

LA CORRESPONSABILIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN: ESPACIO DEL TRABAJO SOCIAL.

Patricia Fernández de Castro

Orlanda Díaz García

Universidad de Castilla-La Mancha

Resumen

La corresponsabilidad va un paso más allá del concepto original de conciliación, incorporando la idea de que las mujeres y los hombres comparten presencia, responsabilidades, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el privado, y considerando que el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo. Es necesario pues crear nuevos significados en las relaciones de género cuya base se sustente bajo el principio de igualdad real entre ambos.

El desarrollo de políticas de corresponsabilidad de género conduce a una modificación de las estructuras sociales y a un nuevo pacto social que permita (re)organizar nuestro tiempo dedicado al trabajo, a las tareas domésticas, al cuidado de personas dependientes y menores y al ocio y vida personal de cada uno de nosotros. Esta responsabilidad compartida ha de ser asumida por mujeres y hombres, pero también conlleva una responsabilidad activa por parte de los diferentes agentes sociales implicados en la promoción de esa igualdad efectiva. Entre ellos, el papel de los/las trabajadores/as sociales resulta esencial para el desarrollo integral de la estrategia dirigida a conseguir la corresponsabilidad de género.

Palabras clave: corresponsabilidad, género, conciliación, políticas, necesidades sociales.

Abstract

The co-responsibility goes a step beyond the original concept of conciliation, incorporating the idea that women and men share presence, responsibilities, rights and obligations both in public and in private, and considering that the distribution of domestic and care activities must be equitable. Therefore it is necessary to create new meanings in gender relations whose base is sustained by the principle of real equality between them.

The development of gender policies responsibility leads to a modification of social structures and a new social pact that allows (re) organize our time spent at work, doing housework, caring for dependent people and minors and leisure and personal life of each of us. This shared responsibility must be assumed by women and men, but also involves active responsibility by the different social actors Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una1 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

involved in promoting the effective equality. Among them, the role of social workers is essential for the development of the strategy to achieve gender co-responsibility.

Keywords: co-responsibility, gender, conciliation, policies, social needs.

La división sexual del trabajo

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, producida a partir de la lucha y defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la puesta en práctica de políticas de igualdad de género, tiene como consecuencia la cuestión de la compatibilidad entre el trabajo en el ámbito familiar y el trabajo productivo. La explicación a la incompatibilidad entre ambos sistemas consiste en el hecho de que no hay un correlato entre la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la de los hombres al trabajo relacionado con el cuidado del hogar, de los niños y niñas y/o de las personas dependientes.

Por ello, debemos definir de un modo preciso el significado de trabajo doméstico. Según Shelton y John (citado en Rodríguez, Peña, y Torío, 2010, p. 96) se trata de un “trabajo no remunerado que contribuye al bienestar de los miembros del grupo familiar y al mantenimiento del hogar” y que podemos agrupar en tres categorías fundamentales: las tareas del hogar, el cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes y, en tercer lugar, el trabajo emocional, entendido como aquel que asegura un soporte emocional (apoyo, escucha atenta, aprecio, comprensión) a los miembros de la unidad familiar. Podemos decir que el trabajo doméstico requiere de tareas relacionadas no sólo con el cuidado, sino también con el desempeño de roles organizativos y de supervisión, así como con funciones educativas y de apoyo. También de cariño y amor.

Como decíamos, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no supuso, al mismo tiempo, la modificación del trabajo que venían desempeñando en exclusiva en el ámbito privado. Cuando las mujeres comienzan a realizar tareas en el ámbito público, siguen ocupándose igualmente del trabajo en el ámbito familiar, produciéndose la denominada *doble presencia* de las mujeres, es decir, que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo no conlleva paralelamente un cambio en la división sexual del trabajo en el ámbito familiar, representado por un reparto desigual de las tareas con ausencia de los hombres e igual presencia de las mujeres. Esta situación comportará, además, nuevas fuentes de discriminación para las mujeres en el ámbito público y en el privado. En el primero por ver limitada su capacidad productiva por el desgaste del trabajo no remunerado que ellas hacen de manera exclusiva, en el segundo, porque son ellas quienes mayoritariamente se ocupan y son responsables del trabajo doméstico.

A pesar del cambio de roles y actitudes de las generaciones actuales respecto del reparto del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, el análisis cuantitativo nos arroja bastantes evidencias de que el reparto del trabajo doméstico está aún lejos de ser equitativo.

Aunque las diferencias entre mujeres y hombres respecto del empleo en España se han reducido desde 2008, la tasa de empleo masculina en 2014 sigue siendo superior a la de las mujeres en todos los tramos de edad, siendo el grupo de 25 a 54 años en el que se observa una mayor brecha de género, situándose en un 10,2% a favor de los varones en 2014 (Encuesta de Población Activa 2014, INE). Si atendemos a Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinarias en una3 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

la tasa de empleo según el nivel de educación, observamos que la brecha de género es más grande cuanto mayor es el nivel educativo, situándose en 2014 en un 15,6% en preescolar, primaria y primera etapa de secundaria, un 10,3% en la segunda etapa de secundaria y reduciéndose a un 6,9% en el nivel educativo superior ((Encuesta de Población Activa 2014, INE).

En este trabajo resulta también de interés cuantificar la tasa de empleo en mujeres y hombres en función de que tengan o no hijos/as a menores de 12 años. Según la Encuesta de Población Activa (INE) los últimos datos actualizados de los que disponemos corresponden al año 2013. La tasa de empleo de los hombres sin hijos/as se sitúa en un 74,4% y aumenta hasta un 78,9% cuando se trata de varones con hijos/as menores de 12 años. Las mujeres sin hijos/as tienen una tasa de empleo inferior a la de los hombres en esa misma situación, situándose en un 66,9%. Sin embargo, la tasa de empleo de las mujeres con hijos/as se desploma hasta un 59,5%.

En relación con los anteriores datos, la Encuesta de Población Activa (INE) estudia las razones por las que la población española trabaja a tiempo parcial. En 2014, entre otras causas, hubo un 1,1% de hombres que escogieron un trabajo a tiempo parcial por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y un 0,5% por otras obligaciones familiares. Estos porcentajes aumentan considerablemente en el caso de las mujeres. En ese mismo año, fueron 13,5% las mujeres españolas que eligieron un trabajo a tiempo parcial por cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores. Además, por otras obligaciones familiares, hubo un 5,1% de mujeres que esgrimieron ese motivo para la elección de un trabajo a tiempo parcial.

