	Dones Jornada parcial
Activitats relacionades amb la llar i la família	2:21	2:34	3:32	4:31

Dades corresponents al Gràfic 3 de la PART I

Percentatge de persones	Homes Jornada completa	Homes Jornada parcial	Dones Jornada completa	Dones Jornada parcial
Activitats relacionades amb la llar i la família	75%	69%	92%	97%

Annex 2. Dades Taxes Activitat INE (Gràfics PART I)

Taxa Activitat

Dades corresponents al Gràfic 4 de la PART I

Taxa Activitat	Homes	Dones
De 16 a 19 anys	16%	13%
De 20 a 24 anys	58%	52%
De 25 a 29 anys	87%	82%
De 30 a 34 anys	93%	84%
De 35 a 39 anys	94%	84%
De 40 a 44 anys	94%	85%
De 45 a 49 anys	92%	81%
De 50 a 54 anys	89%	75%
De 55 a 59 anys	82%	65%
De 60 a 64 anys	52%	39%
De 65 a 69 anys	8%	5%
Més de 70 anys	1%	0%

Evolució Taxa Activitat Femenina

Dades corresponents al Gràfic 5 de la PART I

	Taxa	Increment respecte any anterior		Taxa	Increment respecte any anterior		Taxa	Increment respecte any anterior
2018	53,06%	-0,19%	2003	44,37%	1,62%	1988	33,51%	1,53%
2017	53,25%	-0,40%	2002	42,75%	2,31%	1987	31,98%	2,88%
2016	53,64%	-0,06%	2001	40,43%	-0,95%	1986	29,11%	0,39%
2015	53,70%	0,02%	2000	41,38%	1,42%	1985	28,72%	0,11%
2014	53,68%	-0,27%	1999	39,97%	0,74%	1984	28,61%	0,03%
2013	53,94%	-0,04%	1998	39,22%	0,35%	1983	28,59%	0,70%
2012	53,98%	0,60%	1997	38,87%	0,67%	1982	27,89%	0,45%
2011	53,39%	0,69%	1996	38,20%	0,54%	1981	27,44%	-0,38%
2010	52,70%	0,69%	1995	37,66%	0,58%	1980	27,81%	-0,24%
2009	52,01%	1,08%	1994	37,09%	0,97%	1979	28,05%	-0,01%
2008	50,93%	1,43%	1993	36,12%	0,68%	1978	28,06%	-0,06%
2007	49,51%	1,05%	1992	35,43%	0,70%	1977	28,13%	-0,54%
2006	48,45%	1,42%	1991	34,73%	0,47%	1976	28,67%	
2005	47,03%	1,30%	1990	34,27%	0,59%			
2004	45,73%	1,36%	1989	33,68%	0,17%			

Annex 3. Taula completa permisos parentals a Europa

	Permís maternitat			Permís paternitat		Permís parental			
	Durada	Remuneració	Explicació	Durada	Remuneració	Durada	Remuneració	Simultaneïtat	Explicació
Alemanya	14 setmanes	100% salari previ	6 setmanes abans naixement; 8 setmanes després naixement (les 8 són obligatòries)	Inclòs en el permís parental		Fins els 3 anys del fill/a	12 (+2) o 24 (+4) mesos segons modalitat escollida. 65% salari que es deixa de percebre - topat-. Altres quantitats fixes segons requisits.	Possible	Intransferible. Dues modalitats: (A) es deixa de treballar. (B) es redueix jornada. Si els dos progenitors agafen mínim 2 mesos, són 14 mesos remunerats en la modalitat (A) o 28 mesos si ambdós usen un mínim de 4 mesos en la modalitat (B).
Àustria	16 setmanes	100% salari previ	Obligatori. 8 setmanes abans naixement; 8 setmanes després naixement	No existeix com a tal. Els treballadors del sector públic tenen l'opció de 4 setmanes no remunerades.		Fins els 2 anys del fill/a	Segons opció escollida: opció A: 80% durant 12 mesos. Opció B: 12.400 € a distribuir durant el període de temps.	Possible	Permís familiar. Si el segon progenitor en fa ús, l'opció A és per 14 mesos; per l'opció B, si l'ús del segon progenitor és superior al 20%, la quantitat augmenta el 20%.
Bèlgica	15 setmanes	82% primers 30 dies; 75% la resta (topat)	Mínim: 1 dia abans naixement; 9 dies després.	10 dies. Obligatori: 3 primers dies	100% primers 3 dies; 82% la resta	4 mesos extres per cada progenitor	Uns 700 € /mensuals després d'impostos	Possible	Intransferibles
Bulgària	410 dies	90% salari previ	Obligatori: 45 dies	15 dies	90% salari previ (topat)	12 mesos	174 € mensuals	No és possible	El dret és per la mare. Si ella mor o no pot fer-se càrrec del fill/a pot usar-lo el pare. També pot ser transferit a una tercera persona. Si no és usat de manera completa, la mare té dret a rebre una part de la remuneració que mancaria per cobrar.
Croàcia	30 setmanes	100% salari previ	Mínim: 28 dies abans naixement; 70 dies després.	No existeix com a tal.		4 mesos per progenitor després dels 98 dies obligatoris per la mare.	100% els primers 6 mesos (8 si els dos progenitors usen el permís). Dels 6 mesos a l'any del fill/a 50%.	Possible	Permís individual transferible. Per parts múltiples o a partir del tercer fill la durada i el període remunerat s'estenen.

