Informe
UNAF



Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19

unaf
unión de asociaciones familiares

Créditos

Elaborado por

Teresa Jurado Guerrero
Coordinadora - Profesora titular
Departamento de Sociología II, UNED

Cristina Castellanos Serrano
Profesora ayudante doctora
Departamento de Economía Aplicada, UNED

Irina Fernández Lozano
Profesora ayudante doctora
Departamento de Sociología II, UNED

Andrea Fernández Novo
Socióloga
Consultora independiente

Edita Unión de Asociaciones Familiares

Diseño y maquetación Hecho Visual

Imprime Gráficas JMG S. L.

Depósito legal M-32901-2021

Contenido

1 **Introducción** 8

2 **La encuesta: la conciliación en los tiempos de la Covid-19** 11

3 **Retrocesos en el bienestar personal y familiar** 14

4 **¿Cuánto gastamos en prestaciones para las familias y cuánto necesitamos?** 32
- 4.1. Evolución y comparación del gasto social en familia en Europa 34
- 4.2. Prestaciones monetarias y deducciones fiscales para las familias en España 39
- 4.3. El Ingreso Mínimo Vital y el bienestar de las familias en España en 2021 44

5 **Inicio de la vida: la igualación de los permisos por nacimiento y cuidado** 52
- 5.1. La normativa sobre los permisos por nacimiento y cuidado de menor en Europa y España 54
- 5.2. El uso de los permisos por nacimiento en España entre 2016 y 2021 58

6 **Hasta los 17 años: ¿es posible la corresponsabilidad con menores?** 63
- 6.1. Antes de la escolaridad obligatoria: el uso de los servicios de educación 0-3 en Europa y España 65
- 6.2. El aumento de los cuidados a menores durante la pandemia 71
- 6.3. La corresponsabilidad después de la Covid-19 75

7 **Personas adultas dependientes: ¿Cuidar recae más todavía sobre las mujeres?** 89
- 7.1. Gasto público y cuidados informales en cuidados de larga duración en Europa 91
- 7.2. Responsabilidad de cuidados informales a dependientes durante y después de la pandemia 94
- 7.3. Consecuencias del cuidado informal de mayores dependientes sobre el bienestar personal 100

8 **¿Qué hacen las empresas por la conciliación corresponsable?** 105
- 8.1. El malestar con la conciliación según los tipos de trabajos y grupos ocupacionales 108
- 8.2. Las medidas empresariales: flexibilidad horaria, cambio de turno y teletrabajo 112
- 8.3. ¿Cuándo se corresponsabilizan los hombres de los cuidados y cómo lo favorecen las empresas? 117

9 **Resumen del impacto de la Covid-19 en la conciliación corresponsable** 121
- 9.1. ¿Ha provocado la pandemia una mayor escasez económica o de tiempo entre la población con responsabilidades de cuidados? 123
- 9.2. Los efectos de la pandemia en el malestar con la conciliación 130
- 9.3. El efecto de la pandemia sobre el reparto del empleo en las parejas 133

10 **Recomendaciones políticas sobre conciliación corresponsable de vida laboral, familiar y personal** 135
- 10.1. Punto de partida y premisas 136
- 10.2. ¿Cómo ha afectado la pandemia a las necesidades de conciliación? 137
- 10.3. Recomendaciones de políticas públicas 138
- 10.4. Recomendaciones de políticas empresariales 146

Bibliografía 150

ANEXO I. Ficha técnica de la encuesta 153

ANEXO II: Cuestionario 154

Índice de tablas y gráficos

Tabla 4-1. Principales cambios en materia de prestaciones monetarias dirigidas a la familia, España (2018-2021) **43**
Tabla 5-1. Los permisos por nacimiento en la UE y en España **57**
Tabla 6-1. Principales barreras al acceso a la escolarización infantil de primer ciclo **70**
Tabla 8-1. Malas y buenas prácticas empresariales en la organización del trabajo a turnos **119**

Gráfico 3-1. Tasa de desempleo junio por sexo en Europa, 2019, 2020 y 2021 ..... **17**
Gráfico 3-2. Proporción de hogares con dificultad para llegar a fin de mes según la presencia de menores dependientes en Europa (2019 y 2020) **19**
Gráfico 3-3. Situación laboral en 2021 de personas empleadas antes de la Covid-19, por sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero **21**
Gráfico 3-4. Cambio de horas trabajadas, por sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero, personas empleadas, en ERTE o desempleo **23**
Gráfico 3-5. Cambio de ingresos personales entre marzo 2020 y junio 2021, por sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero **25**
Gráfico 3-6. Dificultad del hogar para llegar a fin de mes según sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero de la persona entrevistada **27**
Gráfico 3-7. El cambio en la intensidad laboral desde el inicio de la pandemia según los ingresos por unidad de consumo **29**
Gráfico 3-8. Deseo de trabajar más o menos horas, según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo **31**
Gráfico 4-1. Gasto social en prestaciones dedicadas a familia/menores (EPA por habitante), por tipo de prestación en Europa, 2016-2018 ..... **36**
Gráfico 4-2. Gasto social en prestaciones dedicadas a familia/hijos (EPA por habitante), por condicionalidad de la prestación, UE-27 (2016-2018) **38**
Gráfico 4-3. Gasto en prestaciones directas y deducciones fiscales destinadas a las familias con menores o personas con discapacidad, Mio € en 2016 y 2020 ..... **40**
Gráfico 4-4. Dificultad del hogar para llegar a fin de mes según convivencia con hijos o hijas menores de 25 años e intervalo de ingresos del hogar **46**
Gráfico 4-5. Potenciales personas beneficiarias del IMV y la dificultad de su hogar para llegar a fin de mes **48**
Gráfico 4-6. Hogares con ingresos de 600 a 1.000€ según su potencial derecho al IMV y la dificultad para llegar a fin de mes, 2021 ..... **49**
Gráfico 4-7. Ingresos complementarios que necesitaría el hogar para no llegar a fin de mes con dificultad según convivencia con hijos o hijas menores de 25 años e intervalo de ingresos del hogar **51**
Gráfico 5-1. Meses de permiso por nacimiento suficientemente remunerado, en función de titularidad del permiso, derecho individual o familiar, Europa, 2021 ..... **55**
Gráfico 5-2. Influencia del trabajo en la toma de decisión sobre el uso de los permisos parentales **59**
Gráfico 5-3. Disfrute del permiso de paternidad/maternidad a tiempo parcial, 2016-21 ..... **60**
Gráfico 5-4. Factor principal en la toma de decisión sobre el disfrute del permiso **60**
Gráfico 5-5. Porcentaje de personas que usan menos permiso del legalmente establecido **62**
Gráfico 6-1. Tasa de escolarización de menores de 3 años por edad, 2019 ..... **66**
Gráfico 6-2. Participación en servicios de cuidado o escolares, 0-2 años, según nivel de estudios alcanzado por la madre, 2019 ..... **68**
Gráfico 6-3. Aumento del tiempo de cuidado de menores tras inicio de la pandemia, por sexo del progenitor y edad del/la menor **72**
Gráfico 6-4. Aumento del tiempo de cuidado de menores tras inicio de la pandemia, por sexo y nivel de ingresos personales **73**
Gráfico 6-5. Aumento del tiempo de cuidado de menores tras inicio de la pandemia, por sexo y nivel educativo alcanzado **74**
Gráfico 6-6. Corresponsabilidad en tareas domésticas y cuidado, parejas trabajadoras a tiempo completo **75**
Gráfico 6-7. Corresponsabilidad en tareas domésticas y cuidado, todas las parejas **76**
Gráfico 6-8. Aumento de los conflictos de pareja tras la pandemia, parejas trabajadoras a tiempo completo **77**

Gráfico 6-9. Aumento de los conflictos de pareja tras la pandemia, todas las parejas **78**
Gráfico 6-10. Sensación frecuente de "agotamiento", de padres y madres, por sexo, nivel educativo alcanzado, ingresos por unidad de consumo de la persona y situación laboral **80**
Gráfico 6-11. Uso de principales medidas de conciliación entre personas con menores a cargo (% sobre sexo) **82**
Gráfico 6-12. Uso de principales medidas de conciliación entre personas con menores a cargo (% sobre población por tramo de ingresos personales) **84**
Gráfico 6-13. Uso de principales medidas de conciliación entre personas con menores a cargo (% sobre población por nivel educativo alcanzado) **85**
Gráfico 6-14. Personas que usan alguna medida de conciliación (porcentaje por tipo de jornada, situación laboral de la pareja y ayuda externa) **87**
Gráfico 6-15. Motivo para no tomar principales medidas de conciliación **88**
Gráfico 7-1. Gasto en beneficios sociales para los cuidados de larga duración, en EPA por habitante, 2018 y 2019 ..... **92**
Gráfico 7-2. Efecto de la pandemia en el tiempo dedicado al cuidado de familiares según responsabilidad de cuidado sobre dependiente y/o menor **95**
Gráfico 7-3. Efecto de la pandemia en el tiempo de cuidado a personas adultas enfermas o dependientes según sexo, situación de actividad, ingresos por unidad de consumo y convivencia del adulto dependiente, 2021 ..... **97**
Gráfico 7-4. Responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente según sexo, edad, nivel educativo, país de nacimiento, ingresos por unidad de consumo y situación de actividad, 2021 ..... **99**
Gráfico 7-5. Malestar en el reparto de los tiempos vitales según responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente, 2021 ..... **101**
Gráfico 7-6. Sensación frecuente de "agotamiento" según responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente, 2021 ..... **102**
Gráfico 7-7. Uso de medidas de conciliación para el cuidado de personas adultas dependientes según sexo **104**
Gráfico 8-1. Malestar en el reparto de los tiempos vitales según características de los empleos, 2021 ..... **109**
Gráfico 8-2. Ingresos personales por grupos ocupacionales **111**
Gráfico 8-3. Personas con responsabilidades de cuidados que usan flexibilidad horaria por grupos ocupacionales, 2021 ..... **113**
Gráfico 8-4. Personas cuidadoras que no cambiaron a un turno más conveniente para conciliar, según grupos ocupacionales, 2021 ..... **114**
Gráfico 8-5. El teletrabajo según su frecuencia, responsabilidades de cuidado y grupos ocupacionales, 2021 ..... **116**
Gráfico 9-1. Impacto de la pandemia en personas con responsabilidades de cuidado de personas adultas o menores, entre inicio de marzo 2020 y junio 2021 ..... **124**
Gráfico 9-2. Impacto de la pandemia en personas con responsabilidades de cuidado según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo **126**
Gráfico 9-3. Responsabilidades de cuidados de menores y personas adultas según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo, junio de 2021 ..... **128**
Gráfico 9-4. Malestar de las personas con responsabilidades de cuidados con el reparto del tiempo entre trabajo y vida personal según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo de la persona entrevistada por unidad de consumo, junio de 2021 ..... **131**
Gráfico 9-5. El impacto de la pandemia en el malestar con la conciliación de los tiempos vitales entre las personas con responsabilidades de cuidados **132**
Gráfico 9-6. Persona entrevistada según división sexual del empleo, parejas heterosexuales con responsabilidades de cuidado, 2020 y 2021 ..... **134**
Gráfico 10-1. Políticas de conciliación corresponsable para las distintas estrategias de cuidados **139**
Gráfico 10-2. Políticas empresariales que promueven la conciliación corresponsable **147**

1

Introducción



Desde que el 14 de marzo de 2020 se decretara el primer estado de alarma vinculado a la pandemia de Covid-19, la sociedad española se ha enfrentado a una serie de fenómenos sin precedentes en la historia contemporánea, derivados de la necesidad de mantener la distancia física entre personas no convivientes para parar la propagación del coronavirus Sars Cov2. Así, todas las organizaciones (empresas privadas, centros educativos, organismos públicos) han visto alterada (cuando no directamente interrumpida) su actividad. Ello ha trastocado, en mayor o menor medida, el trabajo remunerado, uno de los elementos principales que aporta estructura y estabilidad a la vida de la mayoría de las personas adultas. Las personas que, además, tienen responsabilidades de cuidado, han visto en mayor medida aún alteradas sus rutinas, pues muchas no han podido contar con el apoyo de centros educativos o familiares como lo venían haciendo. Muchas personas, además, suman a todas estas anomalías el malestar psicológico, los problemas de salud o la pérdida de familiares y amigos que ha causado el virus.

Nos encontramos por tanto ante una crisis económica, sanitaria y, en definitiva, social, pues las aristas que presenta son múltiples. Este estudio se centrará en los problemas de conciliación del empleo con la vida personal y familiar. Definimos el término conciliación en un sentido amplio, como "las estrategias personales y sociales dirigidas a garantizar los recursos económicos y de tiempo necesarios para cumplir las funciones productivas y reproductivas de forma sostenible, sin perjuicios para la salud propia o de otros miembros de la familia y asegurando la igualdad de oportunidades de desarrollo para todas las personas de la familia". Entendemos el objetivo de alcanzar una conciliación adecuada como una responsabilidad de la ciudadanía, el empresariado y el Estado, por lo que estudiamos la conciliación como corresponsabilidad de hombres, mujeres, empresas y de las Administraciones Públicas. Asumimos que el desarrollo sano y equitativo de los y las menores y el cuidado adecuado de mayores dependientes es un objetivo primordial no solo para las personas con responsabilidades familiares sino para toda la sociedad. Cuanto más puedan las personas con responsabilidades de cuidado reducir el conflicto entre empleo y cuidados de forma adecuada y corresponsable, mayor será el bienestar de las personas dependientes y de las personas trabajadoras que cuidan. El bienestar personal repercute indirectamente en la capacidad productiva de un país y en su prosperidad económica y social. Si no nos cuidamos en las familias y lugares de trabajo, acabamos teniendo organizaciones que funcionan mal y familias desestructuradas.

La pandemia nos ha recordado que todas las personas necesitamos cuidar y ser cuidadas en algún momento de nuestras vidas. De forma mayoritaria, esto lo han venido haciendo las mujeres en tanto que parejas, madres, educadoras, empleadas del hogar, enfermeras, hijas y nueras, aunque sea sacrificando sus empleos, carreras, su salud y bienestar. Ese contrato

social del siglo pasado se ha roto. Las mujeres también han de tener las mismas oportunidades laborales que los hombres y poder disfrutar de un equilibrio sano entre vida laboral, familiar y personal. Ya no toleran las desigualdades, la sumisión y las violencias contra ellas. Ahora toca a los hombres concienciarse de que deben cuidar más y mejor de sus personas queridas, porque es necesario para el buen funcionamiento de sus familias y empresas, y porque es de justicia. Por eso partimos de la perspectiva de género y social para analizar cómo ha afectado la pandemia al bienestar de las personas y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y tratar de responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué impacto ha tenido la crisis pandémica en el empleo y los ingresos de las personas y hogares en España y Europa?
2. ¿Cómo se usan las políticas públicas y empresariales para conciliar?
3. ¿Cómo se reparte el empleo y los cuidados a lo largo del ciclo vital?
4. ¿Quiénes necesitan implicarse más en los cuidados y quiénes más en el empleo para encontrar un mejor equilibrio de la vida laboral, personal y familiar?
5. ¿Qué mejoras necesitamos en las políticas públicas y empresariales?

Este estudio es fruto de la colaboración de UNAF con la UNED y ha contado con la oportunidad de realizarlo gracias a la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030[1]. Las preguntas que guían este análisis serán contestadas siempre transitando desde una visión europea a una visión del Estado español para comprender mejor dónde estamos en bienestar y conciliación y hasta dónde podríamos llegar si nos esforzamos por mejorar. La encuesta propia nos permite además fijarnos sistemáticamente en las diferencias sociales y de género para poder realizar al final recomendaciones sobre las necesidades más acuciantes, qué efectos están teniendo las actuales políticas y cómo mejorarlas.

Este estudio da continuidad al anterior estudio de UNAF sobre "Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea" (Campillo, 2019), lo que nos permitirá ver cómo hemos avanzado a pesar de la pandemia o en qué aspectos esta nos ha hecho retroceder. La encuesta representativa de la población española con edades de 25 a 65 años realizada expresamente para este estudio permite explorar la situación de la conciliación entre vida laboral, personal y familiar hasta junio de 2021.

1. Subvención con cargo a la asignación tributaria del 0,7 por 100 del impuesto de sociedades, reconocido con el Real Decreto Ley 33/2020 de 3 de noviembre. Convocatoria 2020.

2

La encuesta: la conciliación en los tiempos de la Covid-19



El presente informe analiza los datos obtenidos de la encuesta telefónica "Consecuencias de la Covid-19 en la familia y en la infancia" (en adelante, "encuesta UNAF") llevada a cabo en el territorio español entre el 14 de mayo y el 7 de junio. Con esta encuesta se pretendía conocer y analizar cómo concilian las familias españolas la vida laboral y la vida familiar, partiendo de una visión amplia de la conciliación, como ya se ha apuntado en la introducción. Se trata de una encuesta telefónica aleatoria y representativa de todo el territorio nacional, de 1.522 entrevistas a personas entre 25 y 65 años, es decir, personas en edad laboral y con potenciales obligaciones de cuidado de menores o progenitores dependientes (véase la ficha técnica de la encuesta en el Anexo I). La encuesta además incluye una submuestra sobrerrepresentada de 250 casos de familias con menores de hasta 5 años, con el objetivo de realizar un análisis específico de un colectivo con especiales necesidades de conciliación, incluyendo el uso que se ha hecho de una de las principales políticas de conciliación, los permisos por nacimiento y cuidado, que han experimentado importantes cambios en los últimos cinco años[2].

El cuestionario (ver Anexo II) incluía los siguientes bloques temáticos, además de varias preguntas sociodemográficas y de clasificación:

- Efectos laborales y económicos de la pandemia
- Cambios de convivencia desde 14 de marzo 2020
- Conciliación de empleo y cuidados, malestar personal y con la pareja
- El uso de los permisos y servicios en hogares con menores de 5 años

La encuesta UNAF supone una fuente actualizada de información sobre la conciliación y el bienestar de las familias más de un año después de la irrupción de la Covid-19 en España, en un momento en que aún no todas las encuestas oficiales reflejan la realidad de la España post pandemia. Además, y este es uno de los principales valores añadidos de la encuesta, se trata de una encuesta representativa de la población española, con lo que se pretende superar el "sesgo de clase media" (Warren, 2015) que a menudo presentan los estudios académicos sobre la conciliación, es decir, el olvido de las necesidades de las familias con niveles socioeconómicos bajos, en muchos casos porque el acceso a ellas a través

2. El permiso de paternidad ha pasado gradualmente de 2 semanas en 2016 a 16 semanas en 2021. Véase apartado 5.

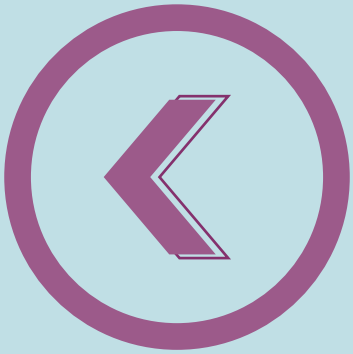
de las herramientas clásicas de la investigación social suele ser más complicado. La encuesta UNAF, por tanto, analiza las necesidades específicas de bienestar material, pero también de políticas de conciliación y tiempo de las familias con nivel educativo bajo y/o ingresos bajos, pues esta última variable también está recogida. La representatividad de la encuesta garantiza también la eliminación de otros sesgos (de género, de ciclo vital) frecuentes en los estudios y políticas sobre conciliación, en coherencia con un concepto de conciliación que va más allá de la noción estrecha que la asocia a una necesidad de las "madres trabajadoras de clase media". Por otro lado, la encuesta incluye una perspectiva longitudinal, pues se incluyen preguntas retrospectivas, especialmente centradas en la comparación con la realidad previa a la pandemia. Así mismo, y puesto que en el caso de parejas convivientes con hijos e hijas, la negociación en el seno de las parejas es esencial para entender las decisiones de conciliación y cuidados que se adoptan, las personas entrevistadas aportan también alguna información sobre sus parejas.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta se completarán y pondrán en perspectiva con datos obtenidos de fuentes oficiales para el conjunto de la Unión Europea actualizados a 15 de septiembre de 2021 según la información disponible en Eurostat, en las estadísticas oficiales del Estado español y en otras fuentes.



3

Retrocesos en el bienestar personal y familiar



Retrocesos en el bienestar personal y familiar

1

Las personas migrantes acumulan las mayores desventajas después de la pandemia: una menor intensidad laboral, menores ingresos y el 34% de sus hogares llegan con dificultad a fin de mes. El 27% querría trabajar más horas.

2

Las personas con niveles educativos más bajos son el colectivo que sigue en el cúmulo de desventajas, con un 28% de hogares con estrés económico.

3

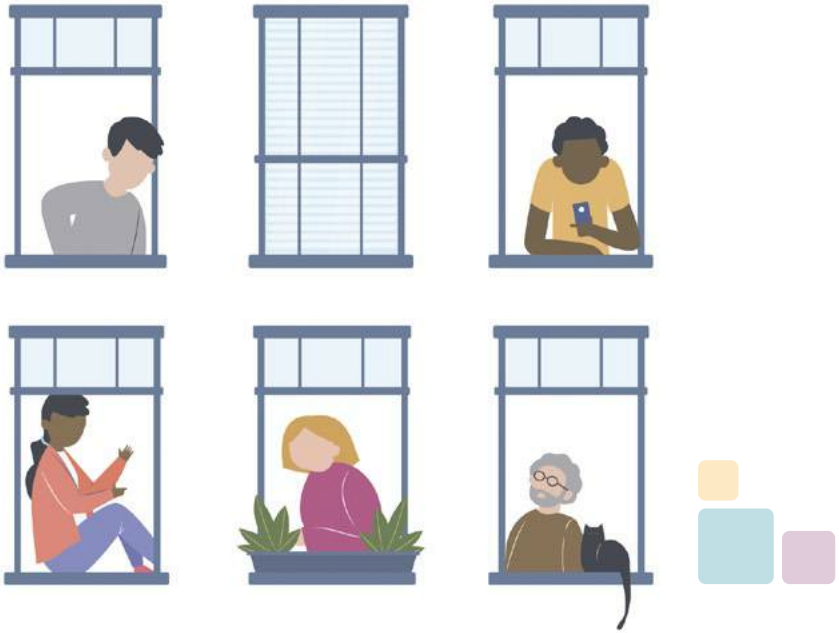
La pandemia se ha cebado particularmente en las mujeres migrantes y las mujeres con educación obligatoria o menos (un 39 y 34% respectivamente han sufrido una pérdida de ingresos).

4

Las y los jóvenes de 25 a 34 años sufren más que los más mayores el desempleo, la caída de las horas trabajadas y desean trabajar más horas.

Los retrocesos en el bienestar de estos grupos sociales dificultan la formación familiar y la vida en familia sin penurias y preocupaciones económicas acuciantes.

Se necesita fomentar el empleo a tiempo completo entre migrantes, personas sin formación universitaria y jóvenes para asegurar ingresos personales al menos al nivel del Salario Mínimo Interprofesional que garanticen el bienestar a toda la unidad familiar.



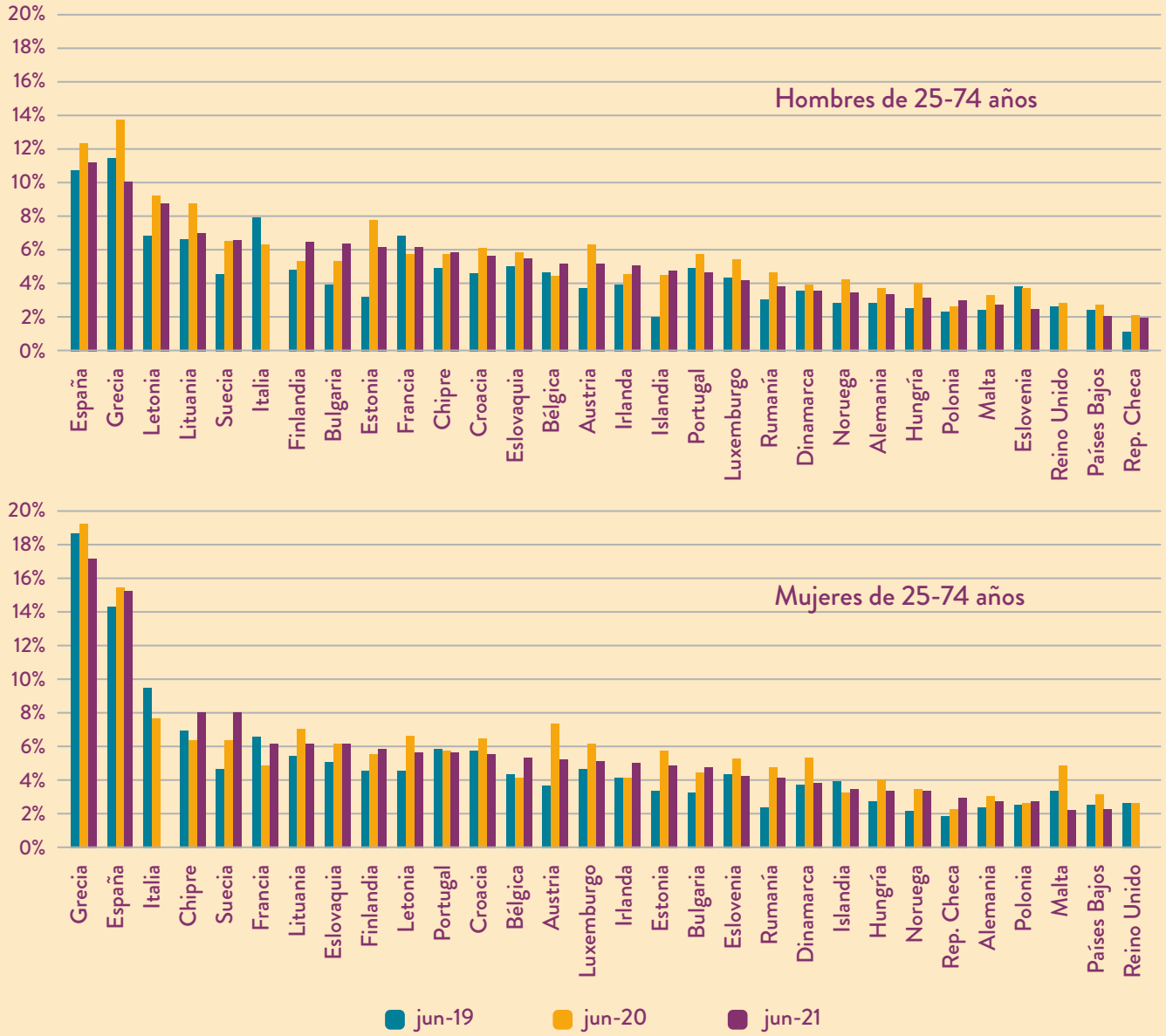
Las personas en el Estado español se han visto afectadas por un largo y estricto confinamiento domiciliario en la primavera de 2020 y posteriores restricciones con importantes consecuencias para su salud y bienestar material, tanto a nivel personal como familiar. En este apartado se ofrece una visión de conjunto de qué grupos de personas han sufrido mayores pérdidas de empleo, de horas de trabajo, ingresos personales[3] y qué tipos de hogares tienen en junio de 2021 mayores dificultades económicas debido a la crisis de empleo provocada por las medidas tomadas ante la pandemia.

Esta visión de conjunto es necesaria para conocer hasta qué punto y para qué colectivos los problemas de conciliación se deben a la falta de intensidad laboral más que a la falta de tiempo personal y familiar.

En comparación con otros países de la Unión Europea y considerando los meses de junio de 2019, 2020 y 2021, España ya estaba antes de la pandemia, en junio de 2019 a la cabeza en desempleo, afectando este más a las mujeres (14%) que a los hombres (11%) (Gráfico 3-1).

3. Los ingresos personales se refieren solo a los obtenidos directamente por la persona, es decir, a diferencia de los ingresos por unidad de consumo no tienen en cuenta los ingresos del resto de miembros del hogar.

Gráfico 3-1. Tasa de desempleo junio por sexo en Europa, 2019, 2020 y 2021



Nota: Algunos datos son provisionales para Austria, Portugal, Alemania y Grecia y faltan datos para Italia.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_1155328/default/table?lang=en

El desempleo entre la población de 25 a 74 años[4] en España subió algo durante el inicio de la pandemia entre junio de 2019 y 2020, pero comparativamente esta subida no ha sido de las mayores en Europa, ya que en algunos países subió más de tres puntos porcentuales, como el desempleo masculino en Estonia o el femenino en Austria. Después, en junio de 2021, el desempleo en España ha sido algo menor que un año antes, pero todavía no había recuperado los niveles de 2019. En los países del este y también en Suecia, Austria y Alemania el desempleo subió más que en España al inicio, pero a junio de 2021 ya estaba retrocediendo en la mayoría de ellos. El desempleo femenino apenas se ha reducido en España y en junio de 2021 todavía alcanzaba el 15% de la población activa, la tasa más alta de toda la UE-28 después de Grecia. La diferente incidencia del paro en Europa depende de las medidas políticas implementadas por los gobiernos para mitigar los efectos económicos de la pandemia, así como de su estructura económica. En España, diversas administraciones públicas han intentado asegurar el mantenimiento de ingresos personales y familiares mediante créditos y ayudas directas a las empresas, expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE), ayudas locales y a través de la creación de un Ingreso Mínimo Vital (IMV) a nivel estatal. Además, los seguros de desempleo estatales en Europa aseguran el mantenimiento de ingresos de las personas empleadas con unas mínimas carreras de cotización a la seguridad social.