Las diferencias entre hombres y mujeres al estudiar las razones por las cuales la población española es inactiva laboralmente se disparan en el tramo de edad de 25 a 49 años. Así, los hombres inactivos por cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores es de un 2,6%, y se sitúa en un 5,6 la población masculina inactiva como consecuencia de atender otras responsabilidades familiares o personales. La población inactiva femenina por cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores en el tramo de edad de 25 a 49 años asciende a un 25,1%, siendo el 27,5% de la población femenina quienes están inactivas por otras responsabilidades familiares o personales. Es decir, que mientras que el trabajo doméstico supone la inactividad del 8,2% de los varones entre 25 y 49 años. En el caso de las mujeres, están inactivas por estas mismas causas 52,6% de la población (Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo. Eurostat. INE).

La Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010) (INE) recoge el número medio de horas diarias que la población empleada dedica a distintas actividades. Los hombres dedican más horas que las mujeres al trabajo remunerado (8,3 horas los hombres y 6,9 horas las mujeres). Al contrario, las mujeres dedican 3,8 horas diarias al hogar y la familia frente 2,4 horas de media de los hombres. En el resto de las actividades objeto de estudio las diferencias entre mujeres y hombres no son tan pronunciadas, pero mientras que las mujeres dedican 2,6 horas diarias a estudiar frente a una media de 2,4 horas de los Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una4 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

varones, en el resto de actividades, relacionadas con el ocio, el tiempo libre y el cuidado personal, los hombres dedican más tiempo del que dedican las mujeres (cuidados personales: 10,9 y 10,8; deportes y actividad al aire libre: 1,7 y 1,5; trabajo voluntario y reuniones: 1,9 y 1,7; vida social y diversión: 1,7 y 1,5; aficiones e informática: 1,6 y 1,3).

Si nos centramos exclusivamente en las actividades de hogar y familia según la situación laboral, según la Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010) (INE) la duración media diaria dedicada a tales actividades por parte de los varones activos respecto de las mujeres en esa misma situación es casi del doble (2 horas y 36 minutos los hombres y 4 horas y 10 minutos las mujeres). Dentro de la categoría de población activa, los hombres ocupados dedican 2 horas y 21 minutos a estas actividades frente a 3 horas y 46 minutos de las mujeres ocupadas. Cuando se trata de parados, los hombres dedican 3 horas y 23 minutos de su tiempo a las actividades relacionadas con el hogar y la familia, siendo el tiempo dedicado a tales tareas por parte de las mujeres 5 horas y 35 minutos. En cuanto a la población inactiva, si observamos la categoría de jubilados y pensionistas vemos que el tiempo sigue prácticamente duplicándose en el caso de las mujeres. Las jubiladas y pensionistas dedican 4 horas y 38 minutos frente a 2 horas y 56 minutos de los varones. Aunque el tiempo dedicado por las mujeres sigue siendo mayor, estas diferencias se reducen de manera sustancial en la población de estudiantes. En este caso, las mujeres dedican 1 hora y 33 minutos, dedicando los hombres en esta misma situación 1 hora y diez minutos.

Las políticas de conciliación.

La conciliación hace referencia a la contradicción existente entre el trabajo productivo y el trabajo doméstico así como a la relación e interacción entre los hombres y las mujeres en la esfera pública y en la privada. Desde la construcción de la sociedad moderna, los estereotipos marcados por una sociedad en la que lo masculino siempre ha estado relacionado con la participación en el ámbito público mientras que el espacio “natural” de las mujeres ha pertenecido siempre a lo privado, han perpetuado los efectos del patriarcado allí inaugurado¹. El conflicto surge precisamente con la incorporación de las mujeres al espacio público, esto es, al mercado de trabajo.

La doble presencia de las mujeres en el espacio doméstico y en el mercado de trabajo fue la justificación a la necesidad de adoptar políticas de conciliación. La incorporación de las mujeres en el ámbito público hizo necesario pensar en la articulación de medidas para compatibilizar el trabajo en ambos espacios. En este sentido, el Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España, realizado por el

¹ Sobre el origen del patriarcado moderno en torno a las teorías contractualistas y los efectos de la Revolución francesa: Pateman (1997); También Cobo (1995).

Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer, ofrece una definición de la conciliación de la vida familiar y laboral como la “capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional”(Instituto de la Mujer, 2008, p.81).

En esta tesitura, las políticas de conciliación aparecen para compatibilizar la vida familiar con la participación en el mercado de trabajo, pero siendo las mujeres las principales destinatarias de las medidas propuestas. De esta forma, el antiguo concepto de conciliación trata de aportar soluciones para que las mujeres pudiesen compatibilizar su labor en el mercado de trabajo y en el ámbito doméstico. Los poderes públicos adoptarán políticas de conciliación para resolver un problema considerado esencialmente femenino, entendiendo que la falta de conciliación les afectara a ellas exclusivamente.

La conciliación, además, se fundamentó en resolver los problemas exclusivamente en el ámbito laboral. Así, durante mucho tiempo, para solucionar la contradicción entre el trabajo productivo y el doméstico, los poderes públicos han tratado de actuar en el primero dejando intacto el espacio privado. Los poderes públicos debían poner solución a la manifiesta incompatibilidad en las tareas a desempeñar por las mujeres en el ámbito privado y en el público pero sin alterar el espacio de aquellas y adoptando exclusivamente medidas (relacionadas fundamentalmente con el derecho de ausencia, esto es, permisos) en el ámbito laboral. Se trataba, pues, del establecimiento de mejoras en el mercado de trabajo que permitiesen, fuese a quien fuese, compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales.

El peligro de establecer estas medidas, supuestamente neutras, no es otro que el de perpetuar los roles y estereotipos de género respecto del cuidado y las responsabilidades familiares al mismo tiempo que fomentar la desconfianza empresarial frente a las mujeres en edad fértil (Ballester, 2011). Desde esta idea, las políticas de conciliación no pueden considerarse políticas dirigidas a la igualdad de género al ir dirigidas únicamente hacia las mujeres y pretender más bien el aumento de la productividad en el mercado laboral que la igualdad real entre mujeres y hombres, sin cuestionar las estructuras sociales existentes. En este sentido, desde una perspectiva crítica, dentro del movimiento feminista se sostiene que las soluciones de las políticas de conciliación están enfocadas exclusivamente a las necesidades de la lógica mercantil. La conciliación trata, en un primer momento, de solventar los problemas derivados de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pero desde una perspectiva pública. Las políticas públicas de conciliación, así entendidas, no entran a regular el trabajo doméstico, y como resultado, los ajustes necesarios en estas tareas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al ámbito público son una cuestión privada. Si las mujeres eran quienes asumían mayoritariamente tales tareas, el ajuste también será cosa de ellas mientras los estereotipos y roles sociales no sean modificados.