Dinamarca	18 setmanes	100% salari previ (topat)	4 setmanes abans naixement; 14 setmanes després naixement. Mínim: 2 setmanes després naixement	2 setmanes	100% salari previ (topat)	32 setmanes per progenitor	100% salari previ (topat), però només es paguen 32 setmanes encara que s'agafin els total de les 64 setmanes	Possible	Intransferibles. Es pot optar per treballar a mitja jornada. Les 32 setmanes s'estenen a 64 pel/s progenitor/s que així ho decideixin.
Eslovàquia	34 setmanes	75% salari previ (topat)	Obligatori, llevat que el pare romangui a casa (a partir de la sisena setmana després del naixement) 6-8 setmanes han de ser abans del naixement.	No existeix com a tal.		Fins els 3 anys del fill/a	214,70€ mensuals	No és possible	Permís familiar. Només pot usar-lo un dels dos al mateix temps. Es pot optar per la jornada parcial del progenitor que està usant el permís parental.
Eslovènia	105 dies	100% salari previ (topat)	4 setmanes abans naixement; 11 setmanes després naixement. Mínim: 2 setmanes després naixement	30 dies	90-100% salari previ (topat), depenent del salari.	130 dies per progenitor	90-100% salari previ (topat), depenent del salari.	Possible	Transferibles. La mare pot transferir 100 dies, el pare els 130 dies.
Estònia	140 dies	100% salari previ (topat)	30-70 dies poden ser gaudits abans del naixement. Si és menys de 30 dies, la diferència es perd.	2 setmanes	100% salari previ (topat)	Fins els 3 anys del fill/a	100% salari previ (topat a 3.089,55€) fins 435 dies després del permís de maternitat.	No és possible	Permís familiar
Finlàndia	17,5 setmanes	90% primers 56 dies (topat); 70% la resta (topat)	Mínim 2 setmanes abans i després del naixement. Abans se'n poden gaudir fins a 50 dies.	9 setmanes. De 1 a 18 dies poden ser simultanis amb el permís de la mare (tant de maternitat com parental).	70% (topat)	26 setmanes després del permís de maternitat	70% (topat)	No és possible	Permís familiar. Es pot optar per la jornada parcial i cobrar la remuneració proporcionalment.
França	16 setmanes	100% salari previ (topat en el sector públic; en el privat depèn de l'empresa)	Obligatori. Mínim 3 setmanes abans del naixement.	2 setmanes	100% salari previ (topat en el sector públic; en el privat depèn de l'empresa)	Fins els 3 anys del fill/a	Depenent de la situació. Generalment: <400€ mensuals	Possible	Permís familiar, però màxim 24 mesos un mateix progenitor. Es pot optar per la jornada parcial i cobrar la remuneració proporcionalment.