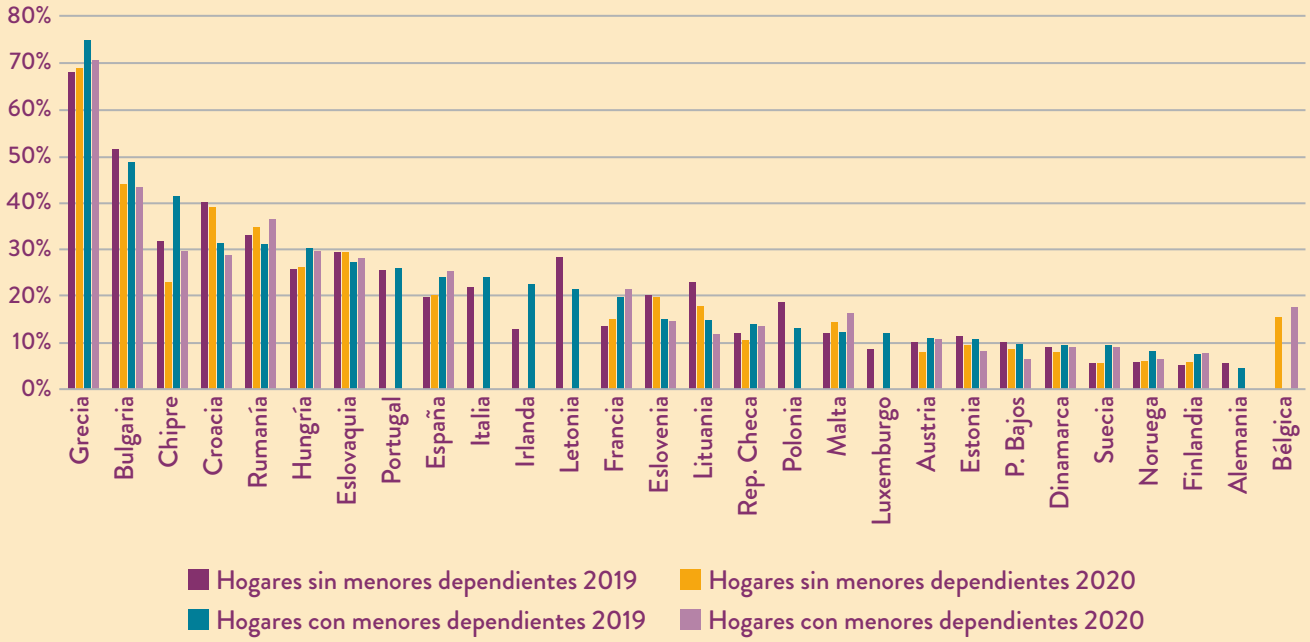
Gracias a estas prestaciones y ayudas, las altas tasas de desempleo no se traducen necesariamente en dificultades materiales de los hogares, si el desempleo es de relativamente corta duración. Además, hay otro factor que amortigua los efectos del desempleo, que es la unión de varios ingresos personales en muchos hogares. Si una persona adulta está desempleada, pero en su hogar hay otras que aportan ingresos, el bienestar familiar básico puede estar garantizado mientras el hogar no se descomponga.

El indicador de estrés económico, que mide la percepción que las personas tienen sobre la dificultad o gran dificultad de su hogar para llegar a fin de mes, nos permite ver cómo ha afectado la pérdida de empleo durante la pandemia al bienestar familiar en el año 2020[5]. Primero, conviene recordar la situación en 2019, cuando la dificultad para llegar a fin de mes de los hogares sin y con menores en España se situaba en una posición intermedia-alta (Gráfico 3-2). En Grecia, Bulgaria, Chipre, Croacia, Rumanía, Hungría, Eslovaquia y Portugal los hogares con menores tenían mayores dificultades económicas que en España, mientras que había países con niveles de bienestar material mayores, como son los países escandinavos, Alemania y Austria. En España en 2019 un 20% de hoga-

4. La base de datos de Eurostat para esta serie homogeneizada que sigue muy recientes cambios en la medida del desempleo no permite acotar al grupo de 25 a 65 años.
5. Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida para 2021 solo estarán disponibles en 2022.

res sin menores tenía dificultad para llegar a fin de mes frente a un 24% de los hogares con menores. No es una diferencia muy grande al igual que en otros ocho países, mientras que en los demás las diferencias son inexistentes o incluso inversas (más dificultades entre los hogares de solo personas adultas). En cualquier caso, ya antes de la pandemia casi un cuarto de los hogares con menores en España sufría estrés económico. Con los datos existentes hasta la actualidad no parece que la pandemia haya afectado a los niveles de dificultad para llegar a fin de mes de ningún tipo de hogar de forma significativa, al menos en el primer año pandémico y para los países que ofrecen datos para 2020, a excepción de Rumanía.

Gráfico 3-2. Proporción de hogares con dificultad para llegar a fin de mes según la presencia de menores dependientes en Europa (2019 y 2020)



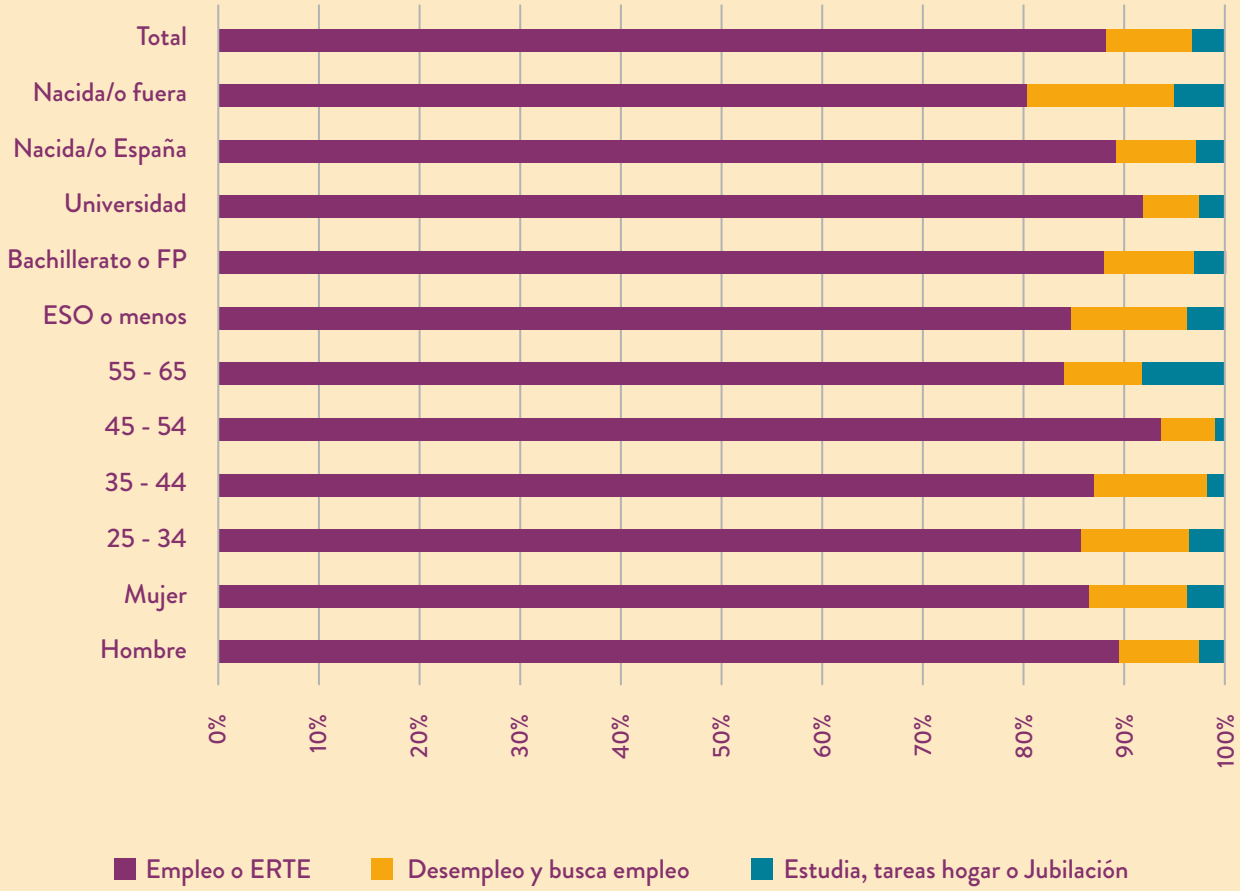
Nota: Se han agregado las categorías "con dificultad y mucha dificultad" por comparabilidad con encuesta UNAF.
Fuente: Eurostat, 15/09/2021 (sin datos para Islandia, Reino Unido y ruptura de serie para Bélgica).
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_MDES09__custom_1155809/default/table?lang=en

¿Cómo ha evolucionado el bienestar material de los diferentes hogares en España hasta junio de 2021? La encuesta UNAF permite conocer con más detalle la evolución de las condiciones materiales de las personas entre 25 y 65 años y a sus familias en el Estado español, porque se les pregunta por la situación antes del 14 de marzo 2020 y después del 9 de mayo de 2021. Es importante saber quiénes han sufrido un empeoramiento de sus condiciones laborales y de ingresos, porque el primer requisito para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal consiste en tener un empleo o unos ingresos que permitan cubrir las necesidades propias y del hogar.



El Gráfico 3-3 muestra por sexo, edad, origen extranjero y niveles educativos cómo era la situación laboral en junio de 2021 de las personas que estaban empleadas antes de la pandemia, es decir en marzo de 2020. Nos centramos aquí en la incidencia de la pandemia sobre la población empleada, aunque evidentemente aquella también ha perjudicado a las personas que estaban buscando empleo. Se puede observar cómo entre las personas empleadas antes de la pandemia son las mujeres, las personas más jóvenes, las personas con educación obligatoria o menos y las nacidas fuera de España las más afectadas por la pérdida de empleo, ya que entre un 10 y 15% están desempleadas y buscando un empleo, a pesar del final del estado de alarma el 9 de mayo de 2021 y de la reactivación de la mayor parte de la economía. El desempleo afecta menos a las personas nacidas en España (8%) y más a las nacidas fuera (15%). Entre la población de 55 a 65 años, el porcentaje de personas que se han jubilado (8%) es el mismo que el de personas que han perdido el empleo. Las diferencias de sexo en el desempleo no son muy acusadas (8% de los hombres versus 10% de las mujeres). Estas tasas de desempleo hubiesen sido mayores sin las ayudas públicas, pero siguen siendo junto a Grecia las más altas de la UE con gran diferencia (véase Gráfico 3-1).

Gráfico 3-3. Situación laboral en 2021 de personas empleadas antes de la Covid-19, por sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero[1]



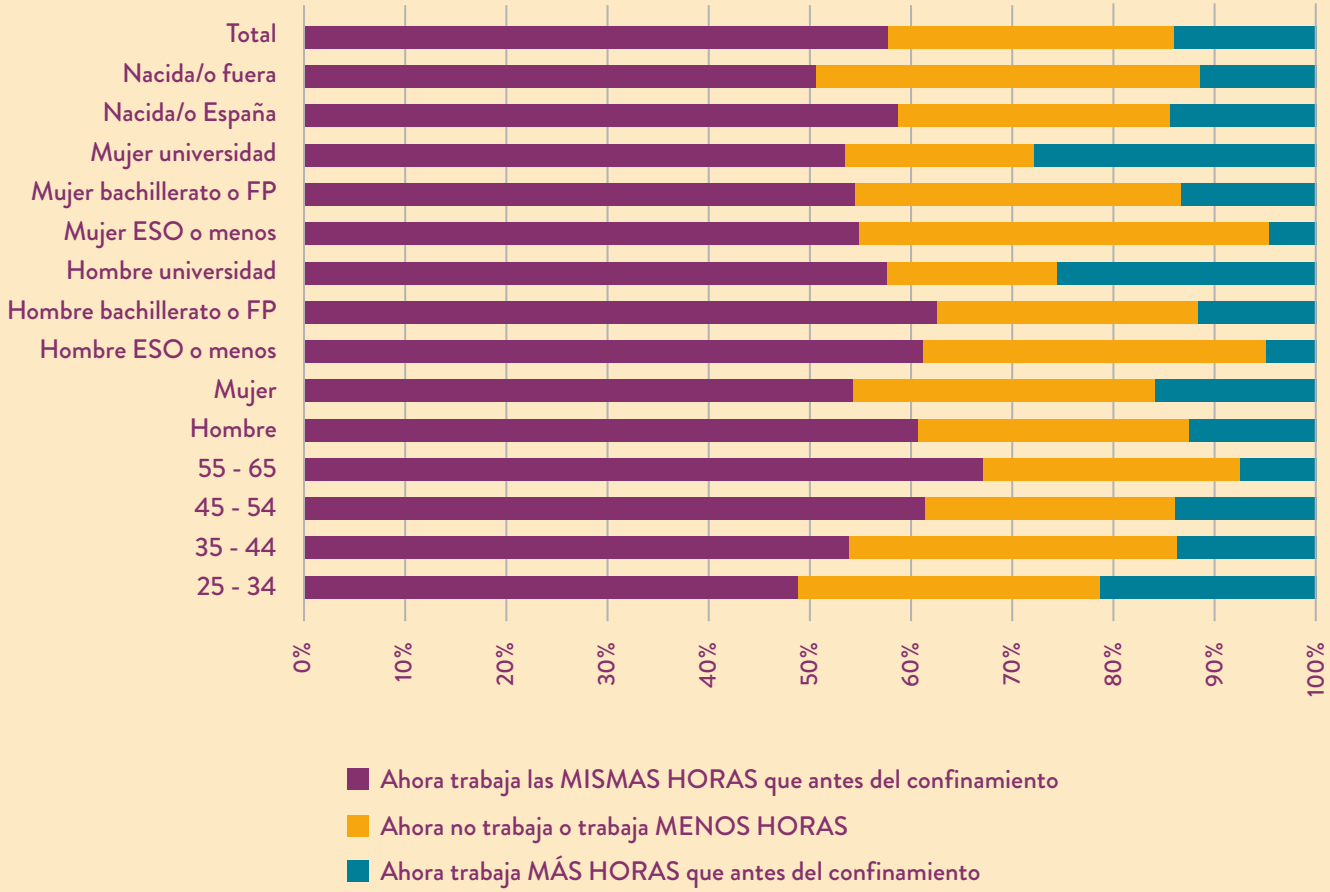
Nota 1: No se desagrega más según sexo por el escaso número de casos en las dos últimas categorías. Muestra: población 25-65 años empleada en marzo 2020 (n=1.121).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

La evolución de la intensidad laboral arroja datos aún más preocupantes. Hay muchas personas que han recuperado o conservado el empleo, pero han visto reducidas sus horas de trabajo remunerado (Gráfico 3-4). De todas las personas que estaban empleadas, en ERTE o en desempleo en junio de 2021, un 28% había visto reducidas sus horas de trabajo en comparación con antes del confinamiento. De nuevo, las personas más afectadas siguen siendo las que alcanzaron la educación obligatoria o menos y esto afecta más a las mujeres (40%) en comparación con los hombres (34%). La brecha de género se va cerrando a medida que aumenta la educación, ya que las universitarias han reducido sus horas de forma similar a los universitarios (19 vs 17%, respectivamente), lo que evidencia que las mujeres con menor nivel educativo son las más perjudicadas por las desigualdades sociales y de género. Asimismo, las personas migrantes se han visto más afectadas que las de origen español (38% vs 27%)[6].



6. No se desagrega por sexo por no haber suficientes casos.

Gráfico 3-4. Cambio de horas trabajadas, por sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero, personas empleadas, en ERTE o desempleo

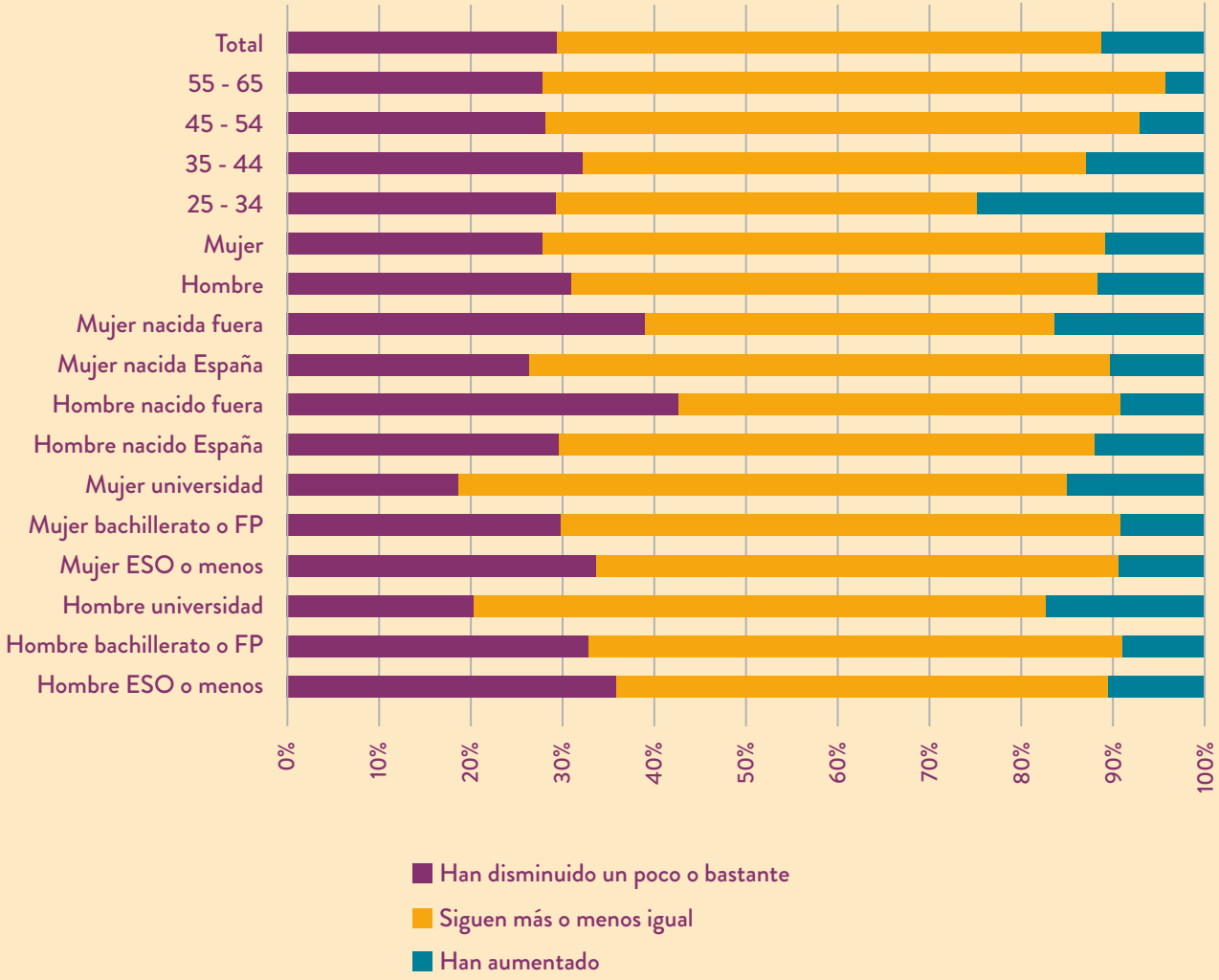


Muestra: Población 25-65 años que estaba empleada, en ERTE o en desempleo en junio de 2021 (n=1.253).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

¿Cómo ha repercutido el desempleo y la caída de horas trabajadas en los ingresos personales? Si nos remitimos ahora a todas las personas entrevistadas (Gráfico 3-5), ya estén empleadas, desempleadas o económicamente inactivas, en junio de 2021 un 29% había visto mermar sus ingresos personales un poco o bastante en comparación con antes del confinamiento de 2020. En particular, un 43% de los hombres nacidos fuera de España, seguidos de las mujeres nacidas fuera (39%). Un 34% de mujeres con el nivel educativo más bajo han visto disminuir sus ingresos frente a un 19% de las universitarias, mientras que un 28% de todas las mujeres se ha visto afectada frente a un 31% de los hombres. En su conjunto la condición de migrante y de nivel educativo bajo ha afectado más a la pérdida de ingresos que el sexo. No hay que olvidar que aquí analizamos a todas las personas, también las personas que están económicamente inactivas, como las amas de casa. Esto explica que haya más mujeres que declaran que sus ingresos siguen más o menos igual en comparación con los hombres.

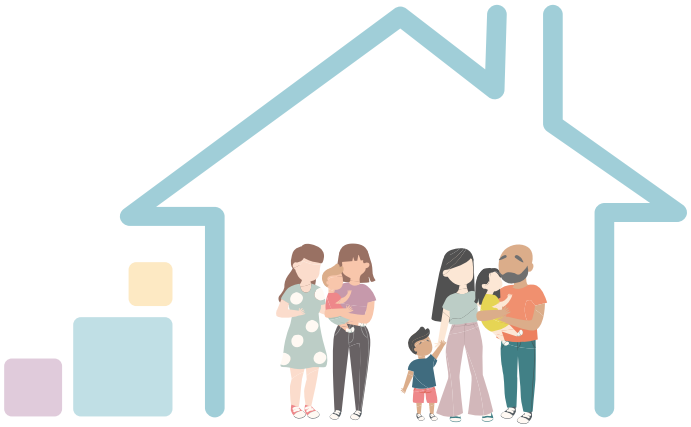


Gráfico 3-5. Cambio de ingresos personales entre marzo 2020 y junio 2021, por sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero



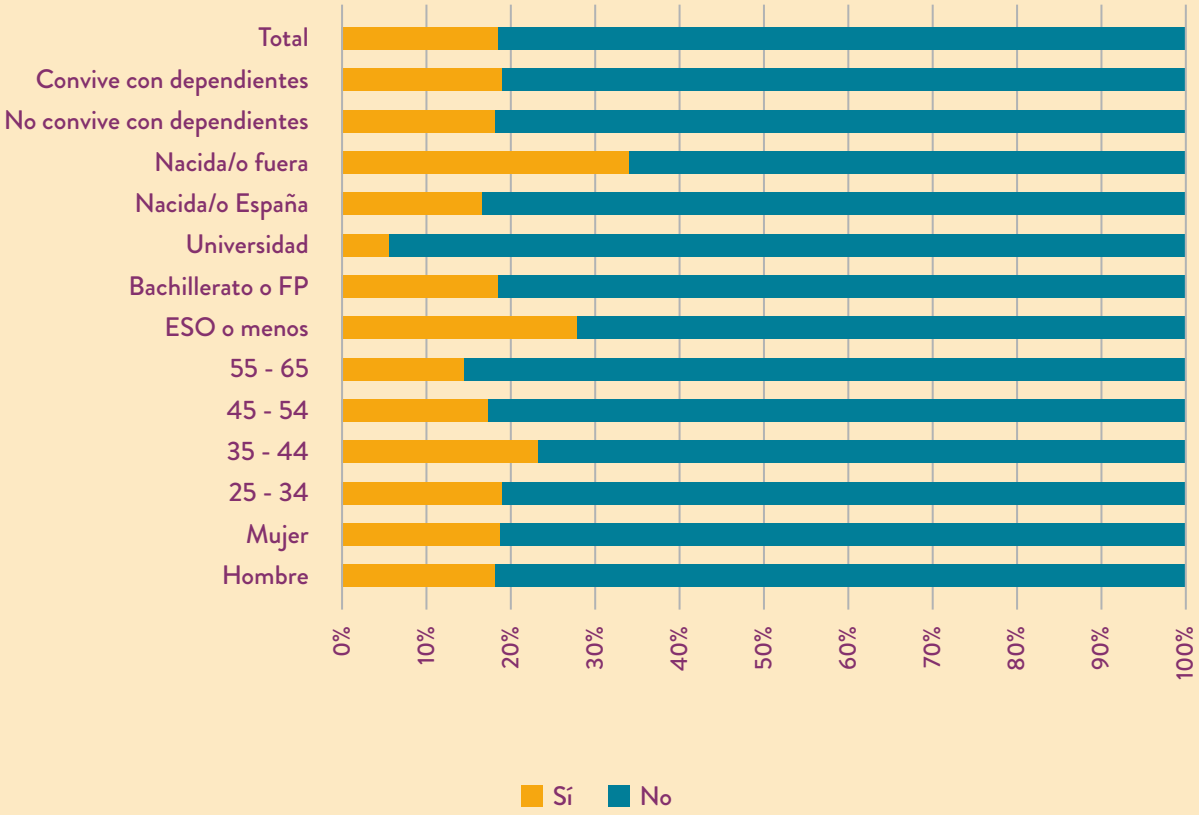
Muestra: toda la población 25-65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Es importante saber cómo han afectado las disminuciones de ingresos personales al bienestar de las familias. La mayoría de las personas suelen compartir hogar con otras personas que pueden mitigar las carencias. Hemos visto que a nivel europeo el Estado español se encuentra en una situación intermedia si analizamos la dificultad para llegar a fin de mes. En la encuesta UNAF hemos realizado una pregunta similar referida al mes de abril de 2021. En total un 18,6% de las personas entrevistadas han afirmado que su hogar había tenido dificultades para llegar a fin de mes, cifra similar a la de Eurostat de 2019. Como era de esperar esa cifra crece hasta el 34% entre los hogares de origen migrante, hasta un 28% si la persona entrevistada alcanzó la educación obligatoria o menos y hasta un 23% si tiene entre 35 a 44 años, la etapa vital con más responsabilidades sobre menores (Gráfico 3-6). Si tenemos en cuenta el tipo de hogar en cuanto a la convivencia con menores de 18 años o personas adultas dependientes, las diferencias según tipo de hogar son insignificantes y se acercan al porcentaje medio de hogares con dificultades para llegar a fin de mes (18% y 19% respectivamente)[7]. De nuevo, los colectivos más afectados por el retroceso laboral, en especial las personas migrantes, sufren también un mayor empeoramiento de las condiciones materiales de sus hogares, a pesar de las ayudas públicas que hayan podido recibir, quizás porque quienes han nacido fuera de España podrían carecer en mayor proporción del derecho a ayudas para el mantenimiento de ingresos o de la información necesaria sobre su existencia y tramitación, al igual que las personas con niveles educativos básicos.



7. Tampoco los hogares con menores de 5, de 18 o de 25 años reportan mayores dificultades para llegar a fin de mes que el porcentaje medio (18%), excepto para los hogares con menores de 18 años si la persona entrevistada tiene educación básica o menos (25%) o si ha nacido en el extranjero (31%).

Gráfico 3-6. Dificultad del hogar para llegar a fin de mes según sexo, edad, nivel educativo y origen extranjero de la persona entrevistada

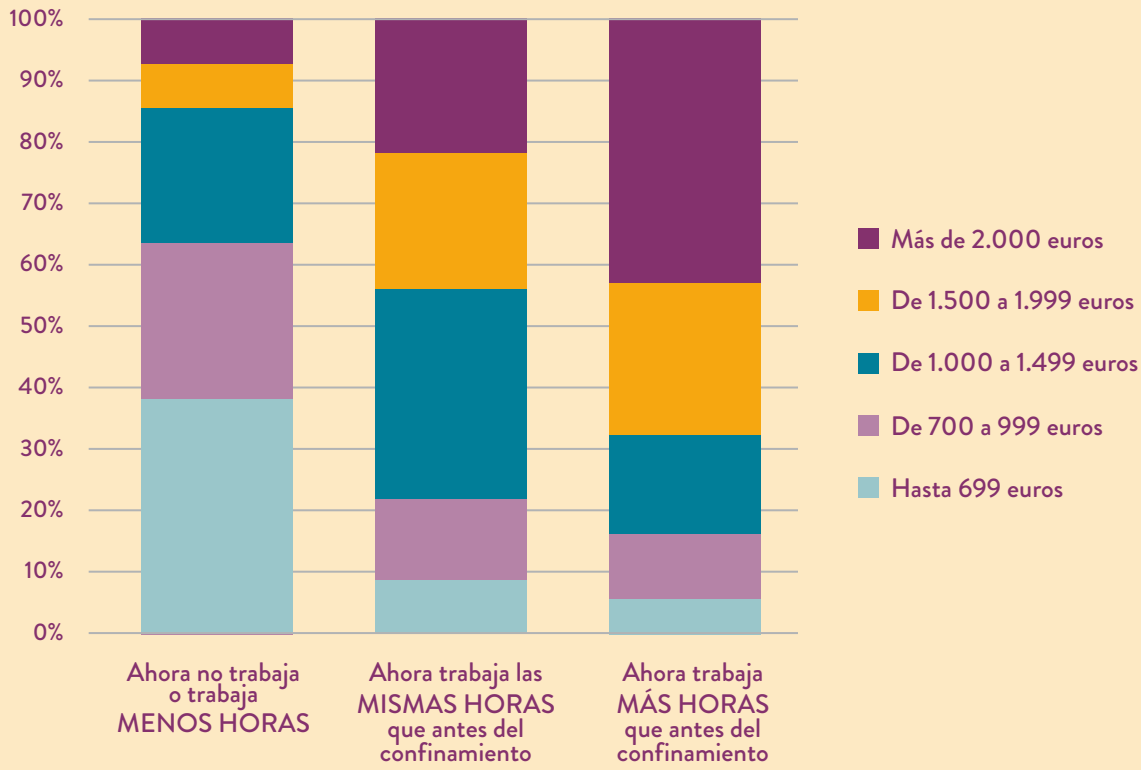


Muestra: población 25-65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

A la vista de las características de las personas que más han sufrido la disminución de sus horas de empleo o que han perdido su empleo, seguramente la menor intensidad laboral afecte más a los hogares con pocos recursos económicos, produciéndose el llamado efecto Mateo[8]. Las personas con mayores retrocesos laborales durante la pandemia serán aquellas cuyos hogares también contaban ya de partida con menos recursos. El Gráfico 3-7 muestra que un 38% de las personas con menor intensidad laboral después de la pandemia vive en un hogar con un ingreso por unidad de consumo[9] de 699€ o menos, mientras que los que trabajan más horas que antes se concentran en hogares de más de 2.000€. Esto es muy relevante a la hora de estudiar qué medidas de conciliación necesitan las diferentes personas y tipos de familias. La pandemia ha agudizado la falta de oportunidades laborales en los hogares con un bajo nivel de ingresos y eso significa que una parte de la población tiene quizás más necesidad de aumentar sus ingresos que de disponer de más tiempo para conciliar (véase apartado 9).