De la conciliación a la corresponsabilidad en las políticas públicas.

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una6 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

Consecuencia de las anteriores consideraciones y de la crítica a las medidas desarrolladas por las políticas de conciliación, enfocadas sobre todo a regular permisos laborales dirigidos a las mujeres, surge el concepto de corresponsabilidad en las políticas públicas de conciliación. La corresponsabilidad va un paso más allá del concepto original de conciliación, incorporando la idea de que las mujeres y los hombres comparten presencia, responsabilidades, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el privado, y considerando que el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo.

Esta responsabilidad compartida en el cuidado y tareas domésticas ha de ser asumida tanto por los hombres como por las mujeres, creando con ello nuevos significados en las relaciones de género que estén basados en la igualdad real entre ambos. Pero son igualmente corresponsables otros agentes implicados en la promoción de esa igualdad efectiva, principalmente representados por los poderes públicos como garantes del principio de igualdad, pero también empresas, sindicatos y otros agentes sociales. Ahora bien, para conseguir la corresponsabilidad, las medidas a desarrollar no pueden extenderse solamente al ámbito laboral, sino que las políticas dirigidas a la familia debieran entenderse también como políticas de conciliación desde la perspectiva de corresponsabilidad. En síntesis, las políticas de conciliación cuyo objetivo sea la corresponsabilidad han de dirigirse tanto a hombres como a mujeres y adoptarse para resolver cuestiones del ámbito público pero también del privado. Esta nueva concepción conllevará una modificación de las estructuras sociales y un nuevo pacto social que conduzca a (re)organizar nuestro tiempo dedicado al trabajo en el mercado laboral y el de responsabilidades domésticas y de cuidado y, por supuesto, también el dedicado al ocio, tiempo libre y vida personal de cada uno de nosotros.

La corresponsabilidad, pues, es la estrategia que ofrece respuesta a las necesidades planteadas por el mercado laboral y las de cuidado, sin que podamos separar unas de otras en la protección ofrecida desde los poderes públicos. Para la consecución de este objetivo la dificultad es grande, dado que supone no sólo adoptar políticas públicas de conciliación que sean verdaderamente de género sino que requiere, como premisa, una modificación de estructuras sociales y una ruptura con planteamientos teóricos tradicionales sobre la idea de trabajo, cercanas a las líneas planteadas por la economía feminista (o al menos parte de ella). En el esfuerzo de sintetizar planteamientos feministas que, para otro tipo de investigación, resultarían absolutamente centrales pero en los que no podemos detenernos ahora, se trata de hacer emerger el “trabajo de cuidados” como una actividad económica, tanto a nivel macro como microeconómico. Desde una perspectiva macroeconómica, supone dejar de considerar que un análisis económico debe observar la dimensión mercantil-monetaria-empleo para dejar paso a la idea de que el trabajo no remunerado relacionado con el cuidado es también parte indispensable para que el mercado pueda funcionar. Desde un análisis micro, habrá que reflexionar sobre la organización del

tiempo y del trabajo de los hogares como una importante dimensión de género a incorporar también en las políticas públicas (Carrasco, 2006).

Al integrar la definición aquí ofrecida sobre trabajo doméstico junto con la idea de corresponsabilidad, nos hallamos ante la necesidad de repensar en políticas de conciliación en las que seamos capaces de desplazar el eje analítico desde los procesos de acumulación de capital hacia la idea de sostenibilidad de la vida (Pérez, 2006), incorporando como básicas las necesidades de cuidado (derivadas de las tareas del hogar, del cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes y del trabajo emocional y afectivo) junto con las necesidades mercantiles (derivadas del empleo y de cuestiones monetarias) para el desarrollo de una corresponsabilidad efectiva.

Sin embargo, la realidad de las políticas de conciliación ha sido otra bien distinta, y aunque en los últimos tiempos la corresponsabilidad se ha incorporado, sólo terminológicamente, en distintos instrumentos políticos, las medidas planteadas están muy lejos de representar esta idea de corresponsabilidad tal y como ha sido aquí definida.

Las políticas de conciliación en España y la UE.

Siguiendo a Ballester (2011), la cuestión de la corresponsabilidad exige partir de dos premisas para considerar que esta existe de manera efectiva en las políticas públicas. De una parte, habría que reflexionar sobre la idea de cuidado como una cuestión de género, y por tanto atender a sus consecuencias y a sus causas. De otra, confirmar si existe una real implicación de los poderes públicos respecto a la idea de vincular las responsabilidades de cuidado en relación con el trabajo. Sólo entonces, explica la autora, se conseguiría dejar a un lado el antiguo concepto de conciliación, que “se movía en un espacio excesivamente estrecho de mero equilibrio temporal articulado en torno al derecho de ausencia (permisos) (...) que dejaba en el estricto espacio doméstico el reparto de responsabilidades y tenía como solo objetivo el establecimiento de mejoras, supuestamente neutras, para que, fuera quien fuera el encargado del cuidado conforme al reparto establecido, pudiera compatibilizar las responsabilidades familiares y las laborales” (Ballester, 2011, p.55). La evolución de las políticas de conciliación en este sentido se ha hecho notar en algunos documentos normativos y de planificación política adoptados en la última década, pero queda un largo camino por recorrer para que el principio de corresponsabilidad se muestre reflejado realmente en las políticas de conciliación.