Grècia	17 setmanes	100% salari previ	Obligatori. 8 setmanes abans naixement; 9 setmanes després naixement. Existeix un permís especial fins a 6 mesos més.	2 dies laborables	100% pagats per l'ocupador	4 mesos extres per cada progenitor	No remunerat	Possible	Intransferibles
Holanda	16 setmanes	100% salari previ (topat)	4-6 setmanes abans naixement; 10-12 setmanes després naixement. Mínim 4 abans i 6 després.	2 dies laborables al voltant del naixement + 3 dies fora del permís parental	Els 2 dies 100% pagats per l'ocupador. Els altres 3 no són remunerats	26 vegades el número d'hores que cada progenitor treballa durant la setmana.	No remunerat	Possible	Intransferibles
Hongria	24 setmanes	70% salari previ	Obligatori: 2 setmanes	5 dies	100% salari previ	Fins els 3 anys del fill/a	Modalitat A: 70% salari previ (topat) Modalitat B: 89,35€ mensuals	No és possible per la modalitat A durant els dos primers anys.	Permís familiar. Dues modalitats. A) progenitors assegurats: del final del permís ocupador fins els 2 anys + 1 any en modalitat B. B) pares no assegurats: 3 anys.
Irlanda	42 setmanes	Màxim 240€/setmana les primeres 26 setmanes	Mínim 2 setmanes abans naixement	2 setmanes	Màxim 240€/setmana	18 setmanes extres per progenitor	No remunerat	Possible	Intransferibles excepte que es treballi pel mateix ocupador (màxim 14 setmanes poden ser transferides).
Islàndia	3 mesos	80% salari previ (topat)	Mínim: 1 mes abans del naixement i 2 setmanes després del naixement.	3 mesos	80% salari previ (topat)	3 mesos extres	80% salari previ (topat)	Possible	Permís familiar. Els 9 mesos cal que siguin gaudits dins dels dos primers anys del fill/a
Itàlia	20 setmanes	85% salari previ	Obligatori. Mínim 4 setmanes abans del naixement.	4 dies obligatoris+1 dia si és transferit per la mare	100% salari previ	6 mesos per progenitor	30% si el fill/a té menys de 6 anys i no remunerat si té entre 6 i 12 anys. El temps de cotització no es veu afectat.	Possible	Intransferibles. Màxim 10 mesos per família excepte que el pare n'utilitzi tres o més. Aleshores són 11 mesos per família i el pare pot tenir-ne 7.
Letònia	112 dies	80% salari previ	56 dies abans i 56 després del naixement.	10 dies naturals després del naixement	80% salari previ	18 mesos per progenitor	44%-60% depenent de la modalitat escollida més unes quantitats fixades segons el moment i l'edat del fill/a	Possible	Intransferibles. Només un dels pares pot rebre la remuneració.

Lituània	126 dies	100% salari previ	70 dies abans naixement; 56 dies després	28 dies després del naixement	100% salari previ (topat)	Fins els 3 anys del fill/a	Depèn de la modalitat escollida: 100% fins els 12 mesos del fill/a (topat) o 70% fins els 12 mesos i 40% dels 12 als 24 (topat). Últim any no remunerat.	Possible	Permís familiar a compartir entre els progenitors.
Luxemburg	20 setmanes	100% salari previ (topat)	Obligatori. 8 setmanes abans naixement; 12 setmanes després naixement	No existeix com a tal.		4-20 mesos segons el tipus de jornada i la modalitat escollida	Segons el tipus de jornada i la modalitat escollida, però es pot considerar remunerat	Possible	Dret individual no transferible
Malta	18 setmanes	100% primeres 14 setmanes (topat)	Mínim 6 setmanes després del naixement	5 dies laborables (sector públic) 1 dia laboral (sector privat)	100% salari previ, pagat per l'ocupador.	12 mesos (sector públic). 4 mesos (sector privat)	No remunerat	Possible en el sector privat o si només un dels dos treballa al sector públic.	Permís familiar si ambdós progenitors treballen al sector públic els 12 mesos són a repartir. Dret individual en el sector privat.
Noruega	13 setmanes	100% (topat)	3 setmanes abans naixement; 10 setmanes després naixement. Mínim: 6 setmanes després del naixement	2 setmanes després del naixement. Pot ser atorgat a un altra persona que assisteixi la mare.	Pagades si ho diu contracte o conveni.	46 o 56 setmanes depenent de la modalitat + 3 setmanes abans del part.	100% o 80% depenent de les setmanes escollides.	Possible	Permís familiar. 10 setmanes són per la mare i 10 setmanes pel pare. La resta de setmanes són per un dels dos progenitors. Les mares solteres no perden les 10 setmanes que correspondrien al pare i aquestes poden ser atorgades a una altra persona.
Polònia	20 setmanes	100% o 80% depenent de l'opció escollida en el permís parental	Obligatori: 14 setmanes	2 setmanes	100% salari previ	32 setmanes	Opció A: 80% permís parental i 80% permís maternitat. Opció B: 60% salari previ del progenitor si la mare escull el 100% durant el seu permís.	Possible	Permís familiar a repartir. Es pot optar per la jornada parcial i la remuneració proporcional.