8. Se refiere a la afirmación en el Evangelio "Porque a cualquiera que tiene, se le dará, y tendrá más; pero al que no tiene, aun lo que tiene le será quitado." (Mateo 13:12).
9. Los ingresos por unidad de consumo se calculan con los ingresos del hogar y tienen en cuenta el número de convivientes y si el hogar es monoparental según la ponderación usada para calcular el importe del IMV.

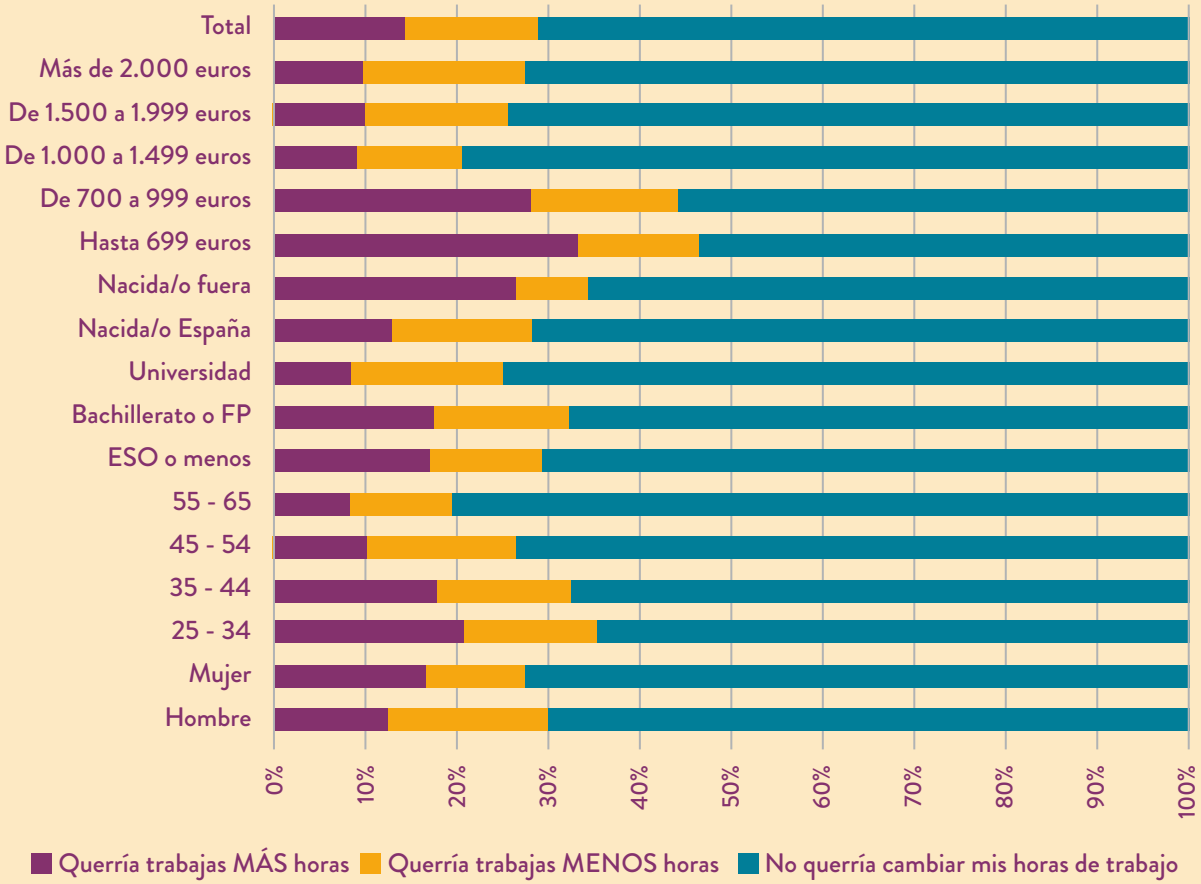
Gráfico 3-7. El cambio en la intensidad laboral desde el inicio de la pandemia según los ingresos por unidad de consumo



Nota: Sobre el cálculo de los ingresos por unidad de consumo véase nota al pie 8.
Muestra: población empleada a principios de marzo de 2020 o en junio de 2021, n=1.341.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021

En la Encuesta UNAF se ha preguntado a las personas empleadas en junio por "cuántas horas le gustaría trabajar sabiendo que su salario variaría en la misma proporción, es decir, que si trabaja menos horas ganaría menos y si trabajara más horas ganaría más". El Gráfico 3-8 muestra de nuevo que las personas en hogares con ingresos por unidad de consumo de hasta 999€ y las personas nacidas fuera de España, que en muchos casos coinciden con esas franjas de ingresos, son los grupos sociales que expresan una mayor necesidad de trabajar más horas. También se observa mayor deseo de aumentar la intensidad laboral entre las personas más jóvenes, entre las que tienen niveles educativos básicos, de formación profesional o bachillerato y entre las mujeres, todos comparados con sus respectivos grupos de referencia.

Gráfico 3-8. Deseo de trabajar más o menos horas, según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo



Muestra: población empleada en junio de 2021, n=1.007.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 3-8

En conclusión, se puede afirmar que el tiempo de pandemia no solo ha intensificado el de por sí ya importante problema del desempleo, sino que además ha profundizado la pobreza laboral resultante de una reducción de las horas de trabajo remunerado entre la población de 25 a 65 años, de forma desigual entre los distintos colectivos.

4

¿Cuánto gastamos en prestaciones para las familias y cuánto necesitamos?



¿Cuánto gastamos en prestaciones para las familias y cuánto necesitamos?

1

España se mantenía, en 2018 (¡los datos más actuales!), entre los países de la Unión Europea con un menor nivel de gasto en prestaciones monetarias en familia por habitante.

2

Las deducciones fiscales por motivos familiares representaban en 2018 el 53% del gasto en prestaciones monetarias para las familias y esto dificulta la reducción de la pobreza infantil.

3

Con la introducción del IMV en 2020 ha desaparecido la prestación por hija o hijo a cargo de 588€ al año a cambio de un complemento del IMV de 1.692€ anuales, pero este llegará a menos familias.

4

Necesitamos estudios actualizados sobre la política fiscal y su impacto en el bienestar material de las familias para comprobar si cumple con los objetivos de progresividad social e igualdad de oportunidades de género.

5

El 60% de las familias con menores de 25 años que ingresan hasta 1.000€ no llegan a fin de mes. ¿Hasta qué punto las personas pertenecientes a estos hogares logran aprovechar las deducciones y desgravaciones fiscales? Estas personas suelen no tener la obligación de hacer una declaración de la renta y a menudo desconocen sus ventajas.

6

Entre las personas potencialmente beneficiarias del IMV no llegan a fin de mes el 58% si conviven con menores de 18 años, a pesar de su implantación durante el último año. Esto se debería atajar con mejoras en el acceso real al IMV y con un suplemento específico.

El bienestar de las familias depende de los ingresos del empleo, del trabajo no remunerado de sus miembros, de las posibles rentas y de prestaciones públicas a las que tengan acceso. Las prestaciones públicas que afectan al bienestar familiar son de muy diversa índole, incluyen las prestaciones generales para el mantenimiento de ingresos (por desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, jubilación y pobreza) y aquellas específicas para el mantenimiento y cuidado de menores y mayores dependientes (prestación por nacimiento, prestación para sufragar gastos de servicios infantiles, de ayuda a domicilio, residencias de mayores, etc.). Además, existen prestaciones públicas en forma de reducciones y deducciones fiscales.

Todos los países de la UE cuentan con prestaciones sociales destinadas a cubrir las necesidades de las familias para mantener y cuidar de sus miembros, aunque la variabilidad es grande entre países. ¿Cuánto gastamos en España en comparación con otros países de nuestro entorno y cómo ha evolucionado este gasto? En este apartado ofrecemos datos comparados a nivel europeo y profundizamos en la evolución más reciente en España.

4.1. Evolución y comparación del gasto social en familia en Europa

El gasto social en familia[10], medido en Estándar de Poder Adquisitivo (EPA) por habitante[11], ha crecido entre 2016 y 2018 en todos los países de Europa excepto en Irlanda y Malta. No obstante, los incrementos varían considerablemente entre países, así como el nivel de gasto por habitante alcanzado por cada uno de ellos. Como se muestra en el Gráfico 4-1, en 2018, Alemania y Dinamarca, seguidas por Suecia, Austria y Finlandia, presentan el mayor nivel de gasto por habitante (superior a 1.000 EPA). A continuación, se encuentran Francia y Bélgica (con un gasto entre 700 y 800 EPA por habitante). España, con un gasto de 348,8 EPA por habitante, se sitúa entre los países con un menor nivel de gasto (entre 250 y 350 EPA por habitante), aunque por delante de otros países mediterráneos como Grecia, Italia y Portugal. Expresado en euros, en España el gasto total en la función familia

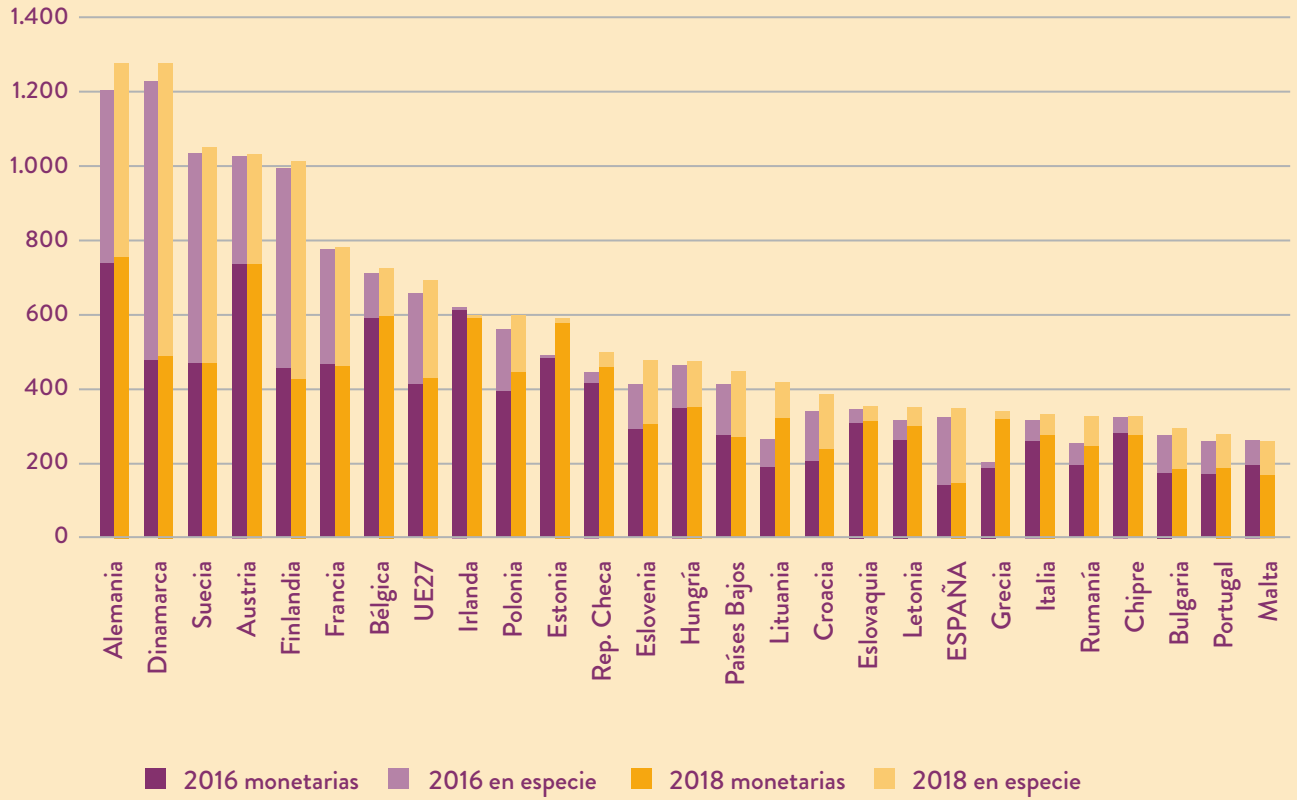
10. Gasto social en la función familia/hijos según la clasificación ESSPROS: prestaciones monetarias o en especie/servicios en relación con los costes de embarazo, parto y adopción, crianza y cuidado de los hijos e hijas, excepto atención médica y gasto educativo a partir de la educación primaria. No se incluyen prestaciones por dependencia de mayores ni desgravaciones fiscales por menores. Bajo la rúbrica cuidado infantil de día se encuentran los gastos en la etapa de educación infantil proporcionados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y por las Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas (https://www.mites.gob.es/estadisticas/seepros/notas_metodologicas.pdf).
11. Los datos de gasto se expresan en una divisa ficticia, el Estándar de Poder Adquisitivo (EPA), para eliminar las diferencias existentes entre países en los niveles de precios (1 EPA permite disfrutar de la misma cantidad de bienes y servicios en cada país). No obstante, téngase en cuenta que el gasto por habitante puede estar condicionado por factores demográficos que afectan al tamaño y la composición de la población.

ascendía a 300,26€ por habitante en 2018 en precios constantes de 2010 en comparación con 788,89€ en Francia. En cuanto a la variación del gasto por habitante respecto a 2016, los mayores aumentos porcentuales se observan en Grecia (66%) y Lituania (57%), países con un gasto por habitante inferior a 450 EPA. Por su parte, los países con un mayor nivel de gasto por habitante (Alemania, Dinamarca, Suecia, Austria y Finlandia) muestran incrementos inferiores al 6%. España, pese a situarse entre los países con un menor nivel gasto por habitante, presenta un crecimiento moderado, del 7%.

Como ya se apuntaba en el anterior informe UNAF sobre políticas de conciliación (Campillo, 2019), la mayoría de los países europeos destina el grueso de su gasto social en familia a prestaciones monetarias (principalmente las prestaciones asociadas a los permisos o las prestaciones por hijo/a a cargo), siendo menor el gasto dedicado a prestaciones en especie (como los servicios de cuidado infantil, entre otras). Son una excepción España y los países nórdicos (Dinamarca, Suecia y Finlandia), donde las prestaciones monetarias tienen un peso inferior al 50% (de entre el 35% y 45% en 2018). Ahora bien, España, a diferencia de los países nórdicos, tiene un bajo nivel absoluto de gasto por habitante en especie/servicios (Gráfico 4-1). En el otro extremo, hay países que destacan por destinar más del 90% del gasto a prestaciones monetarias: Irlanda, Estonia, República Checa y Grecia (países con un nivel de gasto por habitante medio o bajo). España destaca por seguir teniendo el menor gasto por habitante en prestaciones monetarias de la Unión Europea (128,31€ por habitante a precios constantes de 2010).

Gráfico 4-1

Gráfico 4-1. Gasto social en prestaciones dedicadas a familia/menores (EPA por habitante), por tipo de prestación en Europa, 2016-2018



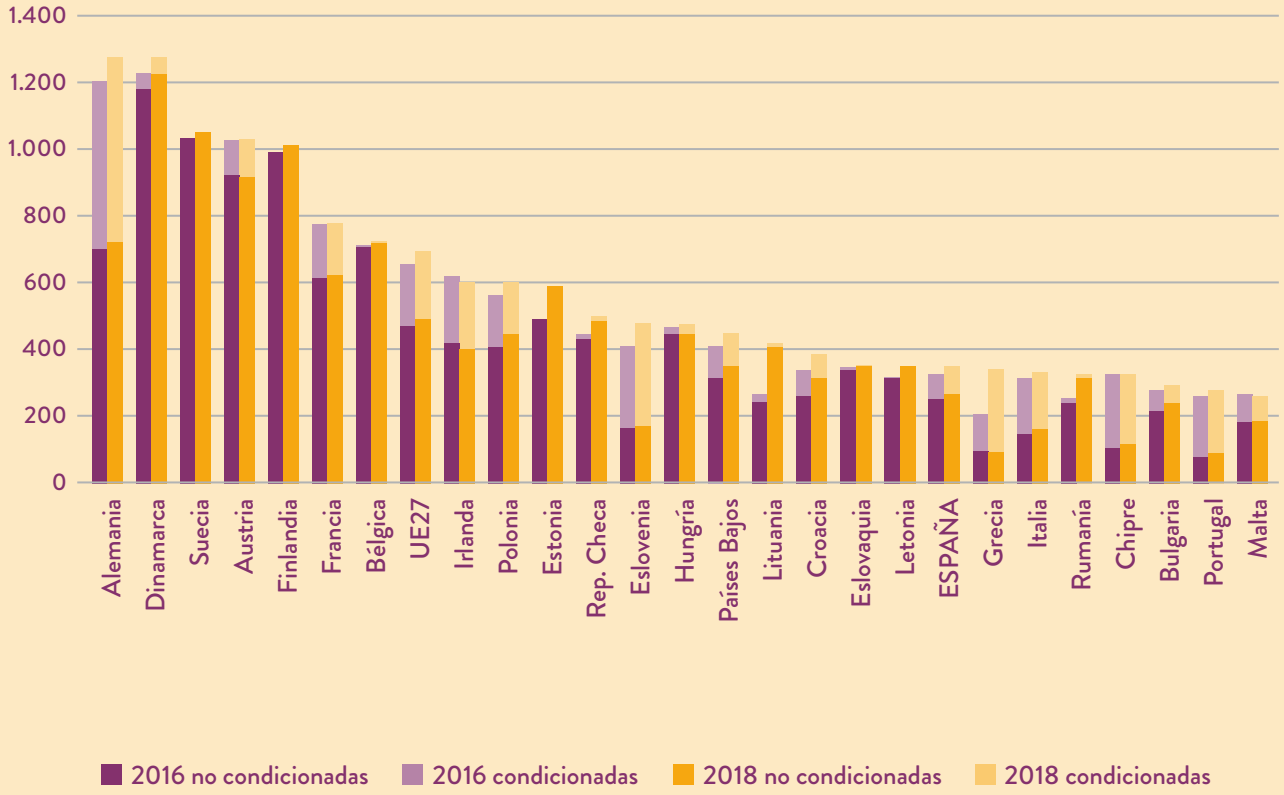
Nota: excluido Luxemburgo.
Fuente: Eurostat, 15/09/2021.
(https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/spr_exp_ffa/default/table?lang=en)

Atendiendo a la condicionalidad o no de las prestaciones[12] (Gráfico 4-2), se observa que la mayoría de los países europeos tiene un sistema mixto con predominio de las prestaciones no sujetas a prueba de recursos, a excepción de varios países mediterráneos (entre los que no se encuentra España), donde las prestaciones condicionadas acaparan más del 50% del gasto, tendencia ya observada en el anterior informe UNAF sobre conciliación (Campillo, 2019). En 2018, los únicos países de la UE-27 que presentan un mayor peso relativo del gasto en prestaciones condicionadas son Grecia, Portugal, Chipre, Eslovenia e Italia (países con un nivel bajo de gasto por habitante). En el resto de los estados miembros las prestaciones no condicionadas tienen un peso mayoritario, con porcentajes que van desde el 56% en Alemania hasta el 100% en Suecia, Finlandia y Estonia, siendo superior al 75% en la mayor parte de ellos.

12. Las prestaciones y los servicios para familias pueden ser de carácter universal, porque tienen derecho a ellos toda la ciudadanía, o se basan en contribuciones sociales previas, y se las califica de no condicionadas (p.ej. los servicios de educación infantil a partir de los tres años o la prestación por nacimiento en España). Se denomina condicionadas a las prestaciones o servicios para los que se comprueba la necesidad de potenciales beneficiarios mediante su renta (p.ej. la prestación por hijo a cargo).

Gráfico 4-2

Gráfico 4-2. Gasto social en prestaciones dedicadas a familias/menores (EPA por habitante), por condicionalidad de la prestación, UE-27 (2016-2018)



Nota: excluido Luxemburgo.
Fuente: Eurostat, 15/09/2021.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/spr_exp_ffa/default/table?lang=en

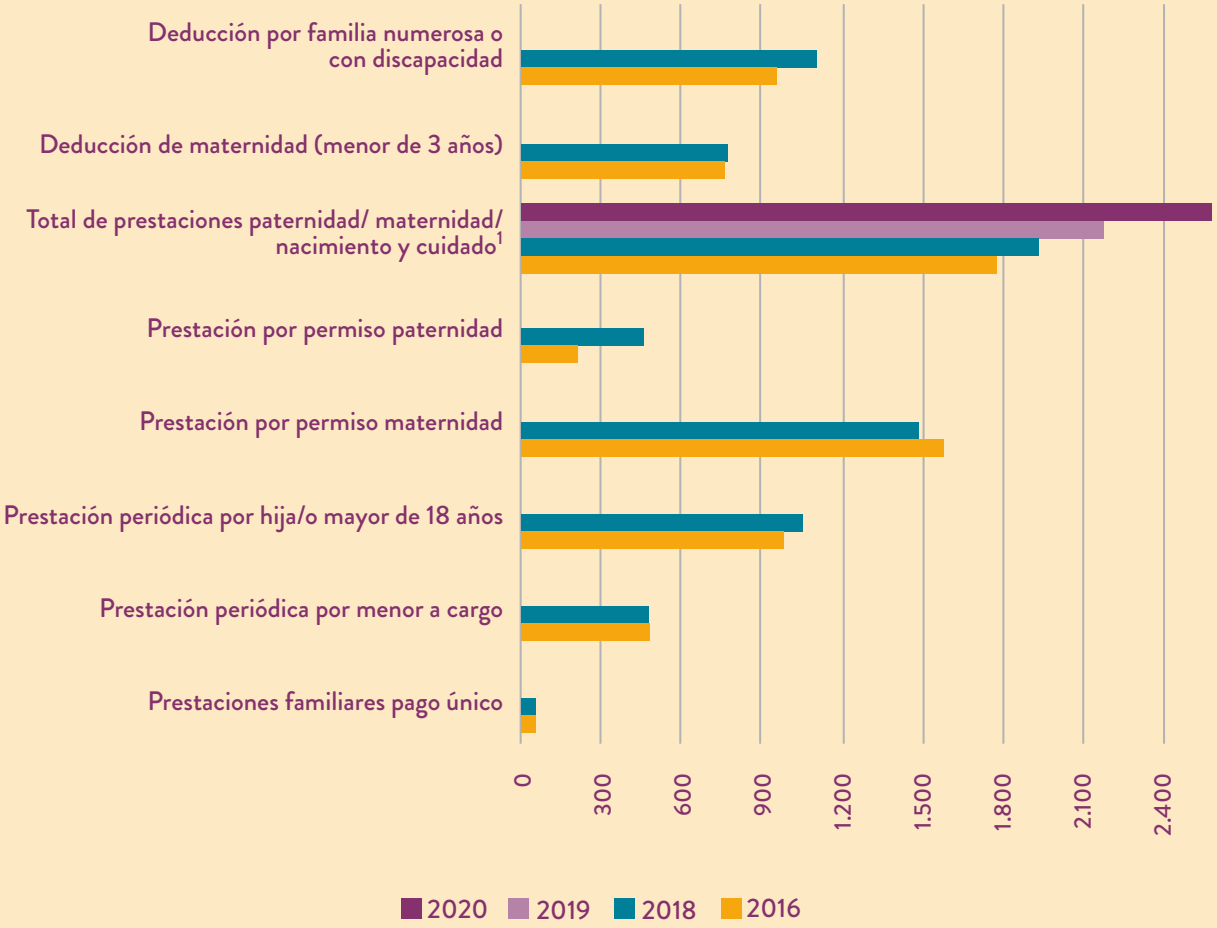
Como ha quedado de manifiesto en el análisis comparado, España se mantiene, en 2018, entre los países de la UE con un menor nivel de gasto por habitante en familia. También destaca por ser el único estado miembro que, teniendo un nivel bajo de gasto por habitante, prima las prestaciones en especie frente a las monetarias (siendo el peso relativo de estas últimas del 43%). Respecto a la condicionalidad de las prestaciones, España sigue la tendencia mayoritaria, con un mayor protagonismo de las prestaciones que no están sujetas a prueba de recursos (77%), siendo una excepción, no obstante, entre los países mediterráneos.

4.2. Prestaciones monetarias y deducciones fiscales para las familias en España

Como ya se señalaba en el anterior informe UNAF (Campillo 2019), España está entre la minoría de países europeos que carece de prestaciones universales por hijo o hija a cargo, una de las políticas familiares más generalizadas en la UE. Las prestaciones por hijo o hija a cargo en España están condicionadas al nivel de renta del hogar y, pese a los cambios introducidos desde 2018, siguen estando sujetas a prueba de rentas. El gasto en esta prestación es además muy pequeño en comparación con aquellas en especie (servicios de educación infantil, entre otros). Estudios recientes muestran que los países que no cuentan con prestaciones por hijo o hija a cargo de carácter universal (como es el caso de España) son los que tienen las tasas de pobreza infantil más altas de la UE (Cantó, 2020). El gasto en prestaciones por menor a cargo representó en 2018 el 0,7% del gasto en prestaciones monetarias y deducciones fiscales destinadas a la familia (Gráfico 4-3).



Gráfico 4-3. Gasto en prestaciones directas y deducciones fiscales destinadas a las familias con menores o personas con discapacidad, Mio € 2016-2020



Nota: (1) Desde 2019 las prestaciones por maternidad y paternidad se han sustituido por la prestación por "nacimiento y cuidado del/de la menor".
Fuente: Anuarios de Ministerio de Trabajo y Economía Social 2017-2020, datos disponibles a 15/09/2021. (https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm)

No obstante, el Estado español invierte más en familia que los datos publicados por Eurostat, ya que estos no incluyen las reducciones y deducciones fiscales relacionadas con la familia[13]. Varios analistas consideran este pilar fiscal de la política familiar gestionado por Hacienda más importante que el pilar de prestaciones monetarias directas (Sanz et al., 2009; Cantó, 2011). El Gráfico 4-3 muestra el conjunto de prestaciones directas y las deducciones fiscales sin incluir las reducciones fiscales. Efectivamente las deducciones fiscales por maternidad, familia numerosa y persona con discapacidad representaron en 2018 el 53% del gasto (sin incluir reducciones fiscales por tributación conjunta o los mínimos exentos familiares por descendientes o personas dependientes). El gasto total en prestaciones monetarias y deducciones fiscales ha aumentado entre 2016 y 2018. De menos a más, ha aumentado el gasto en prestaciones periódicas por hija o hijo a cargo mayor de 18 años con discapacidad[14], en la deducción por familia numerosa o persona con discapacidad y en la prestación por paternidad.

Esto último responde en gran medida a la ampliación del permiso de paternidad a 5 semanas en julio de 2018[15]. Desde junio de 2020 ya no se concedieron nuevas prestaciones periódicas por menor a cargo debido a la implementación del IMV, por lo que esa partida, la menor de las periódicas, va a desaparecer[16]. Las prestaciones de pago único representan una partida muy pequeña[17].

Según las personas expertas, la política fiscal dirigida a las familias es regresiva, es decir, beneficia más a las personas con mayores ingresos[18]. El escaso efecto redistributivo de los impuestos es uno de los factores que explica la alta incidencia de la vulnerabilidad económica en los hogares con menores en España y las al-

13. Desde 2003 existe la deducción fiscal para madres trabajadoras con hijos/as menores de 3 años afiliadas a la seguridad social y que abonen al menos 100 euros mensuales en cotizaciones sociales, cuya cuantía asciende a 1.200€ anuales. Desde 2018 esta prestación se puede incrementar en 1.000€ adicionales para gastos de guarderías o centros de educación infantil autorizados de menor de 3 años. Desde 2015 se implanta una deducción fiscal por familia numerosa según el número de menores y tipo de familia, cuyo importe asciende también a 1.200€ al año para familias de 3 hijos/as (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Guía ayudas y servicio para familias 2021, https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/pdf/Guia_ayudas_y_servicios_para_familias_2021.pdf).
14. La prestación periódica por hija/o a cargo consta de cuatro modalidades: 1. Menor de 18 años sin discapacidad o con discapacidad menor al 33% (en extinción desde el 1 de junio de 2020). 2. Menor de 18 años con discapacidad igual o mayor a 33%, 3. Mayor de 18 años con discapacidad igual o mayor de 65%, 4. Mayor de 18 años con discapacidad igual o mayor a 75% y necesidad de otra persona.
15. A partir del 5 de julio de 2018, a través de la disposición final 38ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, se amplía la duración de la licencia de paternidad a 5 semanas consecutivas. Sobre el uso de los permisos parentales y posteriores ampliaciones, ver apartado 5.
16. A partir del 1 de junio de 2020, entra en vigor la nueva prestación del IMV y se suprime la prestación por hijo/a a cargo menor de 18 años sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por 100 (una de las modalidades con mayor número de beneficiarios y causantes).
17. La seguridad social también ofrece prestaciones de pago único por nacimiento o adopción de hijo/a a familias numerosas, monoparentales o a progenitores discapacitados condicionadas a la renta familiar y a todas las familias en caso de parto o adopción múltiple (Guía ayudas y servicio para familias 2021).
18. Recordemos que no tienen obligación de presentar la declaración de la renta las personas cuyos rendimientos íntegros del trabajo (incluidas, entre otras, las pensiones y haberes pasivos, comprendidos los procedentes del extranjero, así como las pensiones compensatorias y las anualidades por alimentos no exentas) no supere la cantidad de 22.000 euros anuales si tienen un único pagador (2020).

tas tasas de pobreza infantil españolas en comparación europea. Según Cantó y Ayala (2021, p.28) "La incidencia de la pobreza en los/las menores es muy superior a la que correspondería a nuestro PIB per cápita" y esto se debe en parte al predominio de políticas familiares fiscales, que no redistribuyen los recursos hacia los hogares con rentas más bajas, además de a la escasez de las prestaciones monetarias directas (Cantó y Ayala, 2021). Conviene tener en cuenta también que la declaración conjunta de la renta para las parejas en las que ella no trabaja representa un desincentivo al empleo femenino y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Pazos Morán, 2005).