En el contexto de la Unión Europea, es durante el periodo de vigencia de la Estrategia Marco 2001-2005 (Comisión Europea, 2000) cuando la Comisión Europea comienza a manifestar un cambio en el diseño de las políticas de conciliación. Así, son varios los informes del ejecutivo europeo que introducen de manera más clarificadora la necesidad de tomar en consideración medidas dirigidas al ámbito privado (Por ejemplo, en el Consejo Europeo de Barcelona de 2002 los Estados miembros acordaron objetivos referidos a los servicios de guardería) a la vez que expresan la necesidad de Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una8 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

desplegar medidas de sensibilización y concienciación para cambiar actitudes y roles que conduzcan a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

Este cambio viene provocado, entre otros aspectos, por la introducción de nuevos argumentos para implementar políticas de conciliación tanto en las políticas de empleo como en las políticas de igualdad. Por una parte, el envejecimiento de la población, el descenso de la tasa de fertilidad y la disminución de la población en edad de trabajar deben considerarse factores a tener en cuenta en el diseño de las políticas de empleo. Por otra parte, los estudios demuestran que siguen siendo las mujeres quienes asumen en la mayoría de los casos las tareas de cuidado y responsabilidades familiares. Es la misma Comisión la que dispone que la forma de solucionar ambos aspectos (cambios demográficos y discriminación entre mujeres y hombres) pasa por el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. El programa de acción del ejecutivo europeo para el periodo 2001-2005, esto es, la Estrategia marco, refleja claramente cómo el objetivo de las políticas de conciliación se circunscribe mayoritariamente al ámbito laboral, y vemos cómo las políticas de igualdad se entremezclan con las de empleo.

La vinculación entre cuidado y género que venimos comentando comienza a mostrarse muy tímidamente en la Directiva 2002/73, que modifica la Directiva 76/207 y es refundida posteriormente en la Directiva 2006/54 (Parlamento Europeo y Consejo de la UE, 2002) y en la que se incorporan derechos de conciliación que no son exclusivamente femeninos, señalando que corresponde a los Estados miembros determinar el reconocimiento y las condiciones del derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, junto con el mantenimiento de sus derechos en materia laboral. En el Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010) (Comisión Europea, 2006), la Comisión europea expresa que los objetivos de las políticas de conciliación tienen que ver con la creación de acuerdos laborales más flexibles, el aumento de servicios de asistencia y la mejora de las políticas de conciliación tanto para hombres como para mujeres (corresponsabilidad), por lo que se unen en un mismo vértice políticas de empleo, políticas sociales y políticas de igualdad.

Unos años más tarde, la Directiva 2010/18/UE (Consejo de la UE, 2010) deroga la anterior Directiva sobre la materia (Directiva 96/34/CE). Aunque no tiene demasiados efectos en la práctica, indica como intransferible parte del permiso de paternidad (un mes), dejando vislumbrar una conexión entre cuidado y género necesaria en la implementación de políticas de conciliación (Ballester, 2011). No obstante, en el ámbito de la Unión Europea, donde más claramente se han mostrado políticas de conciliación orientadas al cuidado ha sido en relación con políticas de empleo, por ejemplo, a partir del incremento de servicios de guardería o de una distinta organización del trabajo (Por ejemplo, Decisión 2010/707/UE del Consejo de 21 octubre 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros).

En cuanto a los instrumentos normativos en España, en materia de conciliación debemos referirnos fundamentalmente a dos leyes: la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinarias en una9 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En un primer momento las políticas de conciliación tienen como sujetos destinatarios exclusivamente a las mujeres, y se circunscriben al ámbito laboral, sobre todo en aplicación de las Directivas europeas referidas a esta materia. La Ley 39/1999, aunque relevante en cuanto a la adopción de mejoras de protección social en situaciones de maternidad, no contempló entre sus objetivos la corresponsabilidad de hombres y mujeres para el cuidado. Por tanto, en muchos aspectos lo que hizo fue perpetuar la situación de doble carga de las mujeres en el ámbito laboral y en el personal. A pesar de que la citada ley persigue en su Exposición de motivos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la puesta en práctica de las medidas de conciliación en ella contenidas tiene como sujeto principal a las mujeres, apareciendo los hombres como copartícipes subsidiarios en las tareas de responsabilidad familiar. La Ley sencillamente permite que los hombres “puedan” hacerse cargo de tales tareas, pero una política de conciliación que se apoye en la corresponsabilidad de ambos sexos para el desempeño de esas funciones ha de ir más allá de “facilitar” que así sea, ha de incentivar e impulsar la responsabilidad del cuidado de los hijos/as y familiares por parte de los hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) conllevó algunos avances en materia de conciliación, pero siguen siendo parches que no solucionan el problema de la falta de corresponsabilidad (que la propia ley enuncia como principio en su Exposición de motivos) y que, además, se limitan prácticamente a regular cuestiones relacionadas con derechos de ausencia laboral.

Señala la ley, en su art. 14.8 que entre los criterios de actuación de los poderes públicos está el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de los hombres y las mujeres y el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Para ello, la ley ofrece medidas novedosas en el ámbito laboral relacionadas con la conciliación como el permiso de paternidad (autónomo del de la madre), mejoras en el permiso de maternidad o la mejora y creación de prestaciones económicas del sistema de seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia (Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo).

Especialmente relevante, por lo novedoso, fue el permiso de paternidad. El art. 44. de la Ley, que recoge los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorpora el reconocimiento a los padres del derecho a un permiso y una prestación por paternidad para “contribuir a un reparto más equilibrado de responsabilidades familiares”(art. 44.3 LOIEMH). Así, se añade un nuevo art. 48 bis al Estatuto de los Trabajadores que regula la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, teniendo los padres derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 13 días ininterrumpidos, independiente del que pudiera disfrutar por cesión, por parte de la madre, del permiso Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

de maternidad. A pesar de lo novedoso, Lousada (2008) advierte las limitaciones de la conciliación masculina en la LOIEMH, lejos aún del principio de corresponsabilidad que la Ley asume como finalidad, que habría de sustentarse sobre la idea de individualización de la titularidad de los derechos de conciliación. Con tal finalidad, debiera viabilizarse la creación de derechos masculinos de paternidad junto con los femeninos de paternidad, eliminando los derechos de conciliación femeninos, la atribución de derechos intransferibles a cada progenitor y la puesta en marcha de acciones positivas para promover la responsabilización de las cargas familiares por parte de los padres (Lousada, 2008).

Valorando de forma positiva la incorporación del derecho de paternidad exclusivo e intransferible en la legislación española, no obstante, esos 13 días, frente a las 16 semanas de disfrute del derecho de maternidad, han seguido poniendo de manifiesto una diferencia notable en cuanto a las (co)rresponsabilidades en el cuidado por nacimiento de hijo respecto a mujeres y hombres. La misma Ley estableció en su Disposición transitoria novena que el Gobierno habría de ampliar progresiva y gradualmente la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad hasta alcanzar una duración de 4 semanas transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley. Así, para tratar de incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades de cuidado, la Ley 9/2009 (Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida) plantea la ampliación de la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas. Lamentablemente, desde que esta ley fue aprobada, los sucesivos gobiernos han ido aplazando su entrada en vigor en la aprobación de los presupuestos generales.