Portugal	45 dies	100% o 80% depenent de l'opció del permís parental escollit	Obligatori (pertanyen al permís parental dels quals 45 dies són obligats per a la dona)	25 dies laborables. 15 obligatoris i han de ser gaudits durant el primer mes després del naixement	100% salari previ	120-150 dies laborables + 3 mesos per cada progenitor.	100% si s'escullen 120 dies i 80% si s'escullen 150 dies. Els altres 3 mesos per progenitor remuneració del 25% del salari.	Si els tres mesos s'agafen sense remuneració poden ser al mateix temps. Els 10 dies del permís de paternitat que no s'han de gaudir durant el primer mes, han de ser usats abans dels 3 mesos extres de la mare.	Els 120-150 dies són un permís familiar dels que 45 dies són obligats per la mare i 25 dies són pel pare dels quals 15 són obligatoris. Els 3 mesos extres per cada progenitor no són transferibles. Es pot optar per la jornada parcial acumulant les hores per allargar el període.
República Txeca	28 setmanes	70% salari previ (topat)	6-8 setmanes abans naixement; 20-22 setmanes després naixement. 14 setmanes obligatòries; mínim 6 després del naixement.	7 dies naturals durant les primers 6 setmanes després del naixement.	70% salari previ (topat)	Fins els 3 anys del fill/a	La quantitat i la seva distribució depèn de l'assegurança mèdica dels progenitors i de l'opció escollida. Pot ser pagada fins que el fill/a tingui 4 anys i la quantitat màxima és de 8.528 €.	No és possible	Dret individual no al mateix temps que l'altre progenitor
Regne Unit	52 setmanes	90% salari previ + uns 165€/setmana durant 6 setmanes o 90% durant 33 setmanes.	Obligatori: 2 després del naixement. 11 setmanes poden ser usades abans del naixement.	1 o 2 setmanes depenent de la jornada setmanal del pare.	La menor de les quantitats entre 165€/setmana o el 90% salari setmanal.	18 setmanes per progenitor	No remunerat	És possible	Dret individual no transferible. Màxim 4 setmanes per any, llevat acord amb ocupador.
Romania	18 setmanes	85% salari previ	Mínim 6 setmanes després del naixement. 9 setmanes poden ser usades abans del naixement	5 dies laborables. Extensible a 10 dies si el pare fa un curs de puericultura	100% salari previ pagat pel l'ocupador.	Fins els 2 anys del fill/a	85% salari previ (mínim: 268€ màxim:1.823€).	És possible durant el mes d'obligada cessió, però només un dels dos pot rebre la remuneració.	Permís familiar. Si els dos progenitors tenen dret al permís (si han cotitzat durant els 12 últims mesos), és obligat que el progenitor que menys el gaudirà com a mínim ho faci durant 1 mes en el primer any. En cas contrari la remuneració només serà pels 11 primers mesos.

Suècia	2 setmanes obligatòries	Remunerades si s'agafen del permís parental.	Les 2 setmanes són obligatòries. Si el treball és perillós per l'embaràs i no poden fer una altra feina, no hi ha limitacions del període i és remunerat al 77,6%. Si el treball no és perillós però és físicament demandant, 50 dels últims 60 dies d'embaràs es paguen al 77,6%. En qualsevol remuneració topada.	10 dies. Per l'altre progenitor o persona designada.	77,6% del salari previ (topat)	A) Fins els 18 mesos del fill/a. B) 240 dies remunerats per progenitor	A) no remunerat B) 195 dies al 77,6% (topat) 45 dies a 17,77€/dia	Condicionada (veure següent columna)	- A i B legislació per separat. B - fins els 12 anys del fill/a. Màxim 96 dies després dels 4 anys. - 90 dies no transferibles (han de ser dels remunerats al 77,6%) - 30 dies de simultaneïtat que no poden ser dels 90 dies no transferibles. - si es volen més dies de simultaneïtat han de ser dels remunerats al 77,6%.
Suïssa	14 setmanes	80% salari previ (topat)	Obligatori: 8 setmanes després naixement	No existeix com a tal. La llei estableix que cal donar hores i dies d'absència, però no especifica. Alguns contractes o convenis regulen els períodes d'1 dia remunerat i entre 3 mesos i 2 anys no remunerats).					No existeix com a tal. Algunes administracions públiques tenen acords amb els treballadors per permisos no remunerats que van des d'un quants dies a 2 anys. Es garanteix una cotització pels anys fora del mercat laboral per tenir cura de fills menors de 16 anys.
Xipre	18 setmanes	72% salari previ	Mínim 2 setmanes abans del naixement i 9 després del naixement.	2 setmanes després del naixement.	72% salari previ	18 setmanes per cada progenitor	No remunerat	És possible	Dret individual no transferible.