De nuevo nos topamos con el problema de la falta de estadísticas actualizadas para saber cómo ha variado el gasto público en familia desde 2019[19]. Se han sucedido tres reformas legales que van a cambiar la inversión en las políticas para familias: la ampliación del permiso de paternidad para su equiparación con el de maternidad (prestación por nacimiento y cuidado de menor de la seguridad social), el aumento de la asignación por hija/o a cargo en 2019 y el nuevo IMV en junio de 2020 (ver Tabla 1).



Son las familias monoparentales las más castigadas soportando una mayor presión fiscal ya que el sistema actual no está adaptado a este modelo familiar (FAMS, 2021b).

19. El Anuario del Ministerio de Trabajo incluye datos recientes (parciales) para las prestaciones por nacimiento, pero solo ofrece datos muy provisionales para 2019 y ningunos para 2020 relativos a las prestaciones y deducciones por hija/o a cargo.

Tabla 4-1. Principales cambios en materia de prestaciones monetarias dirigidas a la familia, España (2018-2021)

Equiparación de los permisos de los dos progenitores en virtud del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (implementado de manera total en 2021).
El 1 de abril de 2019, en virtud del RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, la cuantía de la asignación por hijo o hija a cargo menor de 18 años sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por 100 pasó de 291 a 341 euros anuales, definiéndose además una asignación mejorada de 588 euros anuales para las familias más desfavorecidas.
A partir del 1 de junio de 2020, a través del RD-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, entra en vigor la nueva prestación del IMV y se suprime la anterior asignación por hijo o hija a cargo menor de 18 años sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por 100 (por entenderse integrada en el IMV).

En el Gráfico 4-3 se muestra el aumento del gasto por la prestación por nacimiento y cuidado del/de la menor, que ha pasado de 1.770 millones de euros en 2016 a 2.565 en 2020 y representa sin duda el mayor aumento en gasto en familias en los últimos años. Solo se publica el gasto en su conjunto, lo que no permite comparar la distribución del gasto entre madres y padres[20]. No obstante, el diseño de esta prestación asegura la igualdad de oportunidades según género, porque se basa en un derecho individual, no transferible entre progenitores y su remuneración alcanza el 100% de la base de cotización[21]. Otra cuestión es su aplicación, que se detalla en los apartados 5 y 10.

20. El gasto en prestación por nacimiento ya no se desglosa por sexo, a pesar de su obligatoriedad según el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
21. Con un tope máximo de 4.070 € al mes en 2021.

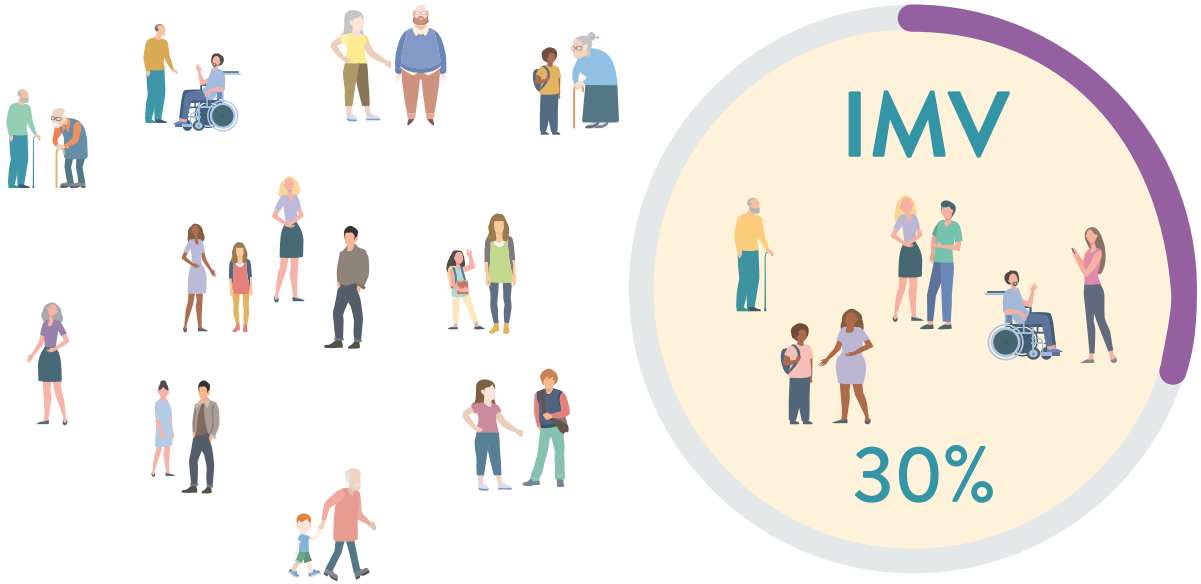
4.3. El Ingreso Mínimo Vital y el bienestar de las familias en España en 2021

La creación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) en 2020 implicó la extinción de la prestación por hijo o hija a cargo menor de 18 años sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33%. El acceso al IMV está limitado a los casos de pobreza severa, por lo que excluye a una parte de las personas potencialmente beneficiarias de la prestación por hijo o hija a cargo (si bien la cuantía de esa prestación era de tan solo 341€ anuales). ¿Podrá aliviar el nuevo IMV las altas tasas de pobreza infantil? El IMV no es una prestación familiar y no incluye en su normativa de 2020 ni en la revisión de 2021 ningún pago especial por hijo/a[22], pero representa un avance para el bienestar de las familias en situación de pobreza severa por haber generado un derecho subjetivo que garantiza una renta continuada mientras dure la situación de necesidad económica (Cantó y Ayala, 2021). Además, el IMV cuenta con un complemento por monoparentalidad (22% adicional) y las cuantías del IMV aumentan según el número de miembros del hogar. En 2021 la cantidad asciende a 141€ mensuales adicionales por cada persona adicional y 245€ por monoparentalidad. Comparado con los 588€ anuales de prestación por hija o hijo a cargo para las familias más desfavorecidas el IMV implica un aumento a 1.692€, es decir, el importe casi se triplica, pero deja fuera a muchas familias por tener umbrales de renta máxima para el acceso más bajos. Según unos primeros cálculos comparativos sobre las cuantías de las rentas mínimas en Europa, el IMV va a situar a España en una posición intermedia en cuanto a generosidad de las prestaciones para familias con menores (Cantó y Ayala, 2021). Está por ver cómo se coordinará el IMV con las rentas mínimas de inserción existentes en las diferentes CC.AA. y qué barreras legales y prácticas encontrarán los colectivos más vulnerables, como la población migrante, para su acceso (Peris-Cancio, 2021).

¿Qué podemos saber un año después de la implementación del ingreso mínimo vital sobre su impacto en el bienestar familiar? La encuesta UNAF permite conocer la dificultad para llegar a fin de mes según los ingresos del hogar. Como se muestra en el Gráfico 4-4., el estrés económico afecta al 83% de las familias con menores de 25 años cuando ingresan hasta 600€ al mes y al 50% de las que ingresan entre 601 y 1.000€. Como es de esperar, las dificultades económicas disminuyen a medida que aumen-

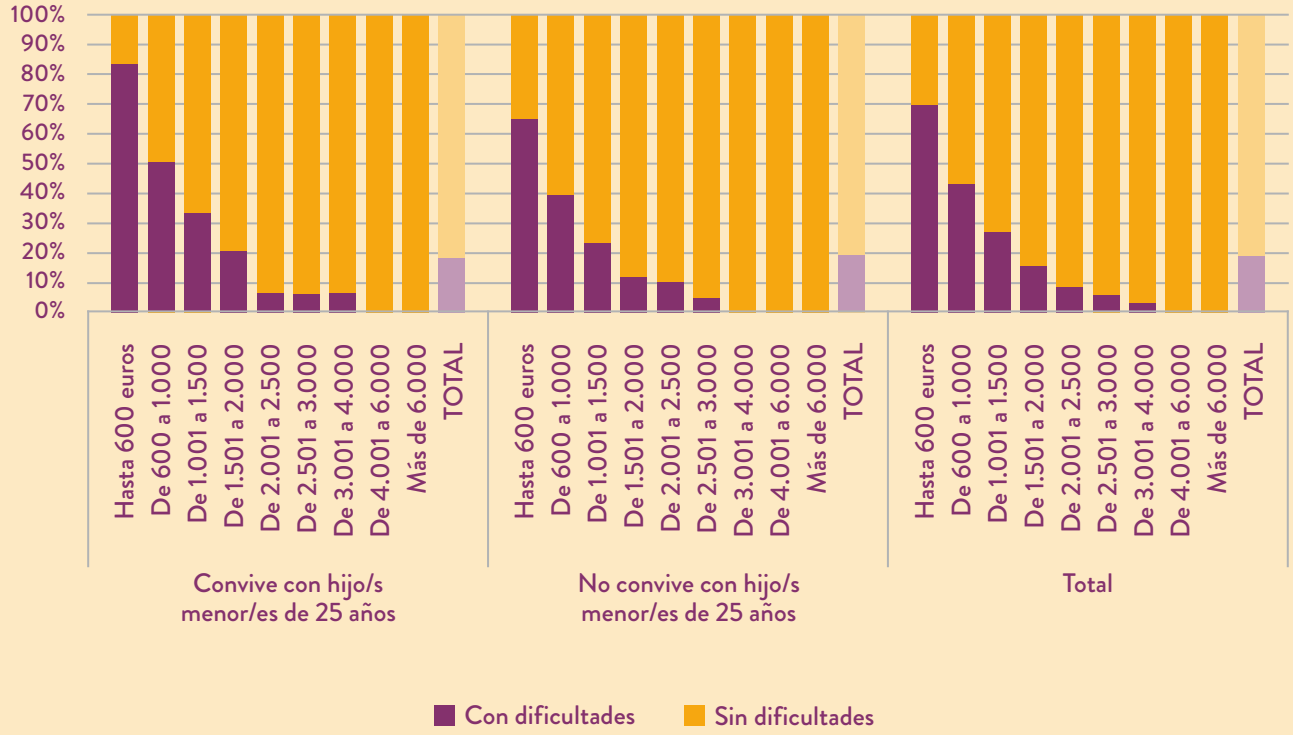
22. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones prometió en junio de 2021 la creación de un complemento por hijo/a de alrededor de 50€ para familias con muy bajos ingresos.

tan los ingresos, pero afectan todavía al 33% de los hogares con ingresos de 1.001 a 1.500€ y al 21% que ingresan de 1.501 a 2.000€. En comparación con los hogares sin menores de 25 años, la convivencia con hijas o hijos de esa edad aumenta el riesgo de sufrir dificultades económicas en todos los hogares que ingresan menos de 2.000€. Teniendo en cuenta que la cuantía máxima del IMV para 2,2 unidades de consumo o más es de 1.034€ mensuales en 12 pagas podemos concluir que el IMV por sí solo, sin la combinación con las Rentas Mínimas de Inserción o un suplemento por menor, puede paliar la pobreza severa, pero no elimina el estrés económico para la mayoría de las familias con menores. Esto ocurre, entre otros motivos, porque el IMV no ha llegado al total de personas potencialmente beneficiarias: hasta mayo de 2021 solo el 30% de los 850.000 hogares que se calculaba que podrían ser sus beneficiarios recibía el IMV, porque parece que las administraciones estatales están teniendo dificultad para tramitarlo y porque justamente las familias más vulnerables se encuentran con diferentes barreras prácticas (Llano y Quiroga, 2021)[23].



23. Mediante el Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 febrero de 2021 se modifican algunos detalles del IMV, que pueden facilitar los trámites. En particular, se permite de forma excepcional, durante los cinco años siguientes a las Entidades del Tercer Sector de Acción Social emitir certificados acreditativos.

Gráfico 4-4. Dificultad del hogar para llegar a fin de mes según convivencia con hijos o hijas menores de 25 años e intervalo de ingresos del hogar



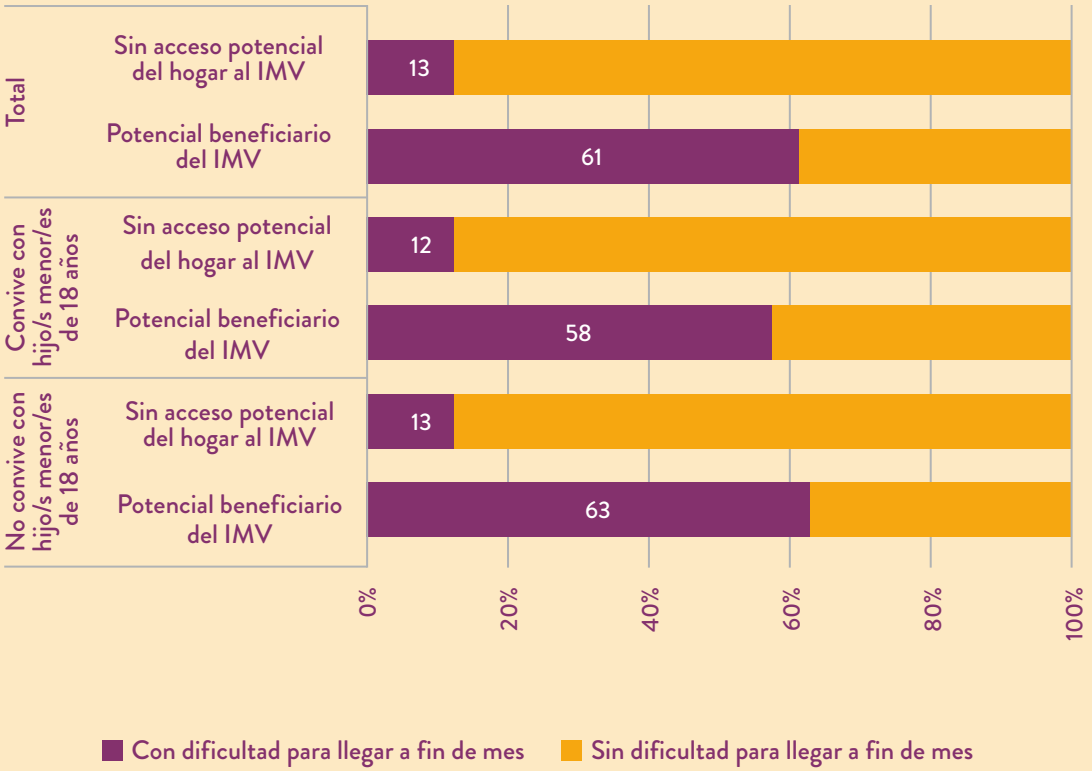
Nota: En el grupo que convive con hijos o hijas menores de 25 y con ingresos del hogar hasta 600 hay pocos casos y las conclusiones al respecto son exploratorias. Se excluyen casos perdidos.
Muestra: población 25-65 años (n=1.476).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

La encuesta UNAF nos ha permitido explorar el nivel de estrés económico que reportan las personas potencialmente beneficiarias del IMV[24]. Teniendo en cuenta los criterios de elegibilidad del IMV (en concreto los umbrales de la prueba de rentas) así como la renta que garantiza, no es de extrañar que el estrés económico de las personas potencialmente beneficiarias del IMV sea mucho más elevado que los que están por encima de los umbrales de acceso (61% frente a 13%). No obstante, en consonancia con el objetivo del IMV de reducir la pobreza severa y especialmente la infantil (y a pesar de los problemas de acceso e implementación que progresivamente se han ido tratando de subsanar), se observa una menor incidencia de la dificultad del hogar para llegar a fin de mes cuando se convive con menor/es de 18 años dentro del colectivo de personas potencialmente beneficiarias del IMV (Gráfico 4-5). El 58% de los potenciales beneficiarias/os con menores tiene dificultades para llegar a fin de mes, lo que es algo menor al 63% de sus equivalentes sin menores. Además, si comparamos ambos grupos de potenciales personas beneficiadas con las que no tendrían acceso al IMV encontramos que estos efectivamente tienen niveles de estrés económico mucho menores (12% y 13% respectivamente).

24. Para ello hemos usado los umbrales de la prueba de rentas del IMV, el número de unidades de consumo del hogar según escala IMV y los intervalos de ingresos del hogar (hasta 600€ y de 600 hasta 1.000€ como potenciales beneficiarios dependiendo de la composición del hogar). El umbral del IMV para persona adulta es de 460€, para dos personas adultas y dos menores 874€ y para dos personas adultas y tres o más menores 1.012€.

Gráfico 4-5

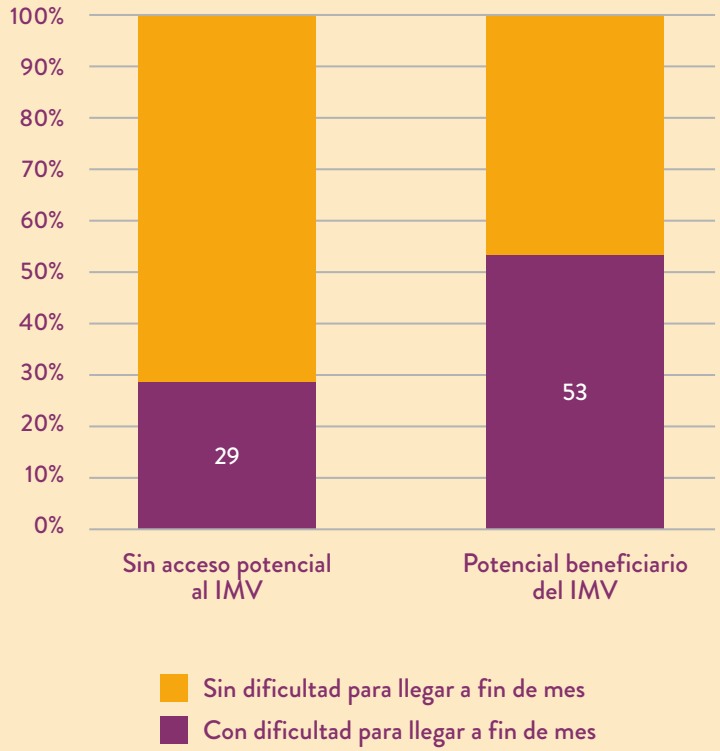
Gráfico 4-5. Potenciales personas beneficiarias del IMV y la dificultad de su hogar para llegar a fin de mes



Muestra: población 25-65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

También hemos podido analizar con más detalle a los hogares con ingresos mensuales de 600 a 1.000€ y personas potencialmente beneficiarias (Gráfico 4-6). Si todos esos hogares accedieran al IMV se reduciría el porcentaje de hogares que no llegan a fin de mes entre los que ingresan de 600 a 1.000€, porque los más necesitados podrían aumentar sus ingresos.

Gráfico 4-6. Hogares con ingresos de 600 a 1.000€ según su potencial derecho al IMV y la dificultad para llegar a fin de mes, 2021

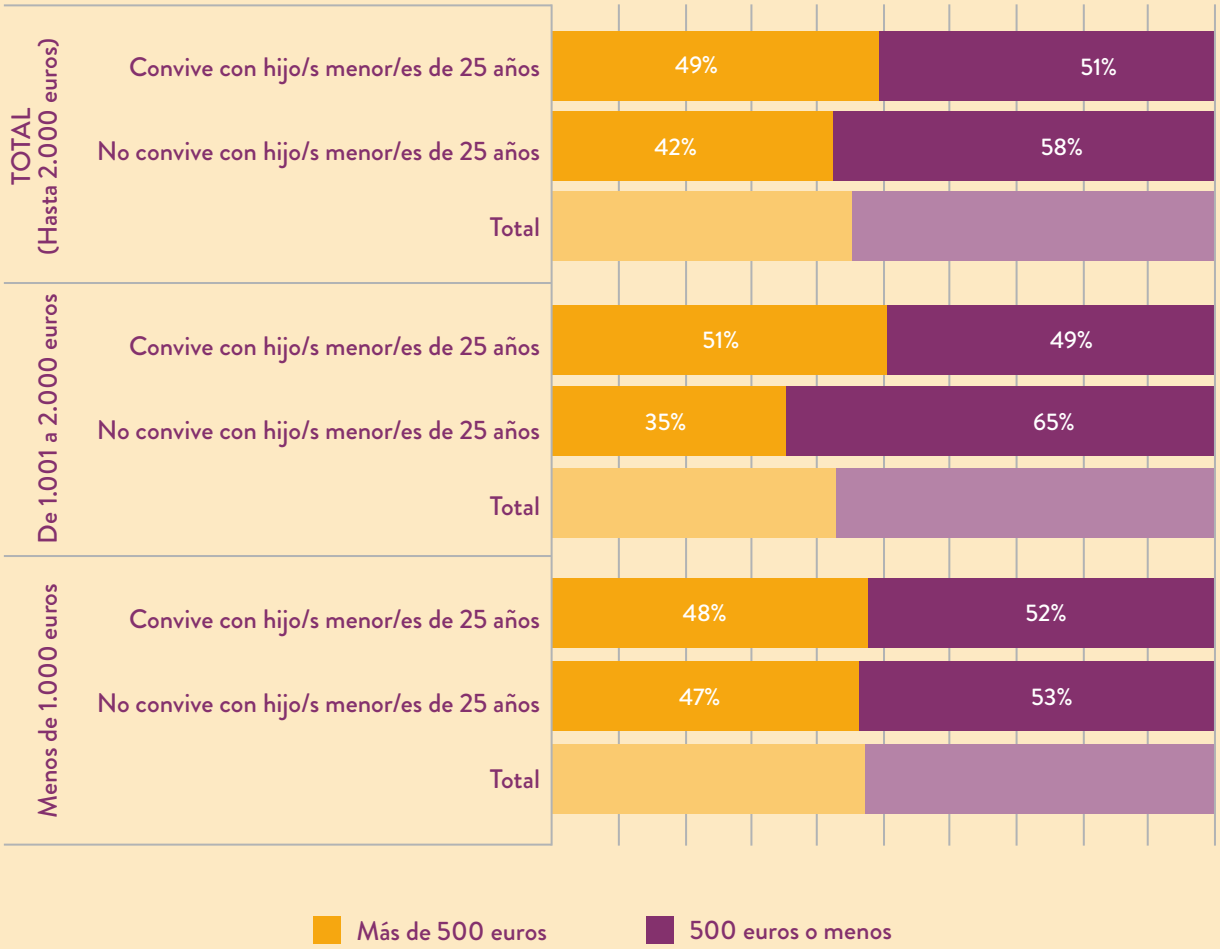


Muestra: población 25-65 años en hogares con ingresos de 600 a 1.000€ (n=148).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Como se ha visto, la población de 25 a 65 años con mayor estrés económico tiene ingresos del hogar por debajo de 2.000 euros, siendo mayor la dificultad a medida que disminuyen los ingresos del hogar y entre aquellos que conviven con algún/a hijo/a menor de 25 años (Gráfico 4-4). No solo hay una mayor proporción de hogares con menores de 25 años que no llega a fin de mes en los tramos de ingresos más bajos, sino que, además, la cantidad que estiman que les falta varía con respecto a los que no conviven con menores, aunque solo para el tramo de ingresos por encima del umbral de pobreza (1.001 a 2.000€). En este grupo, cuando conviven con menores de 25 años un 51% dice necesitar más de 500€ para llegar a fin de mes frente al 35% que no convive con menores (Gráfico 4-7). En el grupo con menos ingresos (hasta 1.000€) no hay diferencias según la convivencia o no con menores y se reparten a partes muy similares los que necesitan más y menos de 500€ para llegar a fin de mes. En mayo de 2021 el importe medio concedido a los beneficiarios del IMV ascendió a 448,67€[25], cantidad que parece insuficiente para alrededor del 58% de los potenciales hogares beneficiarios con menores a su cargo, que necesitan incluso más de 500€ al mes (el 48% de estos). Estos resultados apoyan la demanda de un suplemento por menores dependientes más allá del actual complemento por cada miembro adicional en el hogar.

25. https://revista.seg-social.es/wp-content/uploads/2021/05/Dossier-IMV-mayo.xlsx

Gráfico 4-7. Ingresos complementarios que necesitaría el hogar para no llegar a fin de mes con dificultad[1] según convivencia con hijos o hijas menores de 25 años e intervalo de ingresos del hogar



Nota: (1) A partir de la pregunta: "estime, por favor, cuánto dinero más debería ingresar el hogar para poder pagar los gastos básicos a fin de mes (vivienda, suministros, comida, transporte y servicios de educación y salud)".
Muestra: población 25-65 años, con ingresos del hogar de hasta 2.000 euros, que manifiesta dificultad del hogar para llegar a fin de mes (n=236).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

5

Inicio de la vida: la igualación de los permisos por nacimiento y cuidado



Inicio de la vida: la igualación de los permisos por nacimiento y cuidado

- Un **19% de las personas entre 30 y 39 años ha pospuesto sus planes de convertirse en madres o padres** debido a la **pandemia.**
- Quienes sí han formado/ampliado su familia en 2021 han encontrado una novedad legislativa de importancia: los **permisos por "nacimiento y cuidado"** (iguales e intransferibles) y **"ejercicio corresponsable del cuidado del lactante"** han sustituido respectivamente a los permisos de paternidad y maternidad y lactancia **(RD 6/2019).** España se sitúa, así, entre los países más avanzados en cuanto al diseño igualitario de los permisos.
- Los nuevos permisos pueden permitir que el/la **recién nacido/a sea cuidado en casa,** por alguno de sus dos progenitores, **hasta 26 semanas consecutivas,** si los permisos son usados uno a continuación del otro. No obstante, más del **75% de los padres** han usado el **permiso de nacimiento de forma simultánea con las madres** en 2019 y 2020. Padres y madres han disfrutado de una media de unas 5 semanas de permiso simultáneo en el periodo 2016-2021.
- Pese a dicha igualdad legal en cuanto a la duración del permiso, el uso del permiso por los hombres no está tan plenamente asumido como por las mujeres, de tal manera que tanto hombres como mujeres reconocen que **el trabajo del hombre pesó más que el de la mujer a la hora de decidir cómo tomar el permiso.** Un 12,6% de los hombres que usaron permiso entre 2016 y 2021 disfrutó al menos una semana **a tiempo parcial** (posiblemente por necesidades del trabajo), **frente a un 3,5% de las mujeres.**

El número de niños/as nacidos/as en España por cada mujer en edad fértil fue de 1,18 en 2020, siguiendo una tendencia descendente iniciada en 2015 (desde los años setenta, en realidad, si se exceptúan ligeros repuntes). Dicho descenso, no obstante, no refleja plenamente aún los efectos de la pandemia, por lo que se prevé que la caída de la fecundidad sea más abrupta en los próximos años (Castro-Martín et al. 2021). Según la encuesta UNAF, un 19% de las personas entre 30 y 39 años (la generación millenial, nacida en los 80 y principios de los 90) ha pospuesto sus planes de convertirse en madres o padres debido a la

pandemia. La limitada inversión en familia que ya se ha referido en el apartado 4, las dificultades de conciliación y, sobre todo, los obstáculos que dicha generación encuentra para emanciparse y estabilizarse laboralmente, incrementados con la actual crisis, ayudan a explicar por qué los nacimientos en España son inferiores a prácticamente toda la UE. Solo un 77% de los hombres y un 67% de las mujeres entrevistadas entre 30 y 39 años se encontraban trabajando en el momento de la encuesta.

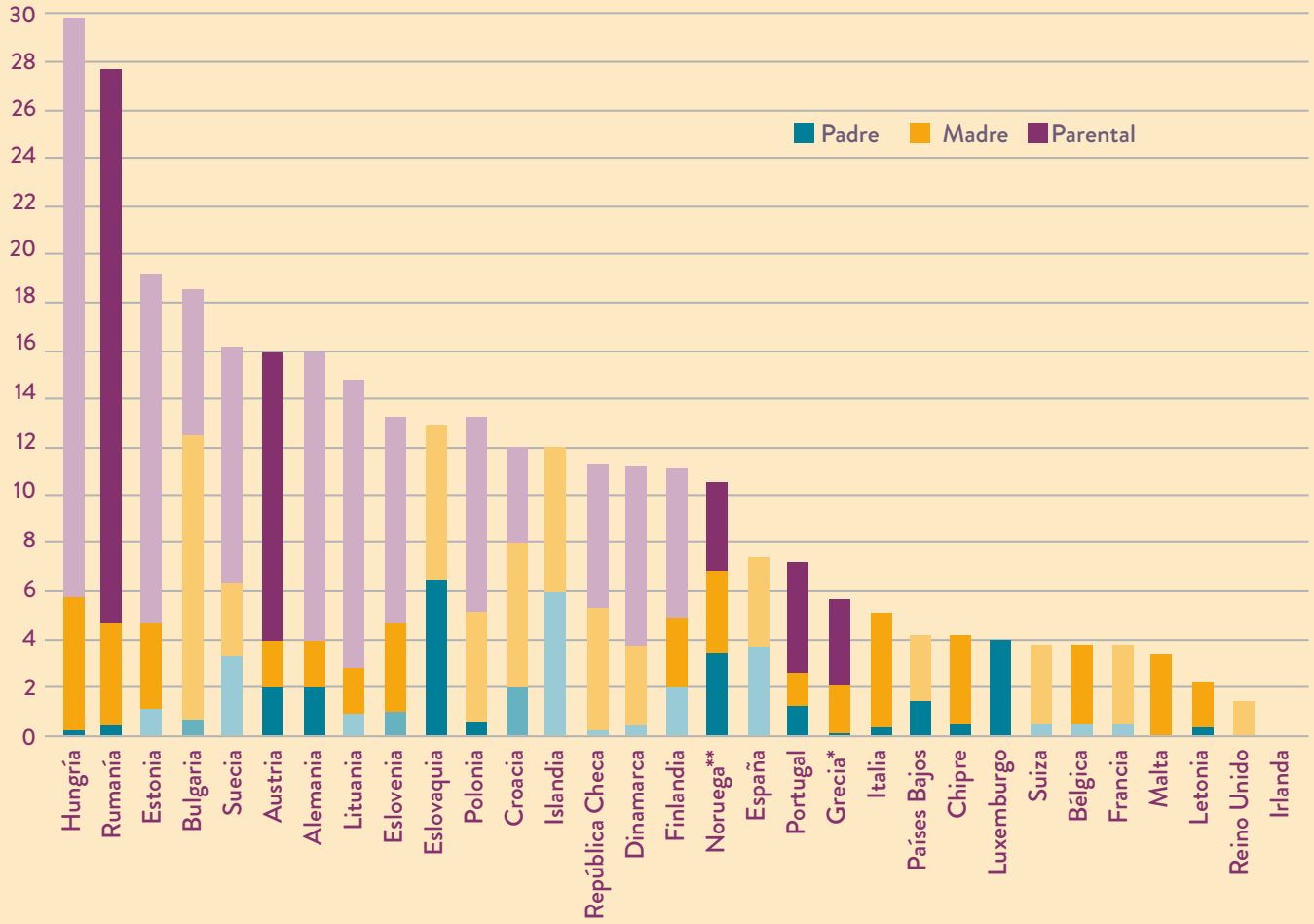
5.1. La normativa sobre los permisos por nacimiento y cuidado de menor en Europa y España

No obstante, las personas que han decidido ser padres o madres en 2021 han encontrado una novedad legislativa de importancia: desde este año, en virtud del Real Decreto 6/2019, los progenitores han disfrutado de 16 semanas de permiso intransferible independientemente de su sexo. Así, los nuevos permisos "por nacimiento y cuidado de menor" y "ejercicio corresponsable del cuidado del lactante" respectivamente sustituyen a los permisos de paternidad y maternidad y alargan el permiso de lactancia cuando se usa de forma similar por ambos progenitores, tratando de eliminar los principales sesgos de género existentes previamente.