Por su parte, los derechos relacionados con la maternidad también experimentan algunas mejoras relevantes, tales como la flexibilización de los requisitos de cotización previa para acceder a la prestación de maternidad o el disfrute del permiso por parte del padre en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de la situación laboral de ésta. Sin embargo, desde posturas feministas, difícilmente puede pensarse en una verdadera corresponsabilidad sin derechos de paternidad iguales, intransferibles y con prestaciones equivalentes al 100% de la base reguladora para cada progenitor. Así, como explica Ballester en el ámbito concreto de la corresponsabilidad la relevancia de la Ley 3/2007 es escasa, y concretamente la prestación de maternidad “siguió manteniendo la titularidad materna de la misma y el disfrute condicionado parcial del padre, tan solo en el caso de que ambos trabajen, lo que incorporaba una visión de la unidad familiar insensible a los nuevos modelos”(Ballester, 2011, p. 65), es decir, al principio de corresponsabilidad.

En materia de conciliación quedan todavía muchas cuestiones pendientes para aproximarnos al concepto de corresponsabilidad, cuya dificultad estriba en la necesidad de cambiar los modelos vigentes. En línea con el concepto de corresponsabilidad que hemos visto, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2008-2011 señaló la exigencia de revisar los modelos vigentes en la búsqueda de una corresponsabilidad entre mujeres y hombres así como la responsabilidad por parte de los Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

poderes públicos, agentes sociales y económicos y otros actores, implicados todos en el proceso de conseguir la igualdad real. Los objetivos estratégicos del eje de corresponsabilidad del Plan diferenciaban cuatro ámbitos de actuación: ámbito privado-doméstico, mercado laboral, servicios públicos y resto de estructuras sociales. Sobre la base de estos cuatro ámbitos, la actuación se centró en el cumplimiento de objetivos dirigidos a la promoción de modelos de convivencia familiar más igualitarios, el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales, fortalecimiento y desarrollo de una nueva red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes y modificar el funcionamiento de las infraestructuras urbanas con el objetivo de modificar los usos del tiempo.

El nuevo PEIO 2014-2016, aunque quizá obviando más la importancia de modificar el modelo social vigente en su discurso, continúa en la línea de fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar así como reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares, vinculando determinadas acciones específicas con el Plan Integral de Apoyo a la Familia.

Con tal fin, el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 vincula parte de sus líneas estratégicas al objetivo de corresponsabilidad indicado en el PEIO 2014-16, diferenciando tres áreas de actuación: mercado de trabajo, servicios de cuidado y atención y, en tercer lugar, sensibilización. En síntesis, los objetivos específicos perseguidos por el Plan de Apoyo a la Familia se relacionan con el fomento y promoción de actuaciones de conciliación y racionalización de horarios, servicios de atención socioeducativa y de ocio para niños y niñas (sobre todo menores de tres años) y sensibilización sobre corresponsabilidad a todos los agentes sociales. Es llamativo que en el eje de la corresponsabilidad, que es el que regula de manera más consciente la importancia de corresponsabilizar en condiciones de igualdad a mujeres y hombres en el cuidado, no se especifica ninguna medida dirigida al cuidado de personas dependientes. Por otra parte, el eje 3 del Plan, de Apoyo a la maternidad y entorno favorable a la vida familiar, combina, entre sus acciones, objetivos de corresponsabilidad familiar relacionados con los usos del tiempo y el espacio público junto con objetivos de salud para mujeres embarazadas. Tras una lectura detenida, incluir estas acciones dentro de una misma línea estratégica podría utilizarse para argumentar discursos patriarcales sobre la “natural” relación entre el cuidado de la familia y las madres, y el acompañamiento de los padres en la tarea.

Parece fundamental completar el contenido mínimo de la legislación con planes y estrategias políticas que conduzcan a una mejor comprensión, operatividad y puesta en marcha de las medidas necesarias para lograr la corresponsabilidad. El inconveniente de la puesta en marcha de instrumentos de planificación como los PEIO o los Planes de Apoyo a la Familia es la falta de exigibilidad además de la posible falta de dotación presupuestaria en épocas de crisis como la que estamos viviendo, que puede dejar algunas medidas contenidas en los planes como papel mojado o una mera declaración de intenciones.

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

En relación con las tareas de cuidados para personas dependientes, es fundamental mencionar la importancia de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que regula el derecho subjetivo de las personas en situación de dependencia a recibir atención. En líneas generales, la ley supuso el reconocimiento del trabajo de cuidados (absolutamente invisible para el Estado) y el apoyo económico a las personas cuidadoras. Siendo principalmente mujeres quienes han desempeñado y desempeñan estas tareas, la visibilización, profesionalización y reconocimiento del cuidado a personas dependientes, al menos como medida transitoria, habría de favorecer la situación de desigualdad de mujeres y hombres en este ámbito. Desde posturas feministas, a pesar de valorar ese reconocimiento como positivo, se han vertido críticas a la falta de perspectiva de género de la ley (bajo una aparente neutralidad), que sitúa a las mujeres en la misma posición en cuanto a la asunción de roles de género (Rodríguez y Torío, 2010). Otros cuestionamientos, ya no solamente en clave de género, tienen que ver con la exigencia de una mayor corresponsabilidad de las Administraciones públicas en la cobertura del cuidado en detrimento de modelos de copago, caracterizados por la participación de iniciativas privadas (cuyo motor es el beneficio y la rentabilidad) en el cuidado de necesidades básicas (Asamblea Feminista de Madrid, 2006)).

Otros instrumentos importantes que regulan cuestiones de conciliación vinculadas con el mercado de trabajo son el Plan Concilia (Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado), los distintos planes de igualdad de género de la Administración Pública (Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado) que después de la LOIEMH serán los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos) y también los Planes de Igualdad de las empresas, obligatorios tras la aprobación de la LOIEMH para empresas de más de 250 trabajadores.