Annex 4. Dades estudi PART III

Dades Eurostat Taxes d'Activitat i Ocupació i gaps entre la taxa femenina i masculina.

	Taxa activitat (2018)			Taxa ocupació (2018)		
	Homes	Dones	Gap	Homes	Dones	Gap
Bulgària	81,0%	71,6%	9,4%	76,5%	68,3%	8,2%
Suïssa	91,0%	82,0%	9,0%	87,0%	77,9%	9,1%
Regne Unit	86,9%	76,5%	10,4%	83,7%	73,8%	9,9%
Irlanda	84,9%	71,9%	13,0%	80,3%	68,1%	12,2%
Grècia	82,7%	64,8%	17,9%	70,1%	49,1%	21,0%
Holanda	87,2%	76,9%	10,3%	84,3%	74,2%	10,1%
França	82,4%	74,2%	8,2%	75,2%	67,6%	7,6%
Alemanya	87,2%	78,1%	9,1%	83,9%	75,8%	8,1%
Estònia	87,9%	79,8%	8,1%	83,4%	75,6%	7,8%
Dinamarca	85,3%	78,7%	6,6%	81,5%	74,8%	6,7%
Portugal	84,4%	77,8%	6,6%	78,9%	72,1%	6,8%
Suècia	89,9%	85,2%	4,7%	84,7%	80,4%	4,3%
Polònia	82,5%	67,6%	14,9%	79,4%	65,0%	14,4%
Finlàndia	84,1%	79,8%	4,3%	78,2%	74,5%	3,7%
Islàndia	91,7%	85,1%	6,6%	89,5%	83,2%	6,3%
Eslovènia	82,9%	76,0%	6,9%	79,0%	71,7%	7,3%
Noruega	84,8%	79,1%	5,7%	81,7%	76,5%	5,2%
Espanya	84,3%	73,2%	11,1%	73,1%	61,0%	12,1%

Dades Eurostat Ocupació a temps parcial

	Homes o Dones ocupats a temps parcial sobre el total d'Homes o Dones ocupats -dels 15 als 64 anys- (2018)		
	Homes	Dones	Gap
Bulgària	1,7%	2,0%	0,3%
Suïssa	16,7%	60,9%	44,2%
Regne Unit	11,1%	39,7%	28,6%
Irlanda	10,6%	29,9%	19,3%
Grècia	6,1%	13,2%	7,1%
Holanda	27,5%	75,5%	48,0%
França	7,8%	28,8%	21,0%
Alemanya	9,6%	46,3%	36,7%
Estònia	7,2%	15,3%	8,1%
Dinamarca	15,6%	34,8%	19,2%
Portugal	5,7%	10,5%	4,8%
Suècia	13,1%	33,3%	20,2%
Polònia	3,8%	9,7%	5,9%
Finlàndia	10,0%	20,6%	10,6%
Islàndia	10,8%	33,7%	22,9%
Eslovènia	5,9%	14,3%	8,4%
Noruega	14,9%	37,8%	22,9%
Espanya	6,7%	23,9%	17,2%

Dades Eurostat⁴¹. Ocupació a temps parcial segons tinença o no de fills.