Como ya se vio en el anterior informe UNAF sobre conciliación (Campillo, 2019), el mapa de los permisos parentales es muy diverso en Europa, en cuanto a tres dimensiones principales: tiempo total de permiso para cuidar al bebé en el hogar, sesgo de género en el diseño (en función de si la titularidad del derecho la ejerce la madre, ambos progenitores individualmente o la familia, y del grado de transferibilidad del mismo) y su remuneración (ver Gráfico 5-1). Los países del Este de Europa, en general, cuentan con permisos parentales remunerados de duración muy amplia, pero en la práctica se consideran una prolongación del permiso de maternidad (Humer, Hrženjak and Frelih, 2021; Warat, Ciaputa and Krzaklewska, 2021). Algunos países modificarán su legislación antes de agosto de 2022, fecha límite para la trasposición de la Directiva Europea de Conciliación[26] que, no obstante, ya venía aplicándose en muchos otros[27](ver Tabla 2). Países como Italia o Países Bajos han cambiado recientemente su normativa para aplicar el permiso de paternidad (inexistente hasta ahora en Países Bajos).

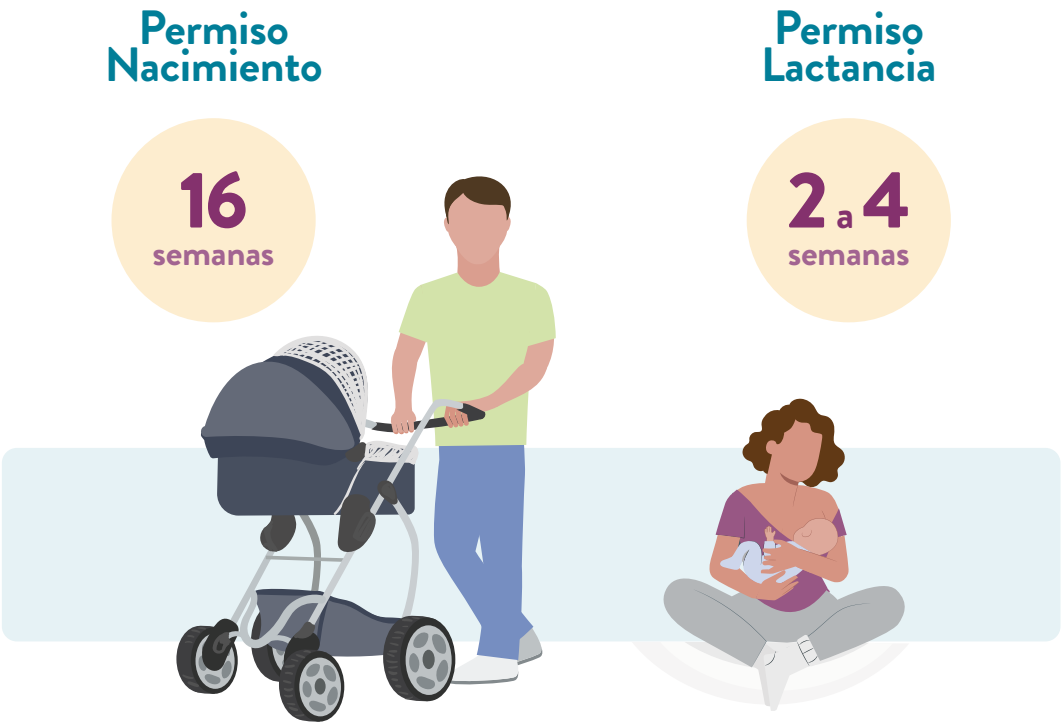
26. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los/as cuidadores/as, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
27. Los permisos de paternidad son regulados por primera vez a nivel europeo en esta directiva, pero ya existían en la mayoría de legislaciones nacionales.

Gráfico 5-1. Meses de permiso por nacimiento suficientemente remunerado, en función de titularidad del permiso, derecho individual o familiar, Europa, 2021



Notas: Se considera remuneración "suficiente" un mínimo del 66% de los ingresos previos. El relleno sólido indica que no existe tope máximo en la remuneración del permiso. Los permisos del padre y de la madre corresponderían con los periodos asignados a cada progenitor respectivamente, de manera intransferible excepto circunstancias excepcionales (salvo en Bulgaria, Polonia, República Checa y Croacia, donde parte del permiso de maternidad es transferible al padre en todos los casos); el permiso parental en ocasiones es individual y/o intransferible, pero la titularidad del subsidio es familiar. Un mes está calculado como 4,3 semanas. *En Grecia los permisos de maternidad y parental en el sector público son de 9 meses. **En Noruega, los permisos se pueden alargar a 4,2 (parental) y 4,4 meses (paternidad y maternidad) recibiendo un 80% del salario previo en lugar del 100%.
Fuente: Koslowski et al. 2021 (actualizado en abril).

En España, los requisitos mínimos en cuanto a la duración del permiso para los padres (paternidad y permiso parental) son ampliamente superados, especialmente tras la aprobación del Real Decreto 6/2019, si bien la nueva normativa podría generar dudas en cuanto al cumplimiento de los mínimos establecidos para los permisos disponibles para las madres (De la Corte 2020)[28]. Actualmente, madres y padres cuentan con 16 semanas de permiso por nacimiento, de dos a cuatro semanas de permiso de lactancia (en los casos que se pueda acumular el permiso según el convenio colectivo) y tres años de permiso parental (excedencia) (ver Tabla 2).



28. No obstante, en la Directiva Europea de Conciliación se asume que "conceder el derecho al permiso de paternidad y al de maternidad tiene objetivos similares, es decir, crear un vínculo entre el/la progenitora, el/la niña". Por tanto, "no se exige a los Estados miembros que modifiquen la denominación o cambien de otra forma los distintos tipos de permiso familiar que estén contemplados en la legislación nacional siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos" en dicha directiva y en la que regula separadamente el permiso de maternidad (Directiva 92/85/CEE) "y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores", como puede ser la protección al trato justo y no discriminatorio obtenido al tener permisos iguales para todas las personas independientemente de su sexo. El artículo 20.6 de la Directiva permite el trasvase entre permisos de paternidad, maternidad, parentales o para cuidadores, de tal forma que se cumplan todos los requisitos mínimos de los distintos permisos. Por tanto, en el caso de España, dado el actual sistema de permisos parentales, cualquier reforma del permiso por nacimiento o de las excedencias, tendría que ser igual para todos los progenitores, ya que la regulación nacional ha garantizado el principio de igualdad.

Tabla 5-1. Los permisos por nacimiento en la UE y en España

	Legislación europea	Legislación española
Paternidad	**Directiva 2019/1158 (art.4)** Dos semanas con remuneración mínima equivalente al subsidio por incapacidad laboral	**Artículo 48 del ET, modificado por el RD 6/2019** 16 semanas intransferibles para cada progenitor, seis a disfrutar obligatoriamente tras el nacimiento y diez antes del primer año de vida. Remuneración del 100% de la base de cotización (máximo 2021: 4.070,10 € mensuales)
Maternidad	**Directiva 92/85 (art. 8)** 14 semanas distribuidas antes o después del parto (mínimo dos en torno al parto). Remuneración equivalente a subsidio por incapacidad temporal	
Permisos parentales	**Directiva 2019/1158 (art. 5)** Cuatro meses, de los cuales dos no transferibles, remunerados según lo que establezca el "estado miembro o los interlocutores sociales" para garantizar que "ambos progenitores puedan disfrutar el permiso"	**Art.46.3 del ET** Excedencia. Hasta tres años tras el nacimiento. Derecho individual no transferible y no remunerado a nivel estatal (sí por algunas CC.AA.), aunque seguridad social cubierta para jubilación, sanidad y posteriores permisos por nacimiento

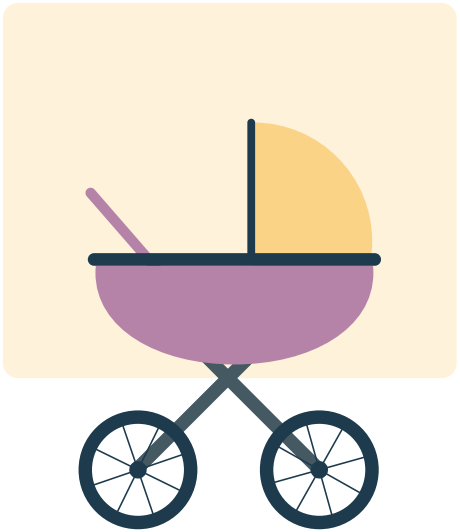
Notas: en España, el permiso de paternidad ha pasado de las dos semanas (desde 2007), a las 4 (2017), 5 (desde julio de 2018) hasta las 8 (2019), 12 (2020) y 16 (2021) de la última reforma. También se ha modificado el periodo de disfrute obligatorio tras el nacimiento: 4 (desde 2018), 2 (2019), 4 (2020) y 6 (2021). Las condiciones difieren para el disfrute del permiso en el caso de adopción. El permiso de maternidad no ha variado su duración desde 2016.
Fuente: elaboración propia a partir de Koslowski et al. 2021 y Directiva 2019/1158.

Más allá de la legalidad, mientras que las semanas de permiso de las madres tras el parto están plenamente asumidas en las organizaciones y las parejas, el uso del permiso de paternidad o parental exclusivo del padre suele negociarse tanto en el seno de las empresas como en el de las parejas[29]. La investigación empírica muestra que el diseño más eficaz para un alto uso de los permisos por los padres son los permisos individuales, intransferibles y remunerados al menos al 80%, como muestran los casos de Eslovenia, Islandia, España y Noruega, con tasas de uso del 80%, 86%, 87% y 90% respectivamente (Koslowski et al. 2021).

No obstante, en España, pese a que la legislación se encuentra, tras la reforma de 2019, entre las más avanzadas del mundo en términos de equidad de género de los permisos, puesto que no existen diferencias entre madres y padres en su titularidad, siguen existiendo barreras culturales y algunas cuestiones legales y administrativas que impiden que el uso efectivo del permiso sea igualitario.

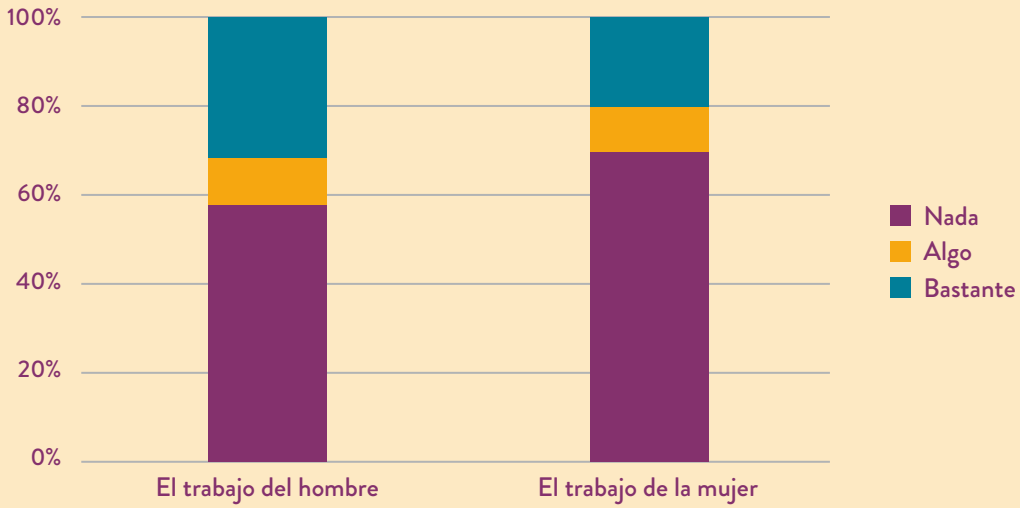
5.2. El uso de los permisos por nacimiento en España entre 2016 y 2021

Como muestra el Gráfico 5-2, en las decisiones sobre el uso de los permisos en el seno de las parejas, la influencia del trabajo de los hombres y de las mujeres es diferente.



29. Esta negociación intrapareja está fuertemente condicionada por la estructura y relaciones de género. Por ello, para el análisis de algunas decisiones, en los gráficos, solo se han incluido a las parejas heterosexuales.

Gráfico 5-2. Influencia del trabajo en la toma de decisión sobre el uso de los permisos parentales



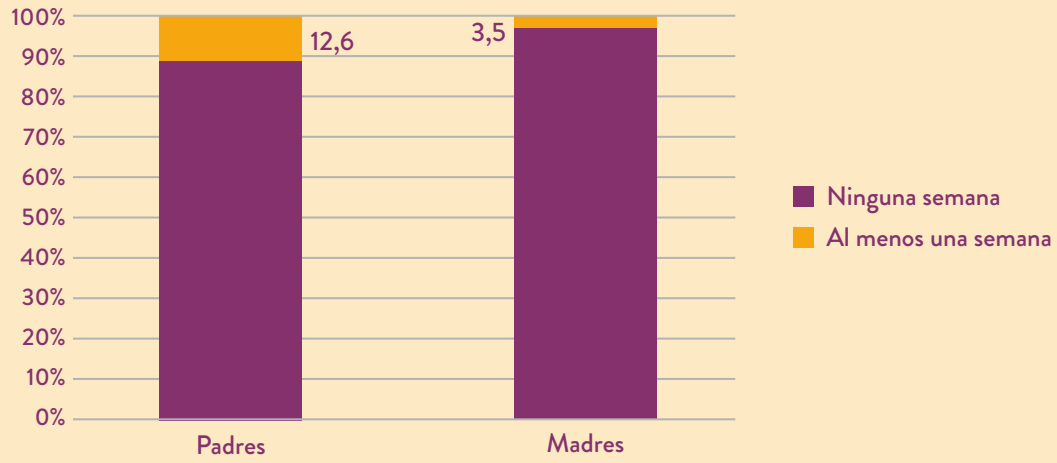
Muestra: población 25-65 años en parejas heterosexuales que trabajaba y fue padre/madre entre 2016 y 2021 (n=108 hombres y 91 mujeres). Las personas encuestadas respondieron sobre la influencia del trabajo de ambos miembros de la pareja.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Así, en el caso de los hombres, si el trabajador no tiene poder de negociación suficiente, la empresa puede conseguir que el disfrute del permiso no se haga de la manera óptima desde el punto de vista del cuidado del bebé: haciendo, por ejemplo, que se disfrute a tiempo parcial, de tal manera que el trabajador no "desconecte" de su trabajo (ver Gráfico 5-3), o simultáneamente con la madre tras el nacimiento[30]. Por otro lado, en ocasiones las madres aún ejercen un "poder situacional" (Gatrell, 2007) derivado de la asunción cultural de que ellas están "naturalmente preparadas" para el cuidado, excluyendo al hombre de este. Así, por ejemplo, tanto hombres como mujeres admiten que la opinión de ellas pesó más que la de él a la hora de determinar el uso conjunto de los permisos por nacimiento, como muestra el Gráfico 5-4.

30. La obligatoriedad de disfrutar 6 semanas de permiso simultáneamente con la madre tras el nacimiento dificulta el cuidado autónomo del menor por parte de los varones, ya que lo reduce, en todo caso, a las 10 semanas voluntarias si es que se disfrutan en solitario. Sin embargo, la redacción del RDL 6/2019 y el procedimiento para el uso de estas 10 semanas (sujeto a un acuerdo con persona empleadora) resulta más sencillo si es continuado tras las semanas obligatorias que meses después (en ocasiones es de hecho el único uso posible), como se explica aquí: https://igualeseintransferibles.org/blog/grafico-carrera-de-obstaculos-hacia-la-corresponsabilidad/.

Gráfico 5-3

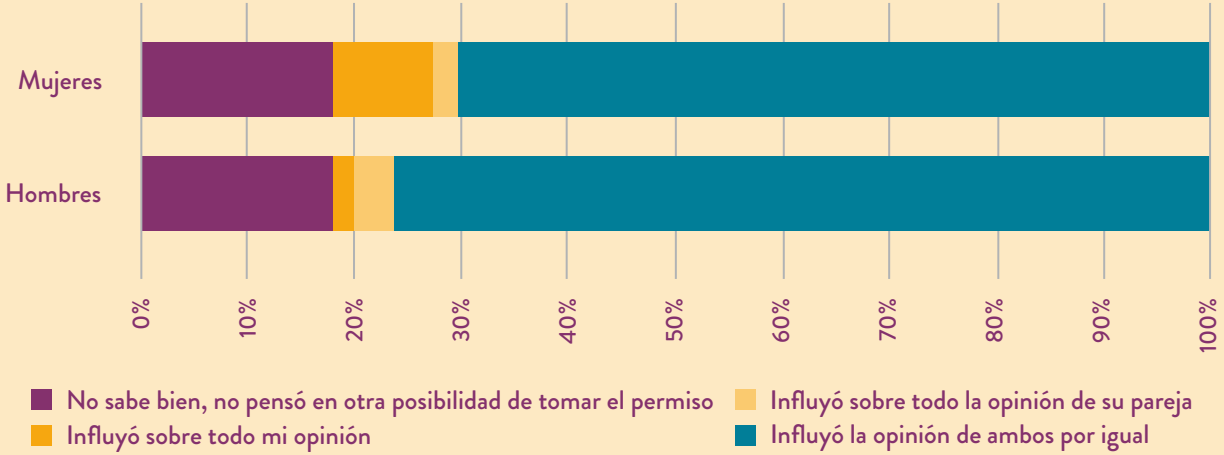
Gráfico 5-3. Disfrute del permiso de paternidad/maternidad a tiempo parcial, 2016-21



Muestra: población 25-65 años en parejas homo o heterosexuales que trabajaba y disfrutó de permiso por maternidad/paternidad entre 2016 y 2021 (n=203 hombres y 196 mujeres). En algunos casos la persona encuestada era la pareja.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 5-4

Gráfico 5-4. Factor principal en la toma de decisión sobre el disfrute del permiso



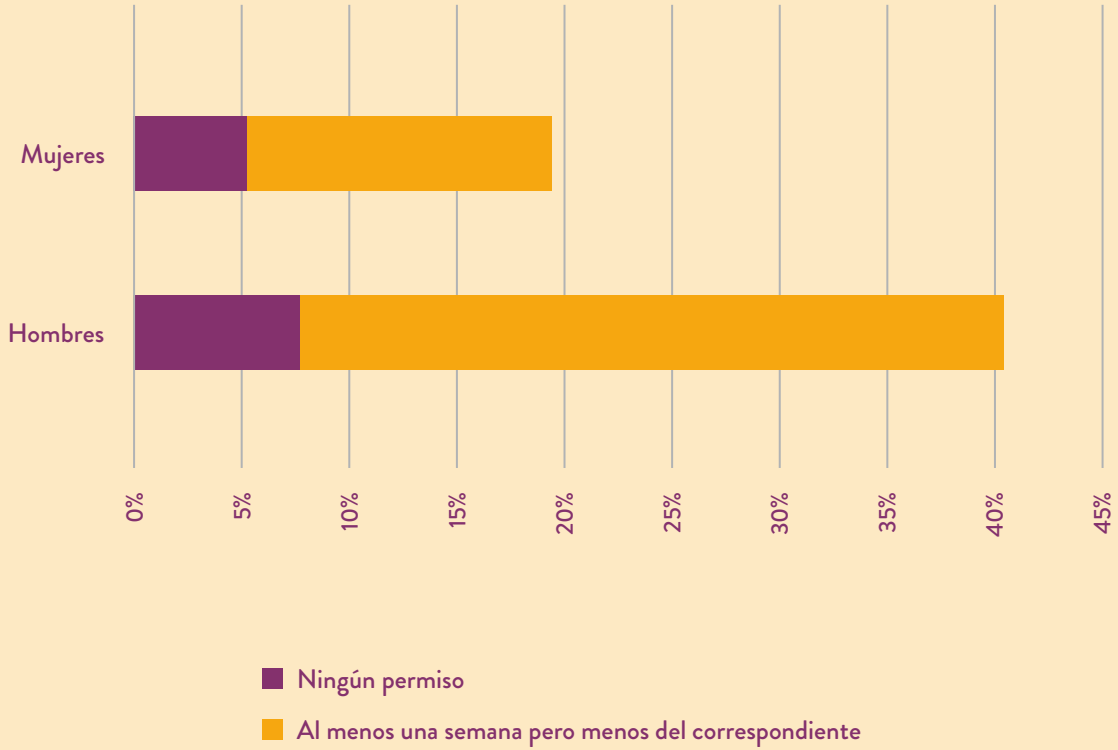
Muestra: población 25-65 años en parejas heterosexuales que trabajaba y disfrutó de permiso de paternidad/maternidad entre 2016 y 2021 (n=114 hombres y 112 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

El permiso usado en solitario por los padres, y no simultáneamente con la madre, contribuye a un aprendizaje esencial: el del ejercicio de la verdadera responsabilidad sobre los cuidados, más allá del mero rol de "ayudante" (O'Brien y Wall 2017). Algunos países, como Suecia, han ido más allá de la introducción de incentivos para que los padres disfruten del permiso (como los periodos de permiso individuales e intransferibles), introduciendo también medidas para que lo hagan en solitario[31]. En España, más del 75% de los padres utilizaron sus semanas de permiso de forma ininterrumpida, es decir, de forma simultánea con la madre, entre abril del 2019 y diciembre del 2020 (Seguridad Social 2021). Según la encuesta UNAF, las personas que tuvieron un hijo o hija entre 2016 y 2021 disfrutaron una media de algo más de 5 semanas de permiso simultáneo con la otra persona progenitora, lo que supone un 36% de las disfrutadas por las mujeres, pero hasta un 85% de las semanas totales disfrutadas por los hombres. Este cuidado simultáneo dificulta la asunción por parte de los padres de la responsabilidad en los cuidados más adelante. Es preciso evaluar el uso que se hace de los nuevos permisos por nacimiento y cuidado e incorporar los cambios necesarios para aumentar el cuidado autónomo de los padres: ¿se puede extender el cuidado del bebé en el hogar en la mayoría de las familias? ¿por qué hay un uso simultáneo mayoritario? ¿quiénes utilizan los permisos para prolongar el tiempo que el/la bebé está cuidado en casa?

Además de la brecha de género, otras brechas afectan al acceso al derecho al permiso de paternidad y maternidad, a las que se puede apuntar aquí: el porcentaje de personas que, pese a estar trabajando, no disfrutan de todo el permiso legal, o incluso no disfrutan de ninguna semana de permiso, es especialmente alto entre las personas con nivel de estudios más bajo, y más aún entre las personas extranjeras[32]. Como muestra el Gráfico 5-5, un porcentaje no desdeñable de mujeres y hombres (más de un 5% en ambos casos) no disfrutaron de ninguna semana de permiso pese a estar trabajando en el momento del nacimiento[33]. Casi el 20% de madres y más del 40% de padres usaron menos permiso que el establecido legalmente entre 2016 y 2021.

31. En Suecia se ha limitado a un máximo de 4 semanas el disfrute simultáneo del permiso de ambos progenitores (Koslowski 2021). En cuanto a incentivos para el disfrute del permiso, sea o no en solitario, Austria, por ejemplo, incentiva económicamente el disfrute del permiso parental de manera igualitaria (al menos en una relación 60-40); Alemania ofrece una baja parental más larga si el padre disfruta de al menos dos meses de la misma; Noruega pasó de tres semanas intransferibles en 1993 a posteriormente cinco, seis, 10, 12 y 15 semanas en 2018, y España de dos semanas en 2007, a posteriormente cuatro, cinco, ocho, 12 y 16 semanas en 2021 (OECD 2021a).
32. No obstante, dado el reducido tamaño de las submuestras, es necesario tomar los datos con cautela.
33. El reducido número de casos (8 hombres y 3 mujeres) no permite trazar un perfil claro, si bien sí se puede esbozar algún rasgo: por ejemplo, ninguna persona contaba con contrato fijo. Además, en el caso de los hombres, la mayoría eran autónomos con, al menos, una formación profesional; en el caso de las mujeres, se trata de una universitaria autónoma, y dos mujeres con nivel educativo bajo (sin contrato y con contrato temporal en el momento del nacimiento).

Gráfico 5-5. Porcentaje de personas que usan menos permiso del legalmente establecido



Muestra: población 25-65 años en parejas homo o heterosexuales que trabajaba y fue padre/madre entre 2016 y 2021 (n=112 hombres y 95 mujeres). Ver evolución legal del permiso de paternidad en la nota de la Tabla 5 1.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

6

Hasta los 17 años: ¿es posible la corresponsabilidad con menores?



Hasta los 17 años: ¿es posible la corresponsabilidad con menores?

- En un **42,3% de los hogares con menores de edad,** estos han pasado **cuarentena en casa** de al menos una semana. En coherencia, alrededor de un **40% de las personas con menores a cargo** señala que la pandemia ha conllevado un **aumento del tiempo** dedicado **a su cuidado.** Este aumento es superior entre **las personas con ingresos inferiores a 1.500 euros y aquellas con estudios universitarios.**

- La mayoría de madres y padres (especialmente ellas) **no percibe que haya corresponsabilidad** en la asunción de **tareas domésticas y de cuidado** en sus parejas. Entre las parejas en las que **ambos trabajan a tiempo completo,** que son algo más igualitarias que el conjunto de las parejas con menores, la mayoría de las **mujeres sigue sin percibir dicha corresponsabilidad.**

- Un **17% de los padres y madres** que conviven en pareja señala que los conflictos de pareja **han aumentado tras el inicio de la pandemia. El motivo principal difiere para mujeres y hombres:** el **reparto de tareas domésticas** para ellas, la **intensificación de la convivencia** para ellos.

- El **acceso a las medidas de conciliación no remuneradas** tiene un sesgo de género: **un 21% de los padres y un 10% de las madres** que **no disfrutan de estas señalan a su empresa o puesto** como principal motivo de no acceder a las mismas.

- También existe un **sesgo de clase social:** el teletrabajo y la flexibilidad horaria son accesibles para las ocupaciones profesionales; el cambio de turno para una minoría de las ocupaciones más elementales. En general se usan menos medidas cuanto menor es el nivel educativo o de ingresos de las personas ocupadas.

En 2021, el Ministerio de Igualdad impulsó la aprobación del Plan Corresponsables[34], que reconoce como uno de los desafíos de los sistemas de cuidados la promoción de "la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad" (Conferencia

34. Aprobado en Consejo de Ministros en abril de 2021, el plan, que cuenta con una dotación de 190 millones de euros pretende, en colaboración con las CC.AA., por un lado, mejorar la provisión de servicios públicos de cuidados extraescolares de menores de 14 años, y potenciar la profesionalización del trabajo de cuidado, por otro.

Sectorial de Igualdad, 2021, p.1). En efecto, la noción de corresponsabilidad más deseable es una que vaya más allá de la corresponsabilidad en el seno de las familias para incluir a los poderes públicos y la sociedad en sentido amplio. ¿Se ha conseguido esta corresponsabilidad? ¿Se está avanzando hacia ella? Dos obstáculos principales dificultan actualmente la corresponsabilidad en el cuidado de las/los menores de edad. Por un lado, una insuficiente (y desigualmente repartida por CC.AA.) oferta de plazas de educación de 0 a 3 años, en coherencia con una concepción generalizada de la misma exclusivamente como recurso de conciliación subsidiario de la familia. Por el otro, unos horarios laborales prolongados, basados aún en el modelo de varón sustentador sin responsabilidades de cuidado, y que generan trayectorias laborales duales (las de quienes no asumen responsabilidades de cuidado y las de quienes necesitan acogerse a medidas de conciliación, asumiendo individualmente su coste). En este apartado se verá cómo concilian las familias españolas con menores a cargo, así como el nivel de corresponsabilidad alcanzado en el seno de las familias en la España post pandemia.