Como adelantábamos más arriba, la situación de crisis generada desde 2007, y sobre todo la respuesta política par afrontarla, ha colocado a las mujeres en una posición de mayor desigualdad que la planteada en muchos de los diagnósticos y exposiciones de motivos de los diversos instrumentos políticos y normativos de los que venimos hablando. Sin ánimo de extendernos en un tema que merecería un análisis exclusivo, la crisis en España ha tenido una repercusión distinta en los hombres y en las mujeres, poniendo en riesgo el futuro de las políticas y los avances sociales logrados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (consúltase Mujeres en Red, 2012). Algunas de las decisiones políticas que más pueden afectar a la estrategia de corresponsabilidad están relacionadas con Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

la reforma laboral (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Así, la flexibilidad laboral, por ejemplo, conlleva recortes y restricción de derechos laborales que van a tener consecuencias graves sobre el empleo y la empleabilidad de las personas, y de manera más sangrante en las mujeres, que ya partían de situaciones manifiestamente desiguales en el mercado de trabajo. Además, la reforma disminuye las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar, siendo aún las responsabilidades de cuidado de titularidad principalmente femenina.

Por otra parte, los recortes presupuestarios afectan directamente el compromiso con la corresponsabilidad de los anteriores gobiernos. La reducción del gasto público en servicios públicos básicos, tales como educación y atención a la dependencia, también apremia a las mujeres a asumir la falta de cobertura, asistencia o protección pública. Vaticinando que las estrategias nacionales pudieran tomar ese camino, en la Resolución del Parlamento Europeo de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (Parlamento Europeo (2010), el Parlamento Europeo instó al Consejo, a la Comisión y a los Estados Miembros, de cara a salvaguardar los derechos sociales en el contexto de crisis económica y financiera, a garantizar que la misma no comporte recortes en las prestaciones y servicios sociales, y en particular, en cuanto a los cuidados infantiles y de personas mayores, al estar las políticas sobre esta materia directamente relacionadas con la consecución de la igualdad de género. Además, pidió específicamente a aquellos Estados miembros que fuesen a aplicar una política de consolidación presupuestaria evitar que las mujeres pudiesen verse afectadas “de manera desproporcionada”, solicitando a la Comisión Europea y a los Estados Miembros el desarrollo de “políticas de recuperación teniendo en cuenta las necesidades y situaciones específicas de las mujeres y los hombres, mediante la de la perspectiva de género en las políticas (*gender mainstreaming*) y la inclusión de los aspectos de igualdad de género en el presupuesto (*gender budgeting*). Además, los recortes en inversión en políticas activas de empleo ha ralentizado, y limitado en muchos casos, la aprobación de planes y programas sobre igualdad de género que en otro momento fueron parte del desarrollo estratégico de medidas específicas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Podemos decir que algunas decisiones políticas adoptadas tras la crisis económica el hecho de que las políticas públicas sobre conciliación y corresponsabilidad se encuentren dispersas en instrumentos de diverso alcance y ámbito y con grados distintos de exigibilidad, hace difícil valorar si las actuaciones desarrolladas para un objetivo tan complejo como, nada más y nada menos, el cambio de modelo social, van por buen camino. En definitiva, aunque la corresponsabilidad debe incorporarse de manera transversal en el conjunto de políticas públicas, se echa en falta un instrumento que regule de manera global y conjunta la problemática. Se precisa aclarar hacia dónde dirigir los objetivos de cambio y las

estrategias a utilizar, que invita, al mismo tiempo, a la elaboración de un constructo claro sobre el principio de corresponsabilidad en las políticas públicas.

Al reflexionar sobre el enfoque dual de las políticas de igualdad de género de la Unión Europea, que desde la Estrategia Marco comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), combina las medidas sustentadas en una intervención reactiva (aplicación de actuaciones basadas en medidas concretas dirigidas a mejorar la situación de las mujeres en la sociedad) con la intervención activa (aplicación del principio de transversalidad en el conjunto de políticas), nos damos cuenta de que la corresponsabilidad, entendida como modelo social alternativo al que ahora impera, necesita también de medidas concretas que se instituyan en la base que sustente las acciones dirigidas a la corresponsabilidad y, al mismo tiempo, su integración en el conjunto de políticas públicas.

Estrategias políticas de acción desde un enfoque de necesidades sociales.

Mostrado el amplio espacio en el que deben integrarse actuaciones orientadas al logro de una corresponsabilidad efectiva en nuestra sociedad actual, incorporamos ahora una mirada desde una perspectiva del Trabajo Social para dar cuenta de la relevancia de la disciplina en el proceso de elaboración, ejecución y evaluación de cualquier planificación política dirigida a la corresponsabilidad.

El objetivo de la corresponsabilidad en las políticas públicas responde a un diagnóstico en el que tratan de solventarse necesidades derivadas de un sistema social que ha relegado a las mujeres al ámbito privado del cuidado de manera exclusiva y de otro sistema más reciente que se configura a partir de la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Desde el Trabajo social, situamos el centro de atención en las necesidades sociales generadas por estas problemáticas. Pensamos en las necesidades sociales como objeto del Trabajo Social para dar cuenta de la relevancia de la disciplina en el abordaje, intervención y examen de los problemas derivados de la falta de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en todas aquellas cuestiones que afecten necesidades sociales básicas. El concepto teórico de necesidades sociales nos permite considerar tanto los aspectos individuales como estructurales de las situaciones sociales concretas (Díaz y Fernández, 2013) en las que se observe ausencia de necesidades sociales básicas de personas o colectivos por falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado. En este sentido, es necesario advertir que nuestra postura es eminentemente teórica y hemos tratado de separarnos del binomio necesidades sociales-recursos en nuestra exposición, primero porque merecería un análisis totalmente distinto y, en segundo lugar, porque el objetivo de este trabajo es ofrecer estrategias de intervención en base a las necesidades sociales detectadas sin que los recursos existentes en el momento actual puedan limitar el objetivo final de las políticas de corresponsabilidad: el cambio de modelo social.

Por tanto, en las siguientes líneas damos cuenta de las necesidades sociales implícitas en la problemática de la conciliación para configurar, desde ahí, cuatro áreas de actuación política que hemos considerado esenciales para un tratamiento integral de la falta de corresponsabilidad efectiva en las políticas públicas. Para una mayor sistematización del discurso, trataremos de ordenar las necesidades en función de cuatro grandes áreas de necesidad que pueden ayudarnos en la elaboración de diagnósticos sociales: autonomía individual y social, integridad física y psicológica, integración social e identidad personal y social (Díaz y Fernández, 2013).