	Homes o Dones ocupats a temps parcial sense fills sobre el total d'Homes o Dones ocupats sense fills - dels 25 als 54 anys- (2018)			Homes o Dones ocupats a temps parcial amb fills sobre el total d'Homes o Dones ocupats amb fills -dels 25 als 54 anys- (2018)		
	Homes	Dones	Gap	Homes	Dones	Gap
Suïssa	13,2%	35,9%	22,7%	10,7%	77,9%	67,2%
Regne Unit	6,6%	20,1%	13,5%	6,7%	51,1%	44,4%
Irlanda	7,3%	13,8%	6,5%	5,6%	33,6%	28,0%
Grècia	6,8%	12,5%	5,7%	4,4%	13,5%	9,1%
Holanda	20,7%	55,7%	35,0%	15,1%	82,3%	67,2%
França	6,7%	20,0%	13,3%	4,8%	30,4%	25,6%
Alemanya	9,3%	30,1%	20,8%	5,8%	65,1%	59,3%
Estònia	6,8%	10,3%	3,5%	4,0%	14,8%	10,8%
Dinamarca	12,8%	25,0%	12,2%	4,8%	24,4%	19,6%
Portugal	5,8%	9,6%	3,8%	2,7%	8,0%	5,3%
Suècia	10,5%	20,4%	9,9%	7,4%	32,3%	24,9%
Polònia	3,7%	6,0%	2,3%	2,0%	9,2%	7,2%
Finlàndia	8,3%	13,1%	4,8%	3,5%	14,8%	11,3%
Eslovènia	3,5%	11,3%	7,8%	3,2%	11,0%	7,8%
Espanya	8,2%	20,9%	12,7%	3,7%	26,3%	22,6%

⁴¹ Excepte Suïssa, dades del Bundesamt für Statistik (2017)

Dades de l'European Institute for Gender Equality. Usos del temps: Cura dels fills i de la llar.

	Cura dels fills (H)			Cura de la llar -excepte cura dels fills- (H)		
	Dones	Homes	Gap	Dones	Homes	Gap
Bulgària	2,70	2,10	0,60	2,20	1,60	0,60
Suïssa	4,70	2,20	2,50	2,30	1,50	0,80
Regne Unit	3,50	2,70	0,80	2,10	1,50	0,60
Irlanda	3,70	2,70	1,00	2,50	1,70	0,80
Grècia	3,00	2,00	1,00	2,70	1,70	1,00
Holanda	4,40	3,00	1,40	2,20	1,60	0,60
França	3,20	2,90	0,30	1,90	1,20	0,70
Alemanya	3,60	2,50	1,10	2,40	1,70	0,70
Estònia	3,20	2,60	0,60	2,10	1,70	0,40
Dinamarca	4,70	4,10	0,60	2,00	1,70	0,30
Portugal	3,20	2,70	0,50	2,60	1,90	0,70
Suècia	4,60	3,80	0,80	1,90	1,50	0,40
Polònia	2,50	2,00	0,50	2,70	2,20	0,50
Finlàndia	3,20	3,00	0,20	1,90	1,60	0,30
Eslovènia	3,80	2,70	1,10	2,50	1,80	0,70
Noruega	5,00	3,30	1,70	2,20	1,60	0,60
Espanya	3,30	2,60	0,70	2,40	1,60	0,80

Dades Eurostat. Percentatges homes/dones estudis superiors i Grup 1 Classificació ISCO-08. Total i assalariats.

	% d'Homes/Dones sobre Població Activa amb estudis superiors -dels 25 als 74 anys- (2018)		% d'Homes/Dones Grup 1 ISCO-08 -dels 25 als 74 anys- (2018)		% d'Homes/Dones Assalariats Grup 1 ISCO-08 -dels 25-74 anys- (2018)	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Bulgària	41,3%	58,7%	61,4%	38,6%	51,0%	49,0%
Suïssa	57,4%	42,6%	65,8%	34,2%	64,2%	35,8%
Regne Unit	49,1%	50,9%	63,9%	36,1%	63,3%	36,7%
Irlanda	47,7%	52,3%	64,2%	35,8%	59,4%	40,6%
Grècia	49,5%	50,5%	72,5%	27,5%	67,9%	32,1%
Holanda	51,2%	48,8%	74,5%	25,5%	70,9%	29,0%
França	47,0%	53,0%	65,6%	34,4%	62,7%	37,3%
Alemanya	57,4%	42,6%	70,7%	29,3%	69,8%	30,2%
Estònia	39,6%	60,4%	63,9%	35,9%	53,5%	46,3%
Dinamarca	45,5%	54,5%	73,2%	26,8%	72,3%	27,7%
Portugal	38,6%	61,4%	66,2%	33,8%	60,5%	39,5%
Suècia	44,1%	55,9%	61,4%	38,6%	57,9%	42,1%
Polònia	43,1%	56,9%	57,6%	42,4%	52,7%	47,3%
Finlàndia	43,6%	56,4%	68,2%	31,8%	63,2%	36,8%
Islàndia	43,1%	56,9%	58,5%	41,5%	54,2%	45,8%
Eslovènia	42,9%	57,1%	61,5%	38,4%	56,2%	43,4%
Noruega	47,4%	52,6%	64,8%	35,2%	63,3%	36,7%
Espanya	48,1%	51,9%	67,8%	32,2%	64,0%	36,0%

Annex 5. Programes partits polítics principals.