6.1. Antes de la escolaridad obligatoria: el uso de los servicios de educación 0-3 en Europa y España

Resulta llamativo cómo, pese al reconocimiento de la importancia de los primeros años de vida de las personas para el desarrollo posterior de sus capacidades y personalidad, sea la etapa de educación infantil (de 0 a 5 años) en la que menos dinero se invierte: el gasto público anual por estudiante en 2018 (5.069 euros[35]) fue más bajo que el del resto de etapas educativas, situándose en algo más de la mitad de los 9.311 euros invertidos por cada estudiante de universidad (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2021). La educación infantil hasta los 3 años, es decir, la educación infantil de primer ciclo (no obligatoria en España) adolece, en primer lugar, de una ausencia del reconocimiento social del que sí gozan las etapas educativas posteriores, y en coherencia con ello, de una financiación insuficiente para lograr una escolarización universal[36], aún no alcanzada en España como se verá a continuación.

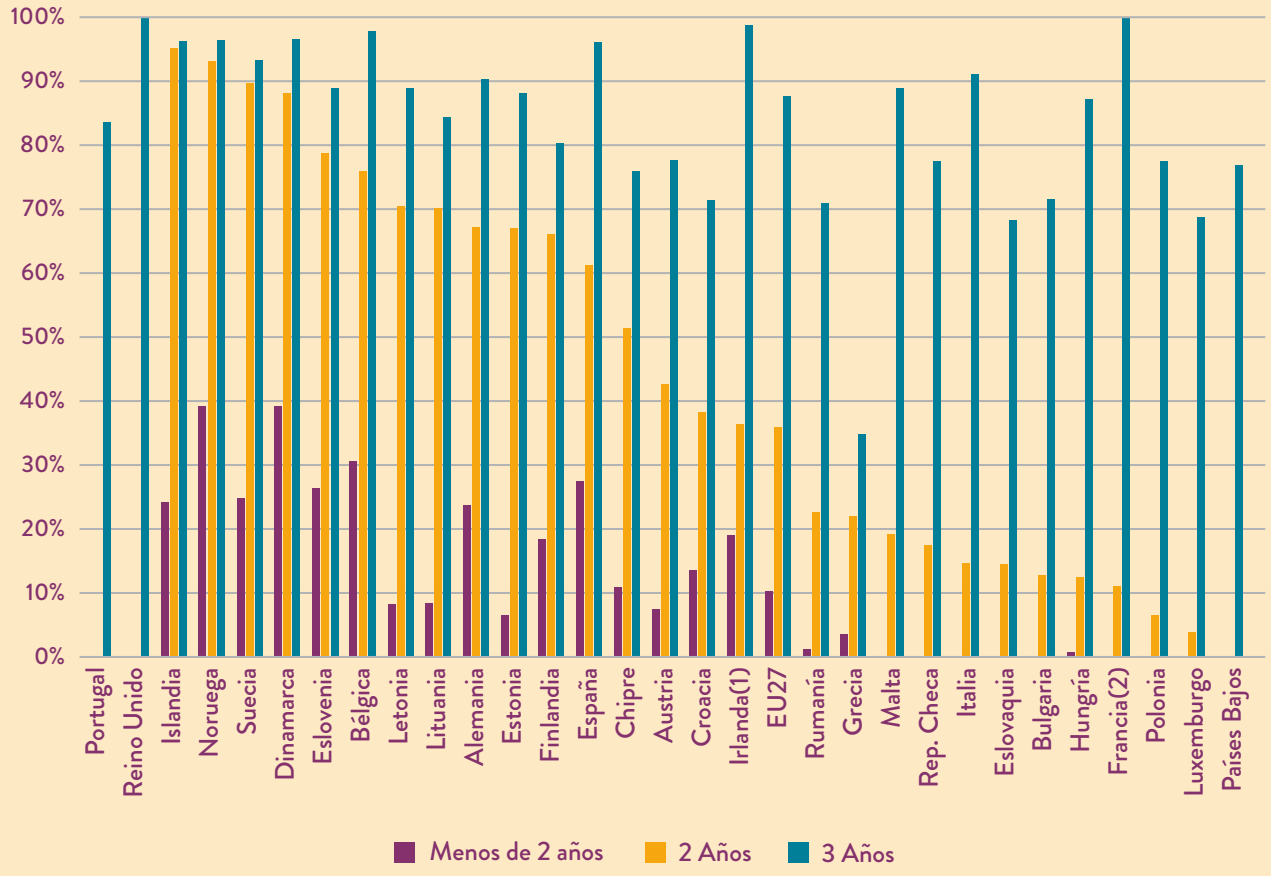
Pese a que no sea su función principal, la escolarización antes de los tres años, es decir, en el primer ciclo de la educación infantil (no obligatorio en España), puede ser el principal recurso de conciliación para las familias, como la pandemia ha mostrado en el caso de la educación primaria y secundaria. Tras el disfrute del

35. No está disponible el desglose de gasto por las dos etapas de la educación infantil (0-3 años y 3-6 años).
36. Para una estimación de la inversión necesaria para lograr la escolarización universal en España hasta los 3 años, garantizando la calidad del sistema, véase Castellanos-Serrano y Perondi, 2018 y Castellanos-Serrano, 2020.

permiso por nacimiento y cuidado, comienza el verdadero reto de la conciliación para padres y madres, que han de volver al trabajo y buscar una alternativa para el cuidado de las/los menores. En España, las tasas de escolarización son especialmente altas en comparación con la UE27 a los 3 años, como muestra el Gráfico 6-1, pero no tanto antes de esa edad.

Gráfico 6-1

Gráfico 6-1. Tasa de escolarización de menores de 3 años por edad, 2019



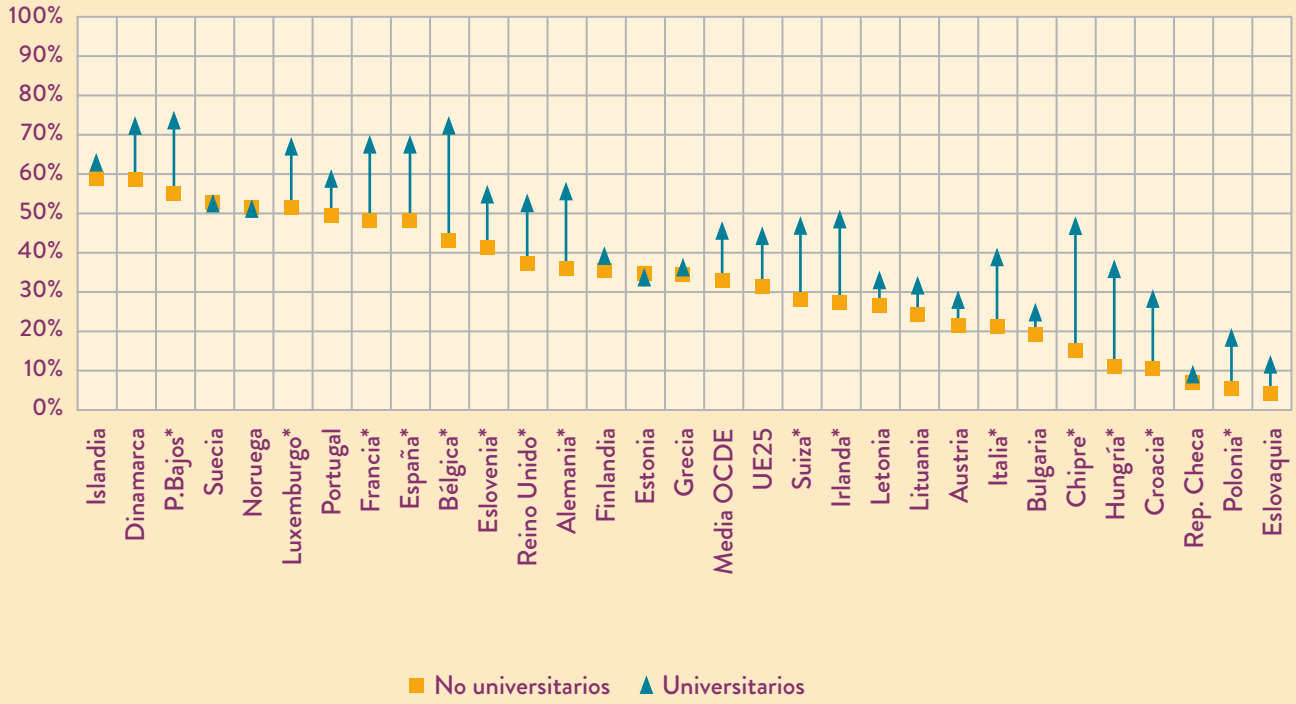
Notas: 1. Estimación. **2.** Datos provisionales. La definición de escolarización difiere para la EU27, Bélgica y Malta en los dos primeros niveles y para Portugal en 3 años.
Fuente: Eurostat.

Además, a menudo esta escolarización en los primeros años de vida de las hijas e hijos da lugar a una "conciliación precaria" debido a las frecuentes ausencias por enfermedad, que obligan a los/las progenitores, normalmente las mujeres, a ausentarse del trabajo o, en el peor de los casos, directamente abandonarlo. Así, entre las parejas que disfrutaron de un permiso de paternidad o maternidad en los 5 años anteriores a la encuesta UNAF, en un 23,1% de los casos la mujer se acogió a una excedencia o abandonó directamente su empleo, mientras que en solo un 5,2% de los casos lo hizo el hombre. Los 2-3 primeros años de vida de los/las niños/as suponen por tanto un paréntesis en la vida laboral de una de cada cuatro madres, porque en ocasiones se asume, y en otras no se encuentra otra alternativa, que aquella ha de cuidar al niño o la niña en exclusiva, incluso si esto pone en riesgo su futura empleabilidad.

Cabría esperar que estas dificultades o reticencias para lograr una asistencia regular a la escuela infantil se han acrecentado tras la irrupción de la pandemia: sin embargo, solo una minoría (menos de un 2%) de progenitores con menores hasta tres años cuando la Covid-19 llegó a España (es decir, que aún irían a la escuela infantil en el curso 2020-2021) ha renunciado a la escolarización por un motivo relacionado con el coronavirus. Existen, por tanto, otros factores culturales o materiales que desincentivan o imposibilitan esta escolarización temprana, y que afectan de manera más acusada a las familias con bajos estudios (Gráfico 6-2) y, dentro de estas, especialmente las más desfavorecidas, que son precisamente las que más podrían beneficiarse del potencial igualador de los logros educativos posteriores de dicha escolarización (Cebolla-Boado, Radl y Salazar, 2014). Así, dada la insuficiencia de oferta de educación 0-3 años en España (pese a las importantes diferencias regionales) a menudo los criterios de admisión priorizan a las familias con ambos progenitores empleados, asumiendo que son quienes tienen más necesidades de conciliación, olvidando que la búsqueda de empleo también requiere mucho tiempo (Save the Children, 2019a), y condenando por tanto a muchas madres a un círculo vicioso de desempleo o subempleo.

Gráfico 6-2

Gráfico 6-2. Participación en servicios de cuidado o escolares, 0-2 años, según nivel de estudios alcanzado por la madre, 2019



Estimaciones de la OCDE a partir de EU-SILC. **Nota:** *diferencias entre niveles educativos estadísticamente significativas a p<0,05. Los datos se refieren a los niños y niñas que utilizan servicios basados en centros (por ejemplo, guarderías o centros de día y centros preescolares, tanto públicos como privados), guarderías familiares organizadas y servicios de cuidado prestados por cuidadores de niños profesionales (remunerados), independientemente de si el servicio está registrado o reconocido por la CINE. Los datos de Islandia y Reino Unido se refieren a 2018.
Fuente: OECD Family Database: Participation rates in early childhood education and care by income, 0- to 2-year-olds.

Así, pese al aumento de las tasas de escolarización de los últimos años, las familias de origen migrante, las de rentas bajas pero también las de rentas medias-bajas, aquellas con menor intensidad laboral y las familias especialmente vulnerables por sufrir otro tipo de problemas específicos a menudo no superan los obstáculos (resumidos en la Tabla 3) que impiden la escolarización universal antes de los 3 años en España. A menudo, por ejemplo, los precios de las escuelas infantiles públicas dan lugar a un acceso en forma de "U" que deja fuera a una cantidad importante de familias de rentas medias-bajas, que superan el umbral para obtener las ayudas más generosas o las exenciones de pago, pero difícilmente pueden pagar las tasas ordinarias (ibidem). Como se ha visto en el apartado 4, la dificultad de llegar a fin de mes afecta también a niveles de renta que podrían a priori considerarse medios (hasta 2.000 euros por hogar). Según la encuesta UNAF, un 12% de los/las menores entre 0 y 3 años nacidos/as después de 2015 no han asistido o no van a asistir a una escuela infantil[37].



37. El motivo principal aducido es la ausencia de necesidad ante la posibilidad de cuidar al menor en la familia, seguida de la dificultad para conseguir plaza asequible. No obstante, el reducido tamaño de esta submuestra (n=30) impide hacer un análisis estadístico con un nivel de significación aceptable.

Tabla 6-1. Principales barreras al acceso a la escolarización infantil de primer ciclo

Barreras	Medidas propuestas por Save the Children
Barreras culturales: desconocimiento sobre existencia o beneficios de escolarización temprana, barreras idiomáticas, etc.	Campañas y otras políticas proactivas de estímulo de la demanda (más allá de atención a "listas de espera"), incluyendo idiomas extranjeros.
Estigma asociado al acceso gratuito a través de servicios sociales.	Sustitución de dicho requisito por criterio estrictamente basado en la renta.
Criterios para obtención de plaza que favorecen a familias con estabilidad laboral y/o de clase media y media-alta.	Ante insuficiencia de oferta, sistemas de puntuación que privilegien criterio de renta y situaciones de desempleo.
Barreras económicas: tasas excesivamente altas para familias de rentas medias-bajas (acceso por clase social en forma de "U").	Ampliación de gratuidad hasta al menos el umbral 1 de renta[1] usado para otorgar becas universitarias, incluyendo comedor y horarios extendidos. Hasta conseguir acceso universal de calidad, implantación de sistemas de "tarificación social progresiva" que garanticen equidad.
Falta de adecuación a horarios laborales atípicos.	Mayor flexibilidad de horarios y adaptación a demanda específica de familias del entorno.

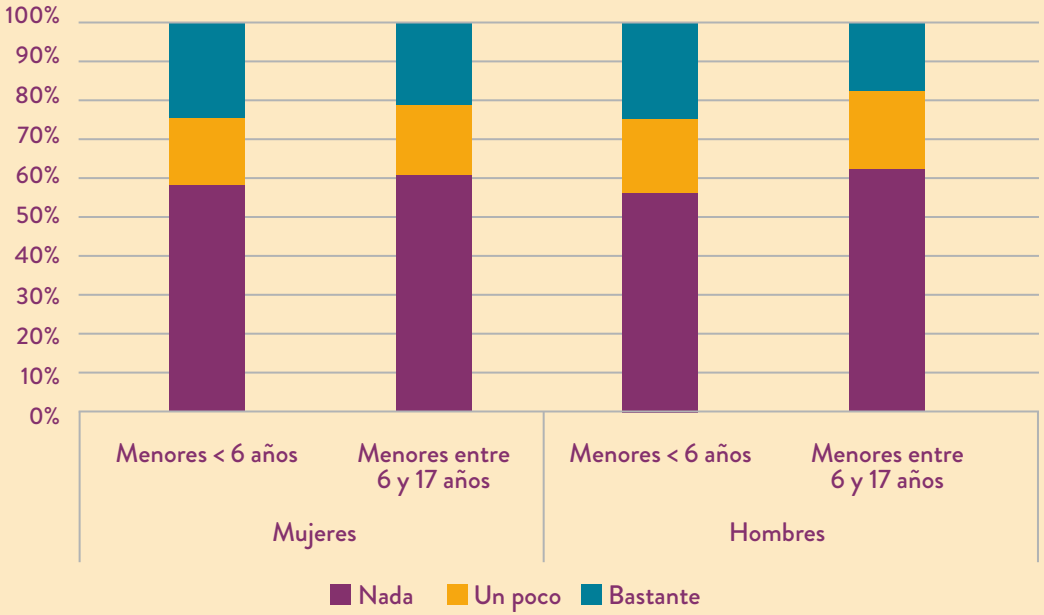
Notas: 1. los umbrales de renta para las becas dependen del número de miembros de la familia; para una familia de 4 miembros, la última reforma del sistema de becas y ayudas al estudio (Real Decreto 688/2020) lo sitúa en 22.177 euros anuales.
Fuente: elaboración propia a partir de Save the Children, 2019a.

6.2. El aumento de los cuidados a menores durante la pandemia

Además del llamado "confinamiento duro" (marzo a mayo de 2020), desde septiembre de 2020 muchas familias con menores han experimentado dificultades añadidas para conciliar debido a las cuarentenas temporales impuestas a los y las escolares[38]. Para el conjunto de los/las menores de edad escolar, dichas cuarentenas han sido frecuentes: de las personas entrevistadas que conviven con menores de 18 años, en un 42,3% de los casos estos/as menores han pasado cuarentena en casa de al menos una semana, a las que en muchos casos ha sido necesario responder a través de medidas de conciliación. En coherencia, alrededor de un 40% de las personas con menores a cargo[39] señala que la pandemia ha conllevado un aumento del tiempo dedicado a su cuidado (Gráfico 6-3). Seguramente por la especial carga que ha supuesto la supervisión de la enseñanza no presencial o híbrida para los/las menores de más edad, las diferencias son prácticamente inexistentes en función de la edad de los/las menores. A tenor de los datos de la encuesta no se puede concluir que la pandemia haya aumentado las diferencias en el tiempo dedicado a cuidado entre padres y madres de menores entre 6 y 17 años, si bien hay que tener en cuenta que los niveles de partida son ya desiguales según muestran diversos estudios de uso del tiempo (Craig y Mullan, 2011; González, Domínguez-Folgueras, y Baizán, 2010; Sayer, Bianchi, y Robinson, 2004).

38. Es de destacar, no obstante, que España se encuentra entre los países de la OCDE, junto con Países Bajos, Noruega y Nueva Zelanda, en que los centros educativos de todos los niveles han permanecido menos días cerrados desde el inicio de la pandemia (OCDE, 2021b).
39. En adelante nos referiremos a "padres" y "madres" por simplicidad, pero los análisis se refieren a adultos que conviven con menores, independientemente de su parentesco. En una minoría de casos se trataría de personas sin responsabilidad de cuidado sobre dichos menores, como hermanos/as mayores de edad que trabajan.

Gráfico 6-3. Aumento del tiempo de cuidado de menores tras inicio de la pandemia, por sexo del progenitor y edad del/la menor



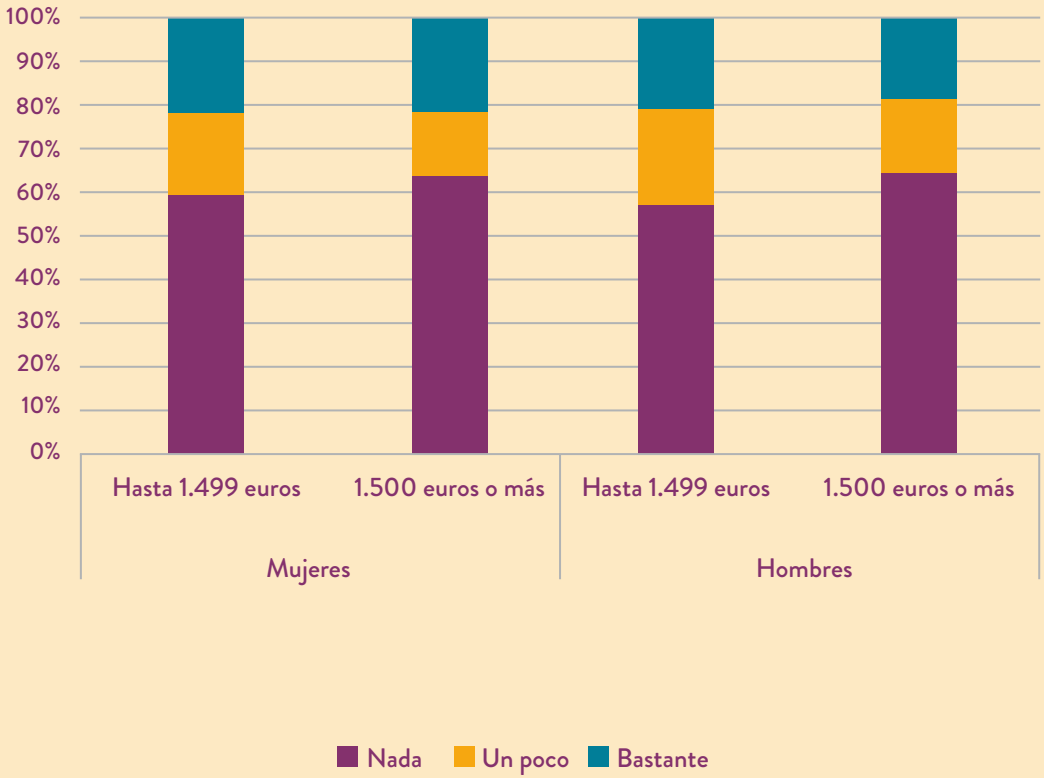
Muestra: población 25-65 años que convive con menores de edad (n= 355 mujeres y 306 hombres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 6-3

Si se examinan los datos a la luz de la brecha socioeconómica (ingresos personales[40] y nivel de estudios) se aprecia que son las personas con menor nivel de ingresos (hasta 1.500€) las que en mayor medida han aumentado el tiempo dedicado al cuidado: un 41% de las mujeres y un 43% de los hombres lo han aumentado un poco o bastante, frente a un 36% de sus congéneres con ingresos personales superiores a 1.500 euros (Gráfico 6-4). Sin embargo, son así mismo las personas con estudios universitarios las que en mayor medida han aumentado, al menos "un poco", el tiempo dedicado a cuidado[41], como muestra el Gráfico 6-5.

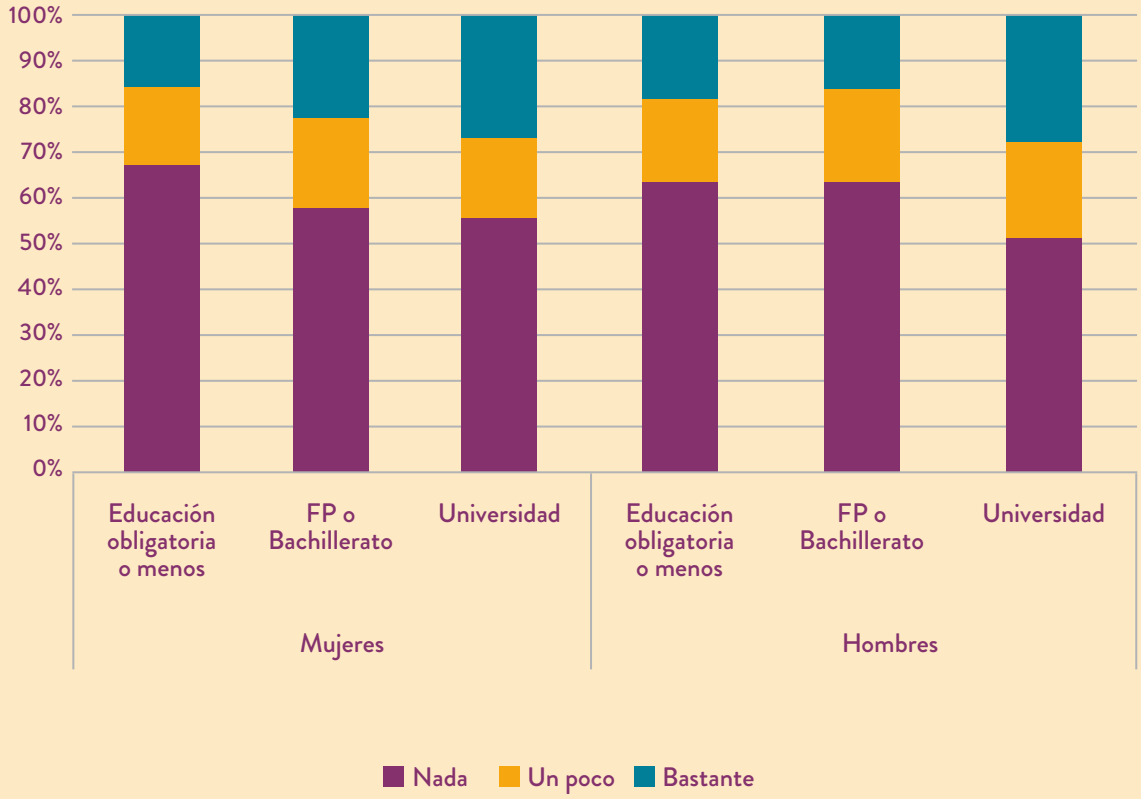
40. Ver nota al pie 3.
41. Como muestra el apartado 9, el impacto de la pandemia en términos de tiempo disponible y/o económico difiere según el nivel educativo alcanzado, siendo el primero más acusado entre las personas universitarias y el segundo entre las personas con nivel inferior al universitario.

Gráfico 6-4. Aumento del tiempo de cuidado de menores tras inicio de la pandemia, por sexo y nivel de ingresos personales



Muestra: población 25-65 años que convive con menores de edad (n= 355 mujeres y 306 hombres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 6-5. Aumento del tiempo de cuidado de menores tras inicio de la pandemia, por sexo y nivel educativo alcanzado

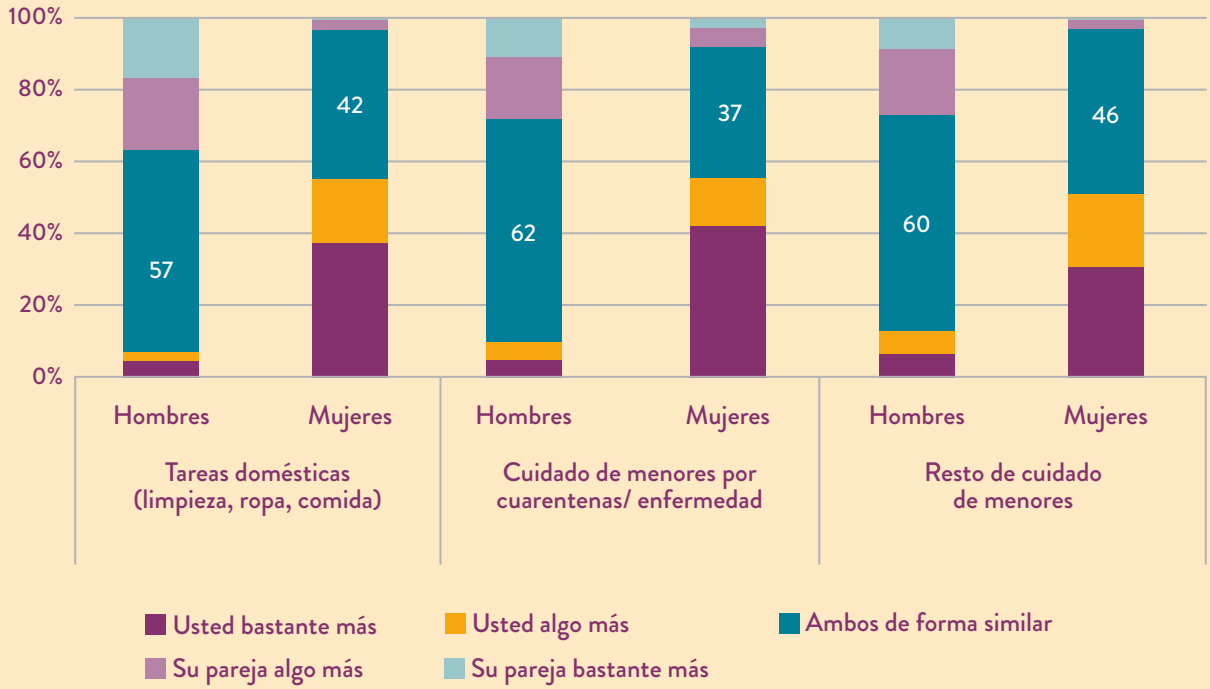


Muestra: población 25-65 años que convive con menores de edad (n= 355 mujeres y 306 hombres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

6.3. La corresponsabilidad después de la Covid-19

Todo ello nos lleva a un panorama en que la corresponsabilidad en el trabajo no remunerado en el seno de las parejas no es efectiva más que para, como mucho, la mitad de las parejas (si bien percepciones de hombres y mujeres difieren), ni siquiera entre aquellas en las que ambos miembros trabajan a tiempo completo, que se supone deberían asumir una carga también simétrica de trabajo no remunerado (Gráfico 6-6).