1. Creación de recursos e infraestructuras para el cuidado:

El modelo de organización social del cuidado (*social care*) se plantea como alternativa a la problemática de las necesidades de cuidados. Se trata de hacer desaparecer la vieja dicotomía público-privado, y corresponsabilizar a poderes públicos, mercado, sociedad civil y familia del sostenimiento de las necesidades de cuidado de niños y niñas, mayores y personas dependientes (Daly y Lewis, 2000).

Desde el Trabajo Social, las actuaciones desarrolladas para el logro de tal objetivo hemos de vincularlas con la necesidad social de integridad, tanto física como psicológica. Desde la parte física, se trataría de cubrir las necesidades más básicas para el sostenimiento vital de las personas, en este caso, menores, mayores y personas dependientes. Desde la parte más psicológica, el cuidado desde los afectos y el cariño, contribuye también positivamente a la integridad de las personas. En relación directa, también la cobertura de la necesidad de autonomía, afectada por la limitación o ausencia en el desarrollo de actividades de la vida diaria o la falta de apoyo o cuidado son necesidades sociales básicas vinculadas a la falta de conciliación. Mientras que esas necesidades sociales tienen como sujetos a los miembros de la familia objeto de cuidado, ofrecer recursos e infraestructuras de cuidado por parte de los poderes públicos responde a la necesidad de los cuidadores de integrarse desde una perspectiva relacional-social. Así, dependiendo del apoyo social de la familia, de cómo estén configuradas sus redes familiares y sociales y del reparto de tareas acordado en el seno familiar, la necesidad de integración social se verá más o menos afectada.

Esta primera gran área de actuación implica el desarrollo de recursos e infraestructuras para el cuidado y la atención de menores y personas dependientes. La posibilidad de compatibilizar la vida laboral y familiar de mujeres y hombres requiere del desarrollo de servicios, recursos e infraestructuras vinculados a políticas de familia, educativas o de servicios sociales, tales como la escolarización temprana de menores y la extensión de recursos de guardería, servicio de ayuda a domicilio para la atención de mayores y personas dependientes así como diversos recursos e infraestructuras destinados a solventar las necesidades sociales derivadas de su cuidado, etc.

2. Medidas laborales para la conciliación personal-laboral de los/las trabajadores/as:

Son medidas orientadas al ámbito laboral que permitan a trabajadores y trabajadoras compatibilizar su trabajo con su vida personal y familiar, que han de buscar como finalidad última la asunción equilibrada de responsabilidades familiares y que se concretan en derechos de conciliación cuyo ejercicio no suponga ninguna discriminación de género. No se trata solamente de legislación laboral, cuya diseño recae en los poderes públicos, sino que los planes de igualdad de las empresas son instrumentos fundamentales para completar acciones de conciliación dirigidas a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo.

Se trata ahora de responder a las necesidades sociales derivadas de la falta de integración económico-laboral, y por tanto, queda afectada, en primer lugar, la necesidad de seguridad económica de las personas con responsabilidades de cuidado. Se protege, por tanto, el derecho de ausencia, permisos, excedencias, reducciones y prestaciones para poder ejercer la maternidad y paternidad de una forma verdaderamente igualitaria, que pasaría por la modificación de la estructura y condiciones en el mercado laboral.

Aunque esta categoría de acciones es, seguramente, de la que más se han ocupado los poderes públicos en los últimos años, vemos, sin embargo, como la legislación actual dista mucho aún de aplicar políticas de conciliación en el ámbito laboral exentas de cuestiones que discriminan a las mujeres, o las sitúan, como poco, en una posición de desigualdad respecto de la asunción de derechos de conciliación.

3. Reorganización de los usos del tiempo y el espacio:

La falta de corresponsabilidad en los asuntos familiares y laborales conduce a una ausencia de integración cultural, política y social de las mujeres. Así, consecuencia del desequilibrio en la asunción de responsabilidades familiares de mujeres y hombres, éstas participan en menor medida de la vida cultural, social y política de sus comunidades.

Para lograr el desarrollo en la vida personal y familiar, serán fundamentales igualmente aquellas medidas dirigidas a la gestión y reorganización de los usos del tiempo de trabajo y de vida. Desde esta perspectiva, se parte de un concepto de uso del tiempo en el que se vincula el trabajo de las mujeres a partir de su relación con el tiempo, considerándolo en el contexto de su vida cotidiana y laboral, y que, como señala Teresa Torns, parte de estudios empíricos sobre los usos sociales del tiempo, la estrecha relación entre tiempo y ciudad o el reparto de trabajo y el trabajo a tiempo parcial (Torns, 2001).

En este sentido, María Ángeles Durán explica las causas de la expansión de los estudios sobre el tiempo, señalando que factores como el cambio de estructura demográfica y productiva de los países desarrollados, la invisibilidad de las mujeres en este terreno y su consiguiente insatisfacción, la expansión de las actividades de ocio y medios de comunicación, el aumento del tiempo dedicado a actividades no productivas, la necesidad de cooperación internacional o el cambio tecnológico Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

producido en las últimas décadas están siendo argumentos para la proliferación de este tipo de estudios sociales y económicos (Durán, 2002).

Desde esta concepción del tiempo, Torns, crítica con las políticas de conciliación facilitadoras de esa ya explicada doble presencia de las mujeres, se plantea la necesidad de considerar otras dimensiones cualitativas del tiempo que plantean la exigencia de establecer un nuevo contrato social entre hombres y mujeres que sea “(...) capaz de incluir, como una de las bases refundadoras del concepto de ciudadanía, lo que en inglés se resume bajo el término “care” y que aquí traducimos por las tareas de cuidado y atención a las personas” (Torns, 2001, p. 134)). Es decir, entre los elementos a examinar en la toma de decisiones para la puesta en práctica de medidas dirigidas a la organización de los usos del tiempo, habrá que considerar tanto el tiempo de trabajo que hemos dado en llamar productivo, como el tiempo de trabajo no productivo, y por tanto, considerar medidas que pueden afectar tanto a la organización del mercado de trabajo, urbanismo o planificación y legislación sobre horarios comerciales, horarios de atención a la ciudadanía en las instituciones públicas así como del sector bancario.

En definitiva, se trata de poner el acento en políticas públicas locales en las que el Trabajo Social comunitario, a partir de objetivos novedosos de desarrollo local, consigan reconducir a los municipios a una nueva organización del tiempo, el espacio y la utilización de recursos municipales desde una perspectiva de género y en busca de una corresponsabilidad efectiva.