Punts referents als permisos de maternitat, paternitat i parentals dels programes dels principals partits polítics amb representació al Congrés dels Diputats després de les eleccions generals espanyoles del 2019 (per ordre de resultats obtinguts). Cap d'ells fa referència a implementar canvis en el permís parental que complementa els permisos de maternitat i paternitat.

PSOE

Punt 34. *“Haremos efectiva la equiparación de los permisos por nacimiento de hijo/a de ambos progenitores de forma intransferible. El permiso de paternidad, que ha pasado de 5 a 8 semanas, alcanzará las 16 semanas de forma progresiva en los próximos 3 años, de forma que contemos con permisos iguales e intransferibles”.*

PP

Sense esment a l'equiparació dels permisos de maternitat i paternitat.

CIUDADANOS

Punt 3. *“Ampliaremos y equipararemos los permisos de maternidad y paternidad hasta las 16 semanas para cada progenitor. Cuando ambos progenitores disfruten de forma corresponsable de todas sus semanas iniciales, cada uno de ellos dispondrá de un bonus de corresponsabilidad de 2 semanas más, hasta un total de 36 semanas entre ambos.”*

UNIDAS PODEMOS

Punt 60. *“Permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Ampliaremos el sistema de permisos para que, en caso de nacimiento de un hijo o de una hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, estos sean iguales, intransferibles y remunerados al 100 % de la base reguladora para cada progenitor o progenitora, independientemente de su sexo y tipo de familia. Con estas características, propondremos la equiparación inmediata a 16 semanas para ambos progenitores o progenitoras y un aumento de 2 semanas al año hasta alcanzar las 24 semanas (medio año) para cada progenitor o progenitora.”*

Punt 158. *“Permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. (Véase el apartado «Horizonte Morado y Economía de los Cuidados»)”*. -punt 60-

VOX

Punt 78. *“Ampliar el vigente permiso por maternidad a 180 días que se prolongaría a un año en el caso de hijos con discapacidad”.*

Sense esment als permisos de paternitat

ERC

UNA REPÚBLICA FEMINISTA AMB IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES
-Propostes per a la República Catalana:

**Avançar cap a la reforma horària amb flexibilitats horàries i permisos laborals paritaris que permetin la corresponsabilitat familiar.*

**Establir un sistema de permisos, llicències i excedències que facin compatible la carrera professional amb la vida personal en igualtat de condicions entre dones i homes.*

-Mentrestant, mesures que presentarem al Congrés i al Senat:

**Crear una comissió d'estudi per treballar en la creació d'un sistema de permisos, llicències i excedències que facin compatible la carrera professional amb la vida personal en igualtat de condicions entre dones i homes i que aquesta comissió treballi sobre els pilars de la corresponsabilitat, la flexibilitat horària i els permisos paritaris.*

UNA REPÚBLICA DE BENESTAR QUE REDISTRIBUEIXI LA RIQUESA

-Propostes per a la República Catalana:

**Ampliar el permís per maternitat fins als sis mesos, perquè les mares que ho vulguin puguin allargar la lactància dels nadons i millorar la salut dels infants i les mares, com recomana l'Organització Mundial de la Salut (OMS).*

Sense esment especial al permís de paternitat

JUNTS PER CATALUNYA

Pg. 23 Millorar la protecció social en relació amb l'exercici dels permisos i llicències per a l'atenció de responsabilitats familiars, tals com l'ampliació de la protecció durant el períodes de maternitat/paternitat, adopció i acolliment, tot eliminant el requisit del període mínim de carència de cotització a la seguretat social.

Pg. 41 Garantir el reconeixement de l'heterogeneïtat de les famílies amb fills i abordar la modificació de la denominació dels permisos de maternitat i paternitat per naixement, adopció i acolliment, per evitar d'aquesta manera la discriminació en les famílies amb progenitors del mateix sexe.

EAJ-PNV

Sense esment a l'equiparació dels permisos de maternitat i paternitat.