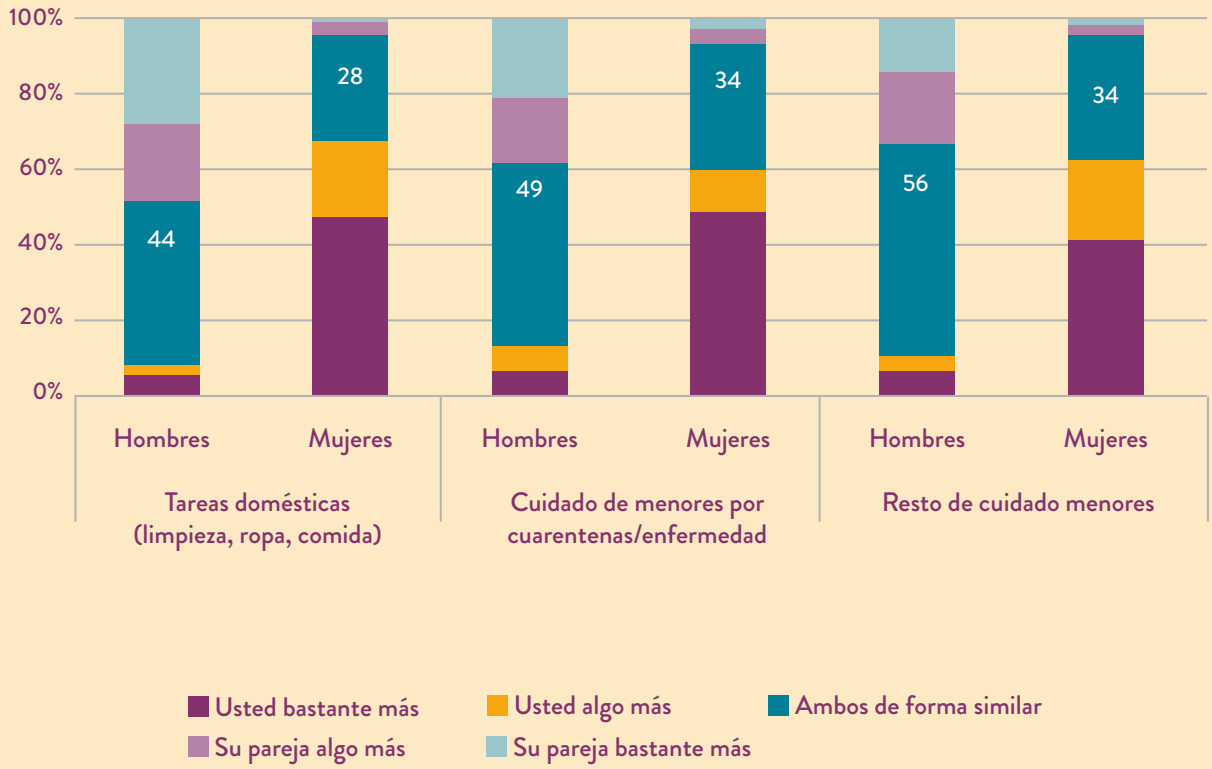
Gráfico 6-6. Corresponsabilidad en tareas domésticas y cuidado, parejas trabajadoras a tiempo completo



Muestra: población 25-65 años que convive en pareja y con algún/a menor de edad, y tanto ellos como sus parejas trabajan a tiempo completo (n=137 hombres y 137 mujeres; no emparejados entre sí). Los porcentajes se refieren a las parejas auto percibidas como corresponsables.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 6-7

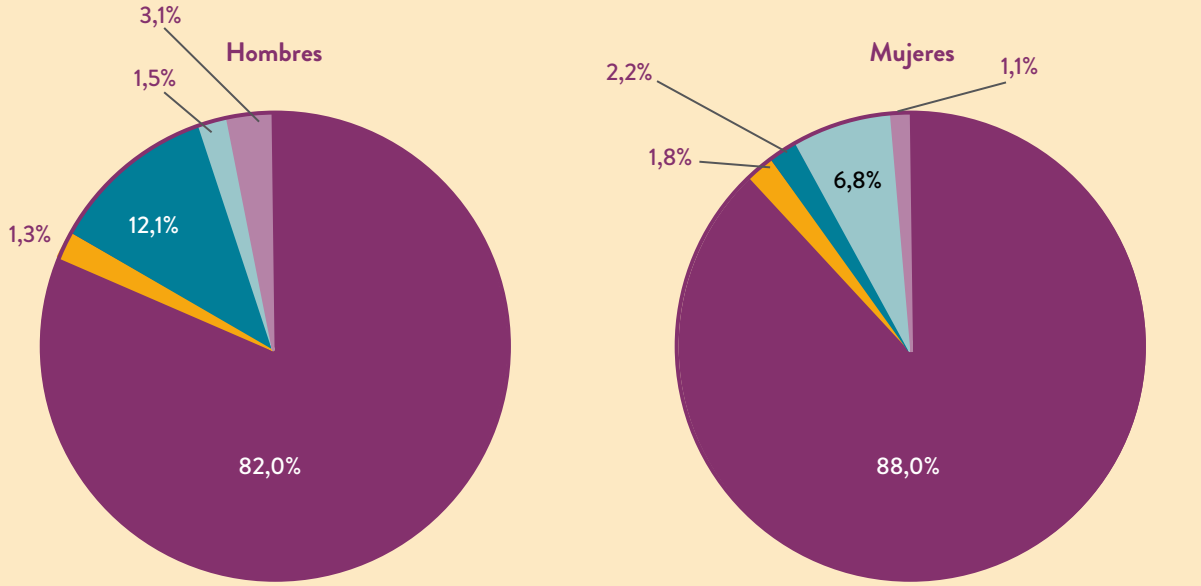
Gráfico 6-7. Corresponsabilidad en tareas domésticas y cuidado, todas las parejas



Muestra: población 25-65 años que convive en pareja y con algún/a menor de edad (n=292 hombres y 308 mujeres). Los porcentajes se refieren a las parejas auto percibidas como corresponsables.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

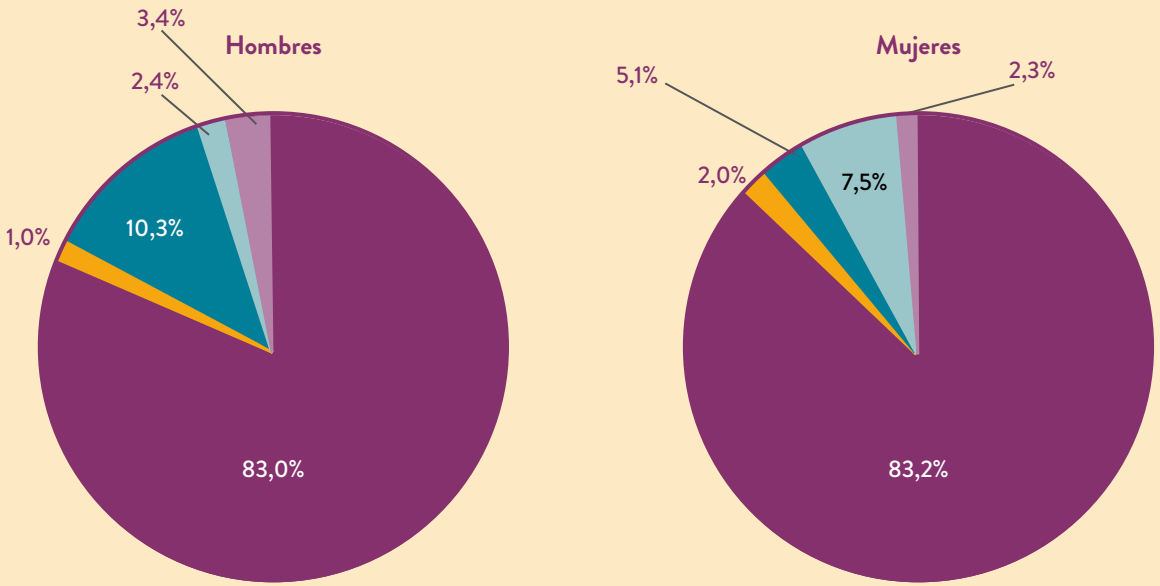
Ciertamente, solo para una minoría de las parejas el reparto del trabajo no remunerado ha sido fuente de conflictos de pareja desde el inicio de la pandemia, tanto entre las parejas trabajadoras a tiempo completo (Gráfico 6-8) como entre el conjunto de las parejas (Gráfico 6-9). No obstante, para un 9,5% del total de mujeres que conviven en pareja el reparto de las tareas domésticas ha sido fuente de conflictos (frente a un 3,4% de sus homólogos masculinos), porcentaje que desciende un poco para las mujeres que trabajan a tiempo completo. Cabe destacar aquí cómo hombres y mujeres tienen percepciones diferentes sobre los motivos del aumento de conflictos de pareja (que, en principio, deberían coincidir): mientras que ellas los achacan en mayor medida al reparto de tareas, ellos lo hacen más a la intensificación de la convivencia y a "otros motivos".

Gráfico 6-8. Aumento de los conflictos de pareja tras la pandemia, parejas trabajadoras a tiempo completo



Muestra: población 25-65 años que convive en pareja y con algún/a menor de edad, y tanto ellos como sus parejas trabajan a tiempo completo (n=136 hombres y 137 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 6-9. Aumento de los conflictos de pareja tras la pandemia, todas las parejas



Muestra: población 25-65 años que convive en pareja y con algún/a menor de edad (n=291 hombres y 308 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

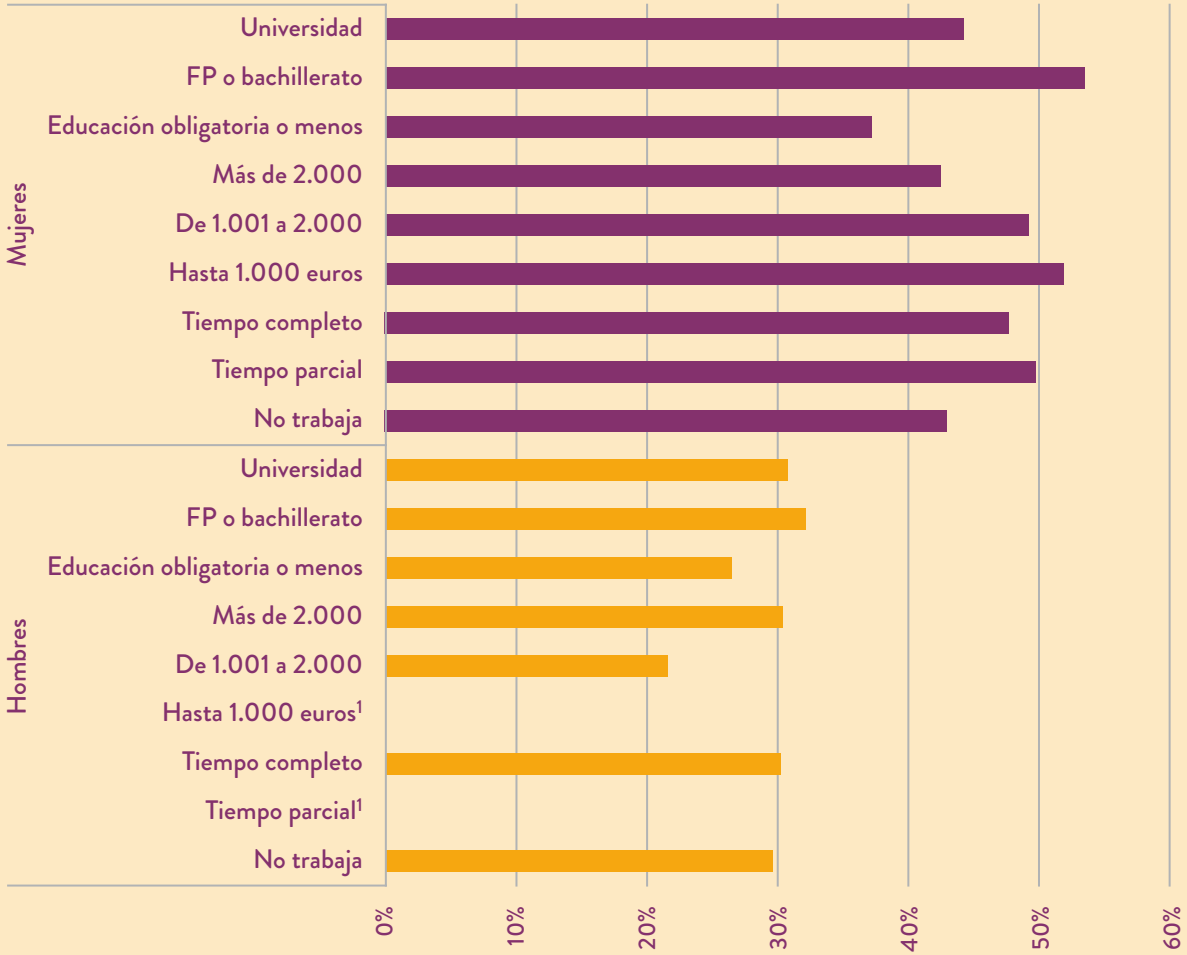
Por último, cabe señalar que el "agotamiento" es un estado generalizado para muchos colectivos, especialmente entre las madres (Gráfico 6-10). Ciertamente, la interpretación que cada persona haga de dicho término puede variar, y con ello, sus causas, por las que no se preguntó en la encuesta: desde cansancio físico a malestar psicológico (incluyendo la llamada "fatiga pandémica" o la "carga mental") las preocupaciones financieras[42], las altas exigencias sociales asociadas hoy día a la crianza (asociadas a la llamada "carga mental" producida por asumir muy diversas responsabilidades cotidianas). En todo caso, sigue siendo relevante el hecho de que exista tal percepción subjetiva entre más de la mitad de, por ejemplo, las madres que cuentan con un nivel de educación de FP o bachillerato. Los datos de otros estudios confirman que el cansancio tras la jornada laboral es más frecuente entre mujeres que entre hombres, por ejemplo, para las personas que conviven en pareja con hijos/as y que han teletrabajado tras el inicio de la pandemia (36% vs 18%), como también lo son los problemas de concentración en el trabajo (31% frente a 14%) según el estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas (Consejo Económico y Social, 2021). Si bien llama la atención que las mujeres que trabajan a tiempo parcial se sientan más "agotadas" que aquellas que trabajan a tiempo completo, ello podría entenderse si se tiene en cuenta que las mujeres que trabajan a tiempo completo reparten de manera más equitativa que el conjunto de las mujeres las tareas domésticas y de cuidado con sus parejas, como ya se ha visto anteriormente, lo que, sumado a que cuentan en mayor medida con ayuda remunerada (19,5% de las madres que trabajan a tiempo completo, frente a un 10,6% de las que lo hacen a tiempo parcial) podría contribuir a que hayan alcanzado un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Si bien excede las posibilidades de este informe, sería interesante explorar la hipótesis de la sobrecarga de trabajo total de las mujeres que trabajan a tiempo parcial.



42. Ver el apartado 3 en relación a los problemas de las familias para llegar a fin de mes.

Gráfico 6-10

Gráfico 6-10. Sensación frecuente de "agotamiento" [2], de padres y madres, por sexo, nivel educativo alcanzado, ingresos por unidad de consumo de la persona y situación laboral

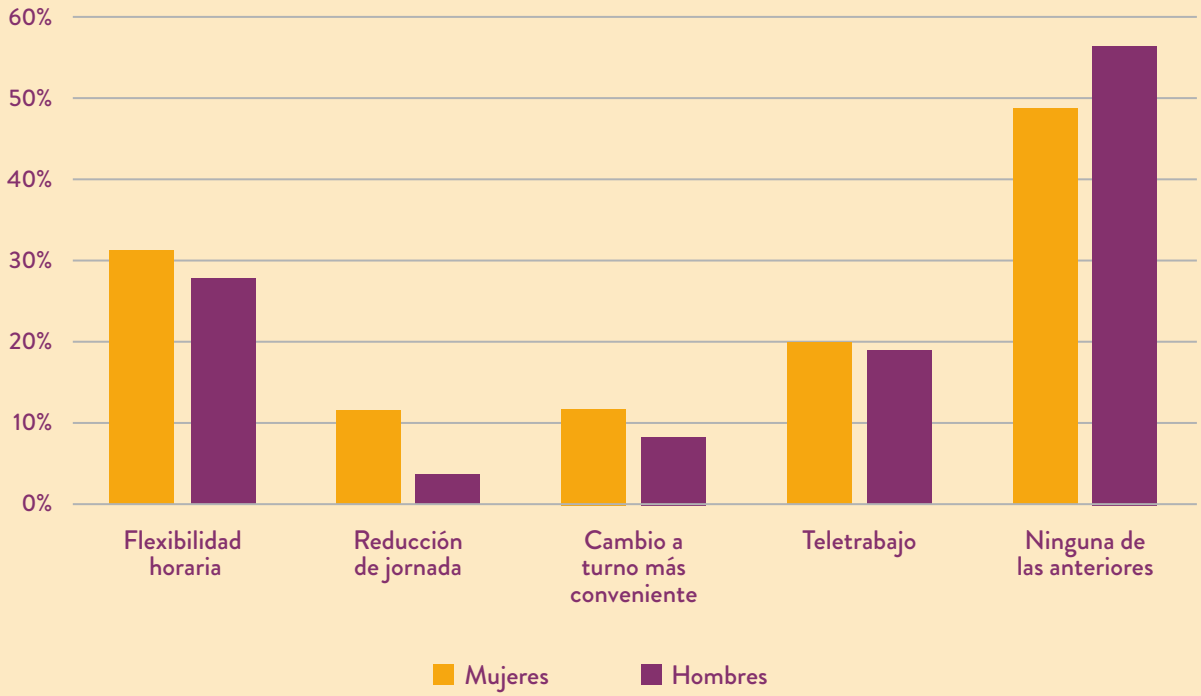


Notas: (1) Submuestras excluidas por n insuficiente. **(2)** Personas que han respondido "sí" a la pregunta: ¿Se siente frecuentemente agotada/o o superada/o?
Muestra: población 25-65 años que convive con algún/a menor de edad (n=41, 241, 79, 194, 107, 108 y 92 hombres y 130, 51, 171, 36, 124, 189, 82, 130 y 143 mujeres, de abajo a arriba).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Respecto al uso de medidas de conciliación, como muestra el Gráfico 6-11, las madres usan más todas las principales medidas de conciliación, pero la brecha de género es especialmente acusada en aquellas que implican reducción de ingresos, como la reducción de jornada. El recurso a la excedencia no remunerada, como medida que supone una mayor pérdida de ingresos, es actualmente minoritario entre las madres de menores de 18 años[43], si bien, como se vio anteriormente, es mucho más frecuente si se restringe el análisis a las madres de menores de 6 años. El Plan Me Cuida, puesto en marcha para contribuir a paliar las nuevas necesidades de conciliación impuestas por la Covid-19 no supone, en realidad, grandes novedades respecto a las medidas legales ya disponibles: adaptación de la jornada y condiciones de trabajo, excedencia y reducciones de jornada (las dos últimas no remuneradas)[44].

43. No obstante, se trata de una medida de stock, es decir, que considera solo a quienes en el momento de la encuesta disfrutaban de dichas medidas, excluyendo así a quienes en algún momento desde el inicio de la pandemia tuvieron que hacer uso de una excedencia.
44. El Plan "Me Cuida" (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19) reconoce el derecho de las personas con cargas de cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguineidad a solicitar medidas de conciliación para adaptarse a dicha situación: cambios de turno, reducciones de jornada con reducción de salario, teletrabajo o cambio de centro de trabajo, entre otras. En esencia el plan no añade medidas nuevas porque el derecho a la reducción de jornada ya era un derecho reconocido para progenitores de menores hasta 12 años o dependientes, así como cuidadores de adultos dependientes. Así mismo, el Real Decreto 6/2019 ya aprobó el derecho de personas trabajadoras (con hijos o hijas hasta 12 años u otras necesidades de conciliación no concretadas) a solicitar en su lugar de trabajo adaptaciones de la duración y la distribución de la jornada laboral "razonables y proporcionadas", modificando el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La última prórroga del plan "Me Cuida" prolongó su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2021.

Gráfico 6-11. Uso de principales medidas de conciliación entre personas con menores a cargo (% sobre sexo)

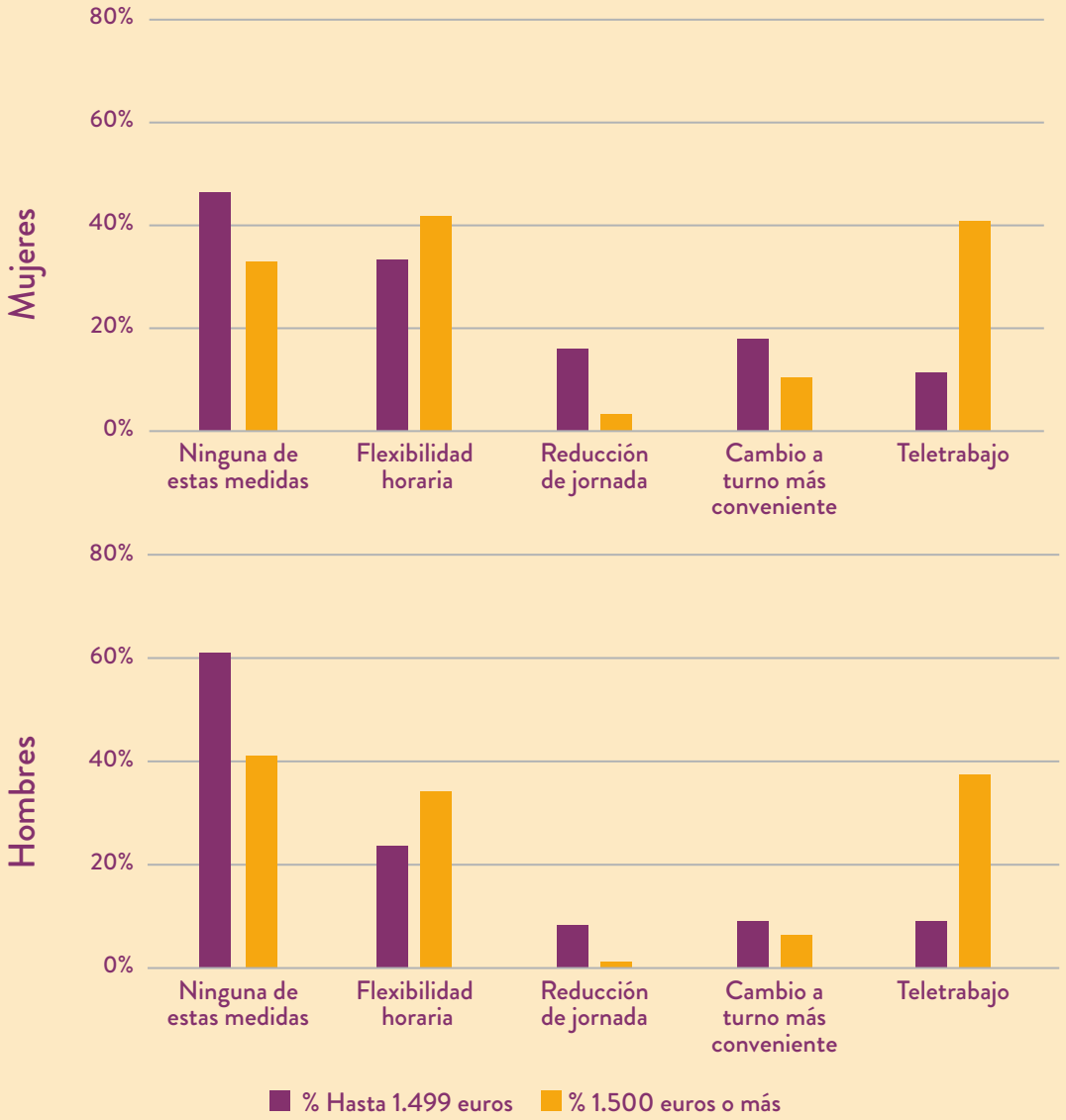


Notas: Se excluyen personas que se encuentran disfrutando del permiso de paternidad o maternidad y no disfrutan de ninguna otra medida. En algunos casos la persona encuestada era la pareja.
Muestra: población 25-65 años ocupada y convive con menores de edad (n= 515 hombres y 436 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

El nivel de ingresos personales de las personas trabajadoras determina en gran medida el uso de las políticas de conciliación (Gráfico 6-12). A la vista de los datos, se puede concluir que el citado derecho a la adaptación de la jornada "razonable y proporcionada"[45] se ejerce con un claro sesgo de clase. Mientras que la prerrogativa de decidir "dónde y cuándo se trabaja" (flexibilidad horaria y teletrabajo) pertenece sobre todo a las personas que ejercen cargos directivos y profesionales (Metzger y Cléach, 2004), en los niveles ocupacionales más bajos, donde es más frecuente el trabajo por turnos, pero sin flexibilidad a la entrada y salida, se hace un mayor uso relativo del cambio de turno, especialmente las mujeres. En todo caso, ambas medidas (flexibilidad horaria, pero sobre todo cambio de turno), son usadas aún por una minoría de personas, especialmente entre los hombres de ingresos más bajos. Cabe destacar también cómo la reducción de jornada es una medida que, en España, no garantiza unos ingresos más allá de los 1.500 euros salvo para una minoría de casos, especialmente entre las mujeres: concretamente, un 10,3% de las mujeres frente a un 18,8% de los hombres con reducción de jornada superan dicho umbral de ingresos (Encuesta UNAF). Examinando la relación entre nivel educativo y acceso a medidas de conciliación (Gráfico 6-13) se observa de nuevo una brecha, especialmente acusada entre los hombres. Para todas las medidas y niveles educativos, las mujeres hacen un mayor uso que los hombres, con dos excepciones: la flexibilidad horaria (entre las personas universitarias) y el teletrabajo (entre las personas con formación profesional y universitarias). Estas diferencias se entienden si se tiene en cuenta que estas medidas de conciliación son, en gran medida, características intrínsecas a los propios puestos de trabajo, y que se dan en un contexto de notable segregación ocupacional por género. Cabe recordar que tanto sindicatos como organizaciones empresariales se muestran reticentes a la consideración del teletrabajo como una "medida de conciliación", considerándolo más bien una "nueva forma de organización del trabajo" (Consejo Económico y Social, 2020, p.12). En este estudio consideramos que el teletrabajo puede considerarse una medida de conciliación, porque elimina los tiempos de desplazamiento del hogar al lugar de trabajo, y si se combina con flexibilidad horaria permite adaptar el horario laboral a los escolares y puede puntualmente aliviar situaciones de enfermedades de los/las menores sobrevenidas y breves.

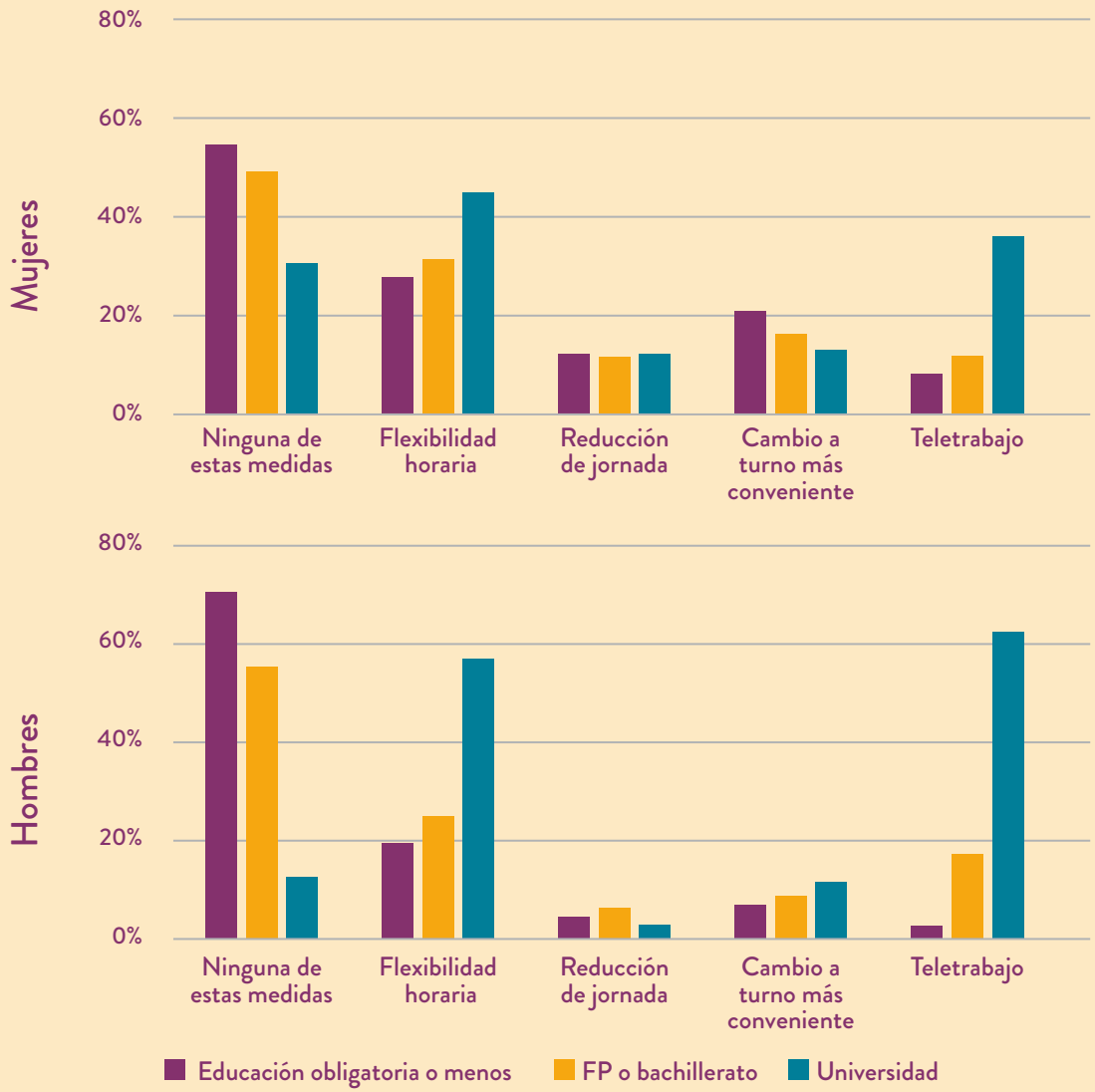
45. Ver anterior nota al pie.