4. Sensibilización sobre corresponsabilidad:

Al igual que ocurre con el conjunto de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de género, es imprescindible la modificación de roles y de estructuras y estereotipos sociales que sustentan un reparto desigual de responsabilidades y una desigualdad y discriminación basada en el sexo. Creemos que esta es la medida más importante y más eficaz. También la más compleja.

La modificación de roles y estereotipos pasa por la exigencia de cubrir necesidades educativas y de formación que contribuyan a eliminar la falta de integración social producida por los problemas derivados de la falta de corresponsabilidad. La dificultad la encontramos en que para aprender en una cultura de corresponsabilidad, necesitamos integrarlo de tal modo que se incorpore a nuestra forma de pensar, actuar y sentir. De esta forma, la ausencia de una identidad sociocultural en ese sentido está implícita, del mismo modo, en el modelo social que queremos sea modificado.

Es importante que en el diseño de las políticas públicas se prevean actuaciones orientadas al apoyo y desarrollo de investigaciones y estudios para aumentar el conocimiento sobre la corresponsabilidad, tanto para el establecimiento de diagnósticos finales como para conocer en profundidad las causas y motivos de discriminación para actuar en ese sentido.

El aspecto más pedagógico de esta categoría de medidas se refiere a aquellas actuaciones que despliegan sus efectos dentro del sistema educativo. La educación en la escuela desde una perspectiva de igualdad Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

de oportunidades entre mujeres y hombres es requisito esencial para el cambio de roles y estereotipos sociales.

Son importantes también las medidas para la formación de aquellos actores encargados del diseño y ejecución de las políticas públicas en general. Con tal objetivo, es conveniente también la formación de determinados actores específicos, tanto del ámbito público como del privado (empresarios, personal directivo de la Administración del Estado, funcionariado en general, miembros de partidos políticos y sindicatos, etc.), para la puesta en práctica de planes y programas. Aunque no son acciones estrictamente formativas sino más bien de información, la sensibilización de estos mismos actores sobre la importancia de la aplicación de dichas medidas o planes, es también elemental para la implementación de medidas de formación de actores.

Finalmente, no pueden faltar en este tipo de medidas actuaciones dirigidas a la sensibilización de la opinión pública o de la ciudadanía en general sobre la necesidad e importancia del principio de corresponsabilidad. En este sentido, los medios de comunicación son actores clave. Se necesita de la colaboración de éstos para que muestren a las mujeres como personas que contribuyen o debieran contribuir activamente en el proceso de desarrollo de la sociedad. Por su parte, los poderes públicos han de poner en práctica acciones de sensibilización de la opinión pública, promoviendo valores y prácticas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y publicitando los resultados de sus decisiones políticas mediante publicaciones, campañas y otros actos.

Conclusiones

La corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la conciliación en el mercado laboral, personal y familiar desde una perspectiva de género requiere cambios en el modelo social actual. Es necesario cambiar la mirada sobre lo público y lo privado y hacer corresponsables de su garantía a los poderes públicos, agentes sociales y empresariales además de a las personas. Tal situación supondría dar la misma relevancia a las necesidades mercantiles y a las de cuidado, ambas imprescindibles para la sostenibilidad de la vida. La transversalidad de género en las políticas de conciliación hace necesaria la participación de profesionales que sean capaces de analizar, intervenir y evaluar las necesidades sociales de hombres y mujeres en el intento de corresponsabilizar su trabajo, sus vidas y su tiempo libre. El papel de los/las trabajadores/as sociales en el diseño, desarrollo y puesta en práctica de algunas de las medidas dirigidas a la corresponsabilidad de género (tal y como han sido conceptualizadas en este estudio) es esencial.

Bibliografía

Asamblea Feminista de Madrid (2006). La Ley de dependencia ante la crisis del trabajo de los cuidados.

Amaranta. Recuperado de <http://www.feministas.org/madrid/wordpress>.

Ballester, M. (2011). La era de la corresponsabilidad. Los nuevos retos de la política antidiscriminatoria.

Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, 25, pp. 53-77.

Carrasco, C. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de economía crítica*, 5, pp. 39-64.

Cobo, R. (1995). Fundamentos del patriarcado moderno: Jean Jacques Rousseau. Editado por Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra.

Comisión Europea (2000). Comunicación COM (2000) 335 final, de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005). 7/06/2000. Bruselas

Comisión Europea (2006). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2010.COM (2006) 92 final. 1.3.2006, Bruselas.

Daly, M. y Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal Of Sociology*, 1, pp.282-298.

Díaz, E. y Fernández, P. (2013). Conceptualización del diagnóstico en Trabajo Social: necesidades sociales básicas. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26, pp. 431-443).

Parlamento Europeo y Consejo de la UE (2002). Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE L 269/15-20. 5.10.2002).

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en un 20 sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

Consejo de la UE (2010). Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, por la que se deroga la Directiva 96/34/CE.

Durán, M. A. (2002). La contabilidad del tiempo. *Praxis sociológica*, 6, pp. 41-62.

Instituto de la Mujer, Observatorio de Igualdad. Informe De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones, 2008. Catálogo general de publicaciones oficiales <http://www.060.es>. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/home.htm>

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 2014. [On line]. Disponible: <http://www.ine.es>.

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo. Eurostat. [On line]. Disponible: <http://www.ine.es>.

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010). [On line]. Disponible: <http://www.ine.es>.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Lousada, J.F. (2008). Permiso de paternidad y conciliación masculina. Albacete: Bomarzo.

Martín M.C. y Ruiz, S. (2010). Ley de dependencia: una mirada con perspectiva de género. *Documentos de Trabajo Social: revista de trabajo y acción social*, 48, pp. 84-97.

Mujeres en Red (2012). Manifiesto contra la reforma laboral y los recortes presupuestarios en servicios públicos y políticas de igualdad. *El periódico feminista*. Recuperado de www.mujeresenred.net.

Pateman, C. (1997). *The sexual contract*. Cambridge: Polity Press.

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

Pérez, A. (2006). Amenaza tormenta. La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica*, 5, pp. 7-37.

Plan Concilia (Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado) (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017

II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

Parlamento Europeo (2010). Resolución de 10 de febrero de 2010, sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea-2009 (2009/2101 (INI)) (2010/C 341 E/08).

Rodríguez, M.C, Peña, J.V y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico, *Papers, Revista de sociología*, 95, pp. 95-117.

Torns, T. (2001). El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En Cristina Carrasco (ed.), *Tiempos, trabajos y género* (pp. 133-150). Barcelona: Universitat de Barcelona.

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.