Gráfico 6-12. Uso de principales medidas de conciliación entre personas con menores a cargo (% sobre población por tramo de ingresos personales)



Notas: Se excluyen personas que se encuentran disfrutando del permiso de paternidad o maternidad y no disfrutan de ninguna otra medida. Muestra: población 25-65 años ocupada y convive con menores de edad (n= 245 hombres y 230 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 6-13. Uso de principales medidas de conciliación entre personas con menores a cargo (% sobre población por nivel educativo alcanzado)



Notas: Se excluyen personas que se encuentran disfrutando del permiso de paternidad o maternidad y no disfrutan de ninguna otra medida.
Muestra: población 25-65 años ocupada y convive con menores de edad (n= 245 hombres y 230 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Cabría esperar, por otro lado, que las medidas de conciliación adoptadas fueran un sustituto de otros recursos disponibles para lograr el equilibrio entre vida personal y laboral. Sin embargo, los datos de la Encuesta UNAF nos muestran que se da una cierta correlación entre el uso de diferentes recursos (por ejemplo, las personas cuya pareja disfruta de alguna medida tienen más probabilidad de hacer ellas lo propio) de tal manera que, por ejemplo, las mujeres que cuentan con al menos 3 horas de ayuda doméstica remunerada a la semana constituyen uno de los colectivos que más accede a las medidas de conciliación (Gráfico 6-14). Ello reforzaría la idea, ya mencionada, de que la disponibilidad y uso de medidas de conciliación dependen en gran medida de las características estructurales de los puestos de trabajo, y no tanto de las necesidades reales de las personas. El género, en todo caso, determina en gran medida la facilidad de acceso a las medidas de conciliación: un 21% de los hombres y un 10% de las mujeres convivientes con menores de edad que no disfrutan de medidas de conciliación señalan a su empresa o puesto como principal motivo de no acceder a las mismas (Gráfico 6-15). Dicha brecha explica por qué son también las personas que ganan más de 1.500 euros las que más dificultades encuentran, frente a las que ganan por debajo de dicha cantidad, que son en su mayoría mujeres.

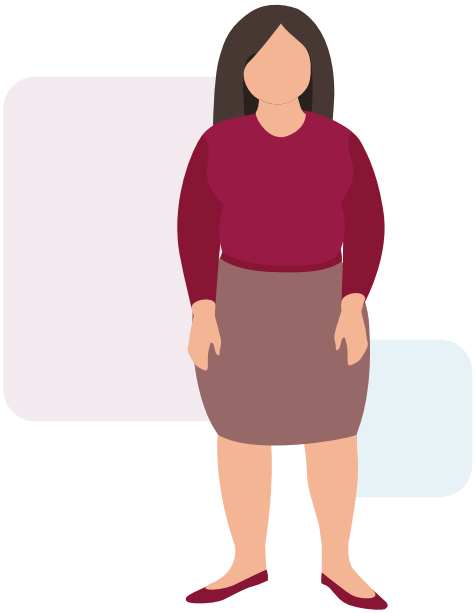
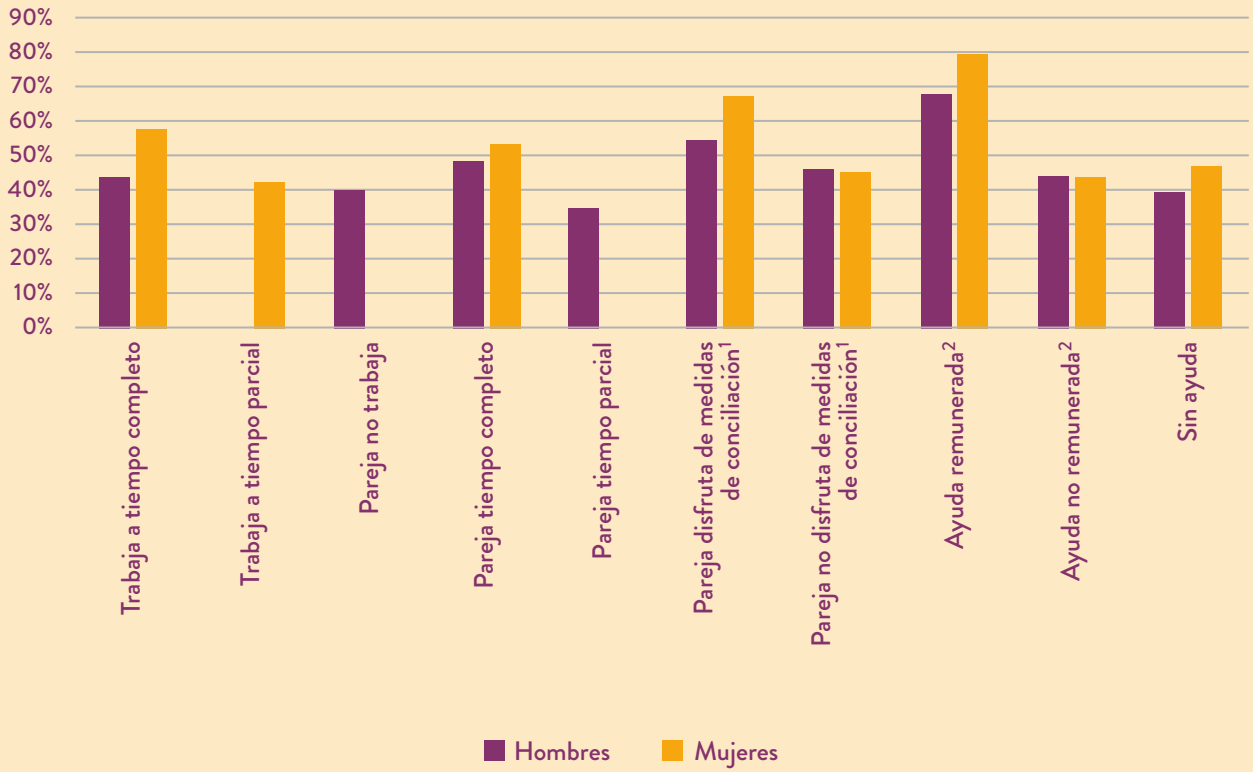
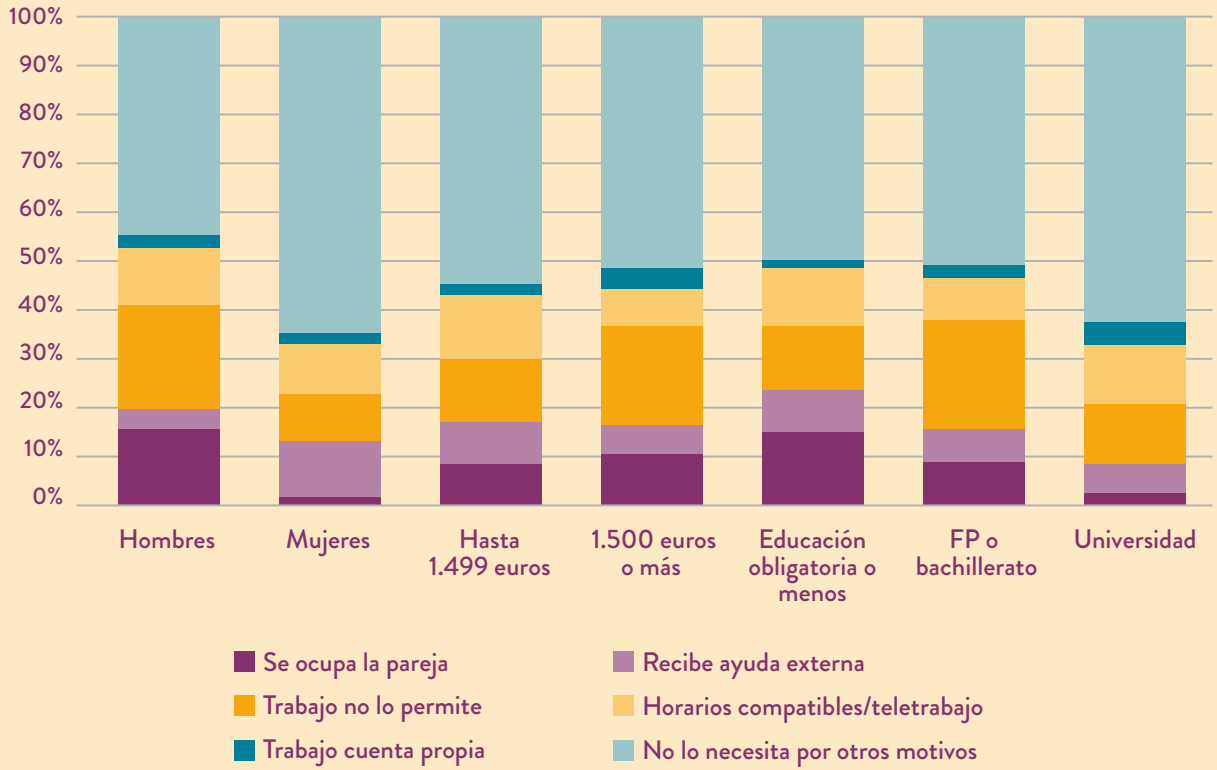


Gráfico 6-14. Personas que usan alguna medida de conciliación[1] (porcentaje por tipo de jornada, situación laboral de la pareja y ayuda externa)



Notas: (1) Incluyendo excedencia, flexibilidad horaria, reducción de jornada, cambio a un turno más conveniente o teletrabajo. **(2)** Al menos 3 horas semanales de ayuda externa. Algunas submuestras excluidas por "n" insuficiente. En algunos casos la persona encuestada era la pareja.
Muestra: población 25-65 años ocupada y convive con algún/a menor de edad (n=486, 158, 266, 68, 203, 38, 69, 81 y 371 hombres, y 316, 84, 354, 159, 69, 72, 80 y 290 mujeres, de izquierda a derecha).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 6-15. Motivo para no tomar principales medidas de conciliación



Notas: población 25-65 años que trabaja, convive con algún/a menor de edad y no disfruta de ninguna de las siguientes medidas de conciliación: excedencia, flexibilidad horaria, reducción de jornada o cambio a un turno más conveniente (n= 147, 107, 135, 119, 83, 97 y 74 de izquierda a derecha).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

7

Personas adultas dependientes: ¿Cuidar recae más todavía sobre las mujeres?



Personas adultas dependientes: ¿cuidar recae más todavía sobre las mujeres?

- La **inversión pública** en prestaciones y servicios de **cuidados de larga duración** es muy exigua y **de las más bajas de la Unión Europea.**
- El 80% de las **personas empleadas** en los cuidados formales de larga duración y el 87% en residencias de mayores son **mujeres.** Al trabajo en **residencias**, con condiciones laborales muy precarias e **incumplimiento de las ratios de cuidados acordadas,** se suma el alto nivel de informalidad del trabajo en los hogares.
- Respecto al cuidado informal (proporcionado por personas allegadas), **durante la pandemia ha aumentado la proporción de hombres con responsabilidades de cuidados de personas adultas dependientes,** pero en 2021 la **brecha de género sigue siendo importante:** el 27% de mujeres de 55 a 65 años son responsables frente al 18% de los hombres coetáneos.
- El **55%** de las personas que son responsables de alguna persona adulta enferma o mayor se sienten **frecuentemente agotada y al 33%** le gustaría **disponer de más tiempo para la vida personal.**
- En **comparación con los cuidados de menores, solo la mitad o menos** de las personas cuidadoras de dependientes **usan alguna medida de conciliación,** a pesar de los altos niveles de agotamiento. Esta cuestión merece un estudio más detallado en el futuro.

Hemos visto que las desigualdades de género en los cuidados de los/las menores persisten, aunque durante la pandemia algunos hombres han aumentado su participación en ellos. En este apartado analizamos el cuidado a las personas dependientes[46] (enfermas, mayores o con discapacidad), para el que la corresponsabilidad de hombres, empresas y del Estado es aún más importante porque la sociedad española está muy envejecida, lo estará más aún

46. En este apartado en particular y posteriormente en el informe, al hablar de dependientes nos referimos exclusivamente a personas mayores de edad dependientes, con enfermedad o discapacidad. Las personas menores de edad, dependientes o no, y su cuidado están recogidas como cuidado de menores. Asimismo, cuando por simplicidad, en ocasiones hablamos de "personas cuidadoras de dependientes" o "responsables de cuidados a dependientes" para referirnos a aquellas personas que han respondido afirmativamente a la pregunta "¿en la actualidad es usted el responsable del cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente?"

en el futuro y la pandemia ha mostrado que las infraestructuras, prestaciones y servicios para mayores dependientes tienen que ser repensados y revalorizados. Asumimos que la mayoría de las personas adultas dependientes son mayores que requieren cuidados por cuestiones relacionadas con la edad. Por ello en la breve descripción de las políticas nos centramos en las políticas denominadas para cuidados de larga duración. El objetivo de este apartado es conocer cómo ha aumentado el cuidado de dependientes mayores de edad, cómo se reparte este trabajo entre hombres y mujeres y según algunas condiciones sociales, y cómo mejorar la corresponsabilidad.

7.1. Gasto público y cuidados informales en cuidados de larga duración en Europa

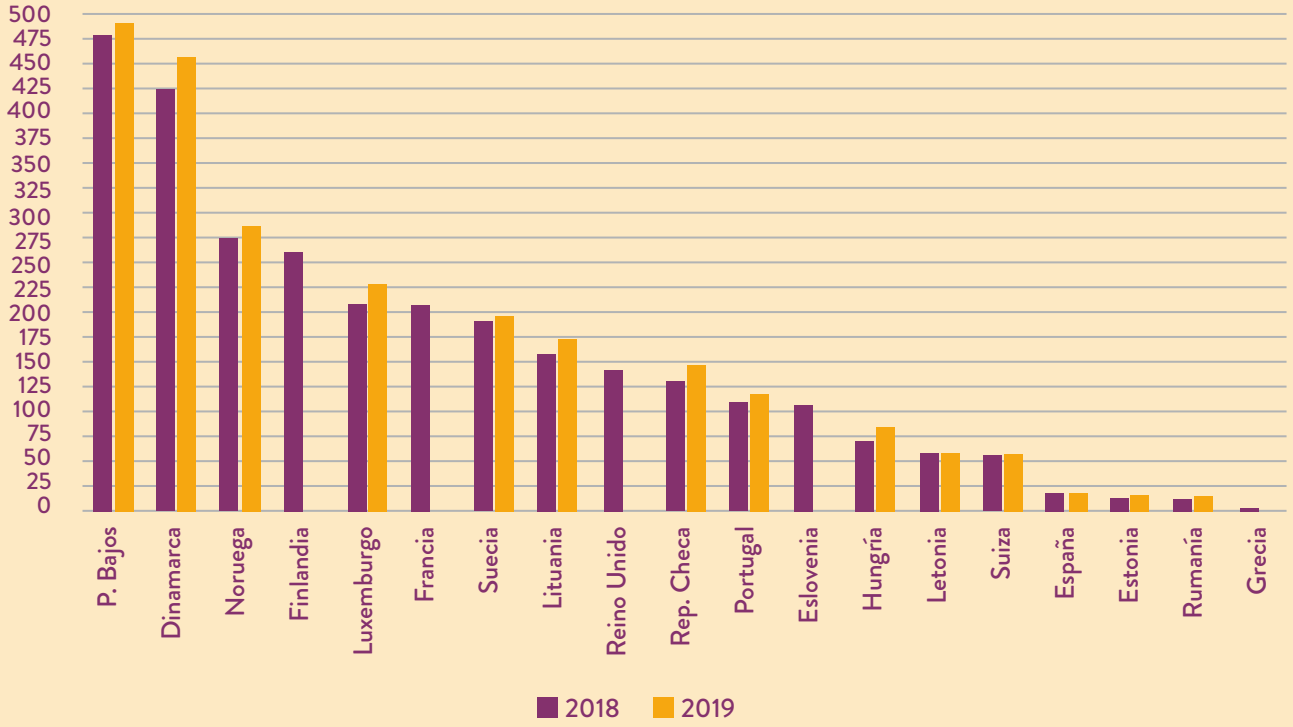
En primer lugar, mostramos el gasto en prestaciones sociales y servicios para el cuidado de mayores dependientes en Europa en 2018 y 2019, también conocidos como cuidados de larga duración. Esta serie estadística es muy reciente, por lo que muchos Estados miembros aún no aportan datos. No obstante, España sí provee datos y esto nos permite comparar el gasto en la moneda ficticia Estándar de Poder Adquisitivo (EPA) por habitante[47]. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se creó en España más tarde que en otros países europeos (2006), sufrió importantes recortes financieros después de la crisis de 2008 y ha padecido los efectos de la pandemia de muy diversas formas. La mortalidad en las residencias para personas mayores ha sido muy alta y las dificultades para garantizar servicios seguros de ayuda a domicilio, en centros de día y en residencias han sido excepcionalmente altas para un sistema que ya adolecía de muchos problemas. Todos los países han tenido que resolver el choque de la pandemia como mejor han podido, pero ciertamente la infradotación del sistema español, el modo de gestión de las residencias, las condiciones de empleo de los/las cuidadores/as y las dificultades de gobernanza y gestión coordinada entre diferentes niveles administrativos ha dificultado la adaptación a la pandemia (ver análisis de Marbán Gallego et al. 2021, Montserrat, 2020; Pino del et al. 2020). El Gráfico 7-1 muestra que España está a la cola en inversión en el sistema público de atención a la dependencia. Como consecuencia también lidera el ranking europeo de mujeres que se dedican a proveer cuidados informales de forma intensa. En 2016, en España, más de un cuarto de las mujeres entre 45 a 64 años cuidaban informalmente de alguna persona mayor dependiente, mien-

47. Ver nota al pie 11.

tras que un 12% de sus coetáneos masculinos eran cuidadores informales. Además, el 31% de los/las cuidadores/as informales dedica más de 40 horas a la semana a cuidar frente a un 13% de sus pares hombres, siendo la proporción de cuidadoras informales de alta intensidad también la mayor de la UE-27 (European Commission, 2021).

Gráfico 7-1

Gráfico 7-1. Gasto en beneficios sociales para los cuidados de larga duración, en EPA por habitante, 2018 y 2019



Nota: Los cuidados de larga duración (sociales) en relación con las personas mayores incluyen la provisión de alojamiento y, a veces, de manutención a las personas jubiladas, ya sea en instituciones especializadas (residencias para personas mayores, hogares de ancianos, residencias para personas mayores) o alojados en familias. También se incluye la asistencia en la realización de las tareas cotidianas, la ayuda a domicilio, o el pago de un subsidio a la persona que cuida de un anciano. Se muestran los países para los que hay datos.
Fuente: Eurostat, a 23/09/2021. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_SHA11_HCHF__custom_1244637/default/table?lang=en

En España, además, la mayoría de los empleos formales relacionados con los cuidados de larga duración están ocupados por mujeres que trabajan como cuidadoras personales en hogares o residencias y solo una minoría (2 de cada 10) son enfermeras (European Commission, 2021, p.65). Para España existe un reciente análisis detallado con la Muestra Continua de Vida Laborales sobre las condiciones de empleo de las personas que trabajan en residencias, que muestra la alta precariedad temporal y salarial en este sector (Montserrat, 2020). Los datos más recientes se refieren a 2018 y muestran que el empleo en este sector creció considerablemente entre 2012 y 2018 con un incremento de 2 puntos porcentuales de empleados varones, que no obstante representan tan solo el 13% de las personas empleadas en residencias. Según datos de la Encuesta de Población Activa la proporción de hombres empleados en ocupaciones de cuidado personal en España aumentó de un 8% en 2011 a un 12% en 2017 (Abril et al. 2021). Si en los cuidados informales las mujeres cuidan más de las personas mayores, en los cuidados formales ellas cuidan casi en solitario y en condiciones laborales muy por debajo de otras ocupaciones del sector servicios. Se trata sobre todo de mujeres entre 35 y 55 años con estudios primarios o formación profesional de primer grado. Además, una proporción muy alta es de origen extranjero (European Commission, 2021). El 70%[48]del empleo efectivo se concentra en residencias gestionadas por entidades privadas con fines de lucro. El empleo es en un 30% de duración determinada u otros tipos de contratos temporales y la tasa de temporalidad en residencias para mayores triplica la tasa de temporalidad general de España y es seis veces mayor que la de la media de la Unión Europea. Además, presenta un 25% de jornada a tiempo parcial o de diferente tipo (no a tiempo completo). El salario bruto anual es un 24% inferior al equivalente del sector servicios y los cálculos sobre el salario neto muestran que el 80 % de las personas empleadas perciben, como media, un salario neto mensual inferior a 1.000€ (el salario es superior en las residencias de gestión pública). Además, Montserrat (2020) realiza una estimación sobre el cumplimiento real de las ratios de persona cuidadora por residente y esta arroja una media de la ratio de personal por plaza ocupada de 0,27, que está muy lejos de la establecida en el acuerdo correspondiente del Consejo Territorial (entre 0,45 y 0,47). Claramente las personas empleadas en el sector de residencias, y probablemente en centros de día, tienen condiciones laborales precarias que afectan negativamente no solo a la calidad de los cuidados proporcionados sino también al

48. Este mide el "personal equivalente a tiempo completo" de acuerdo con las horas anuales establecidas en el VII convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes considerando tanto los días con contrato como las horas contratadas. La diferencia entre el "número total de personas empleadas" y el "número total de empleo efectivo" es significativa. En 2018, el número de personas empleadas era de 153.625, mientras que el "empleo efectivo" era de 89.248. Hay que tener en cuenta que estas cifras no recogen la importante presencia de trabajo informal en este sector en los hogares.

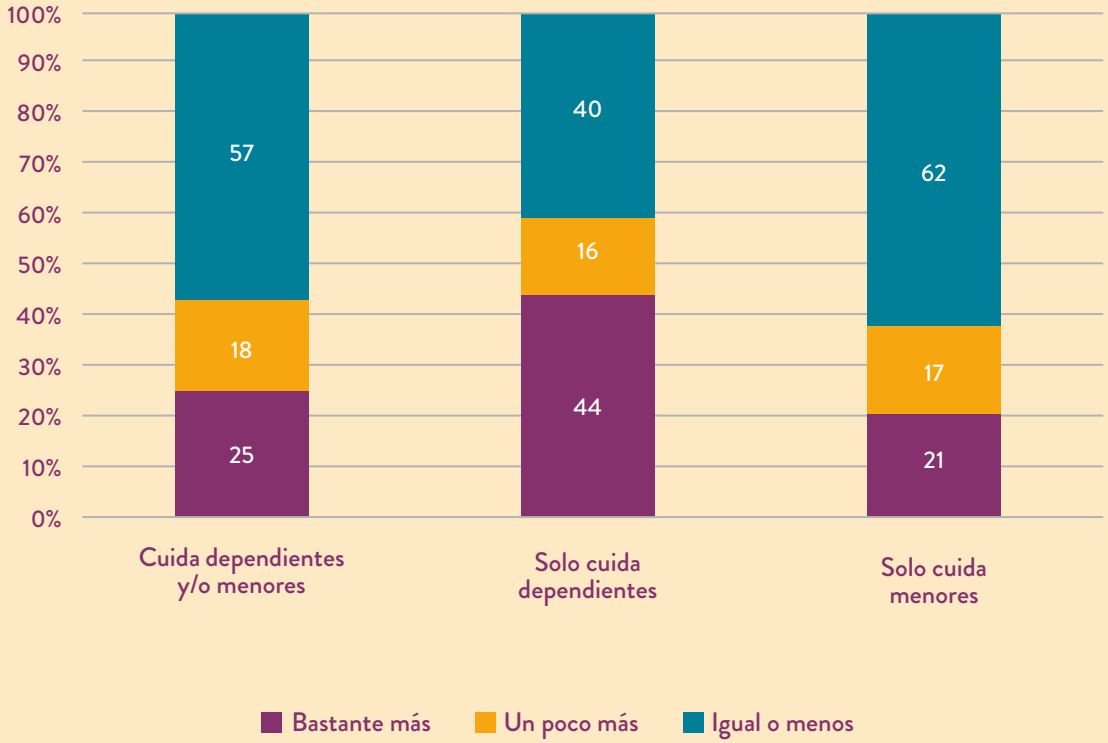
bienestar material y personal de estas personas empleadas y de sus familias (ver también apartados 4 y 9). En cuanto a recomendaciones, la autora reclama la aplicación de criterios de eficiencia y eficacia para la financiación de las plazas públicas a las organizaciones de gestión privada, un refuerzo del control del cumplimiento de los requisitos para la acreditación de los centros y los establecidos en las cláusulas de los conciertos, y la realización de controles por organismos externos independientes mediante auditorías de cuentas anuales incluyendo la auditoria salarial y la vigilancia de las ratios personal/usuario. Finalmente, se espera que la Ley de Contratos del Sector Público de 2017 abra nuevas vías de colaboración entre las organizaciones privadas no lucrativas y las Administraciones Públicas y se fomente el uso de otros criterios, además del económico, en la adjudicación de las plazas de residencias.

7.2. Responsabilidad de cuidados informales a dependientes durante y después de la pandemia

La carga de cuidados de personas adultas dependientes ha aumentado en mayor medida durante la pandemia que la carga de cuidado de menores de edad (Gráfico 7-2), quizás por la mayor afectación de la Covid-19 a la población anciana en comparación con la infancia. Otro factor puede ser quizás también la vuelta a las escuelas a partir de septiembre de 2020, mientras que la situación en las residencias, en los centros de día y la ayuda a domicilio para mayores se ha normalizado más lentamente, y sobre todo a partir de la vacunación a principios de 2021. Así, en junio de 2021, el 60% de la población de 25 a 65 años con responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta dependiente (conviviente o no)[49] afirma que dedica más tiempo al cuidado de familiares que antes de la pandemia y, una amplia mayoría (el 44%) señala que las horas dedicadas a dichos cuidados han aumentado "bastante" (Gráfico 7-2). Este aumento sucede en un contexto en el que los cuidados informales de larga duración intensivos en España ya eran los más altos de la Unión Europea.

49. Excluidas aquellas que conviven con algún/a menor de 18 años.

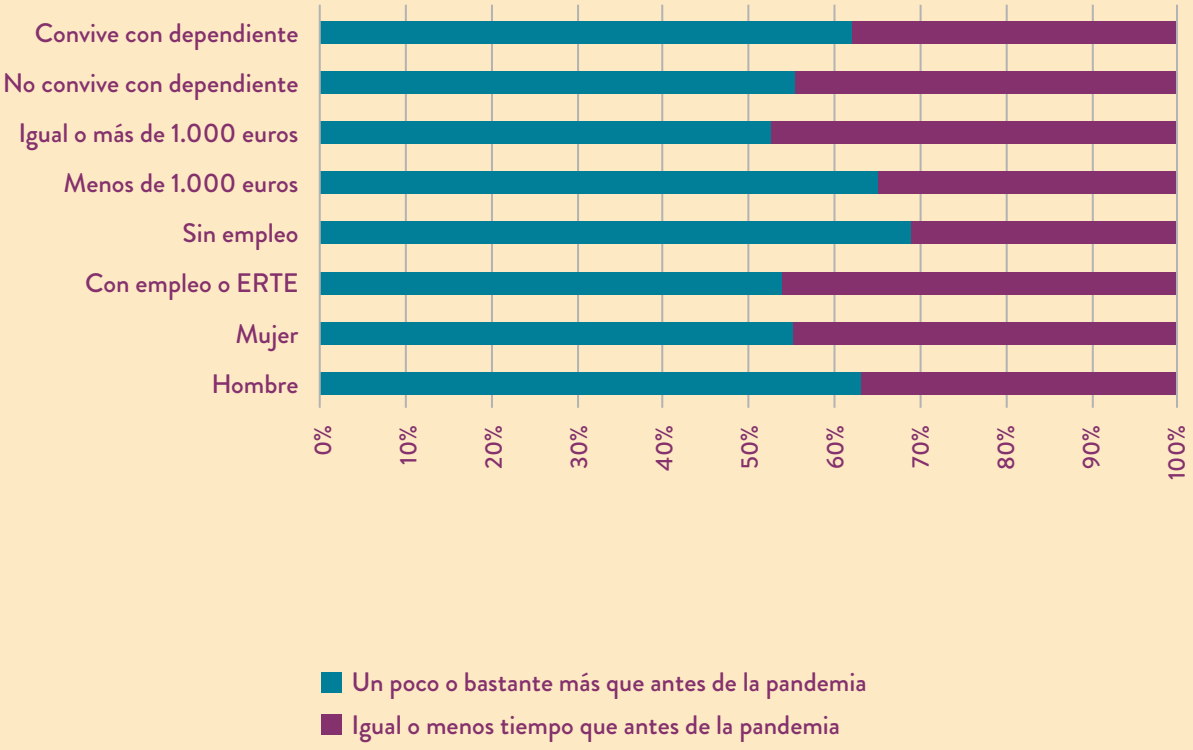
Gráfico 7-2. Efecto de la pandemia en el tiempo dedicado al cuidado de familiares según responsabilidad de cuidado[1] sobre dependiente y/o menor



Notas: 1. Se considera cuidado de menores la convivencia con los mismos; en el caso de los adultos dependientes, estos pueden vivir en el hogar o no.
Muestra: población 25-65 años que tiene responsabilidad de cuidado de algún adulto enfermo o dependiente y/o convive con algún/a menor de 18 años (n=770).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Como se muestra en el Gráfico 7-3, el aumento de la carga de cuidado de dependientes durante la pandemia parece haber afectado en mayor medida a los hombres (63%) y en menor medida a las mujeres (55%). Esto puede estar relacionado con la similar convivencia de personas adultas enfermas o mayores en hogares de entrevistados hombres y mujeres después de la pandemia. Esto puede ser un anticipo de la lenta pero creciente incorporación de los hombres a los cuidados de personas adultas dependientes debido a la reducción del número de hijas e hijos, las altas tasas de hija/o única/o en las familias españolas y el aumento del empleo femenino, aunque de momento no modifica sustancialmente el reparto de estas responsabilidades de cuidados según sexo (Gráfico 7-4). También se observan diferencias, y más acusadas, en función de la situación respecto al empleo y de los ingresos por unidad de consumo del hogar. Como era de esperar, el tiempo dedicado al cuidado de familiares ha aumentado en mayor medida entre quienes no tienen un trabajo remunerado (69%) y entre aquellos con unos ingresos por unidad de consumo inferiores a 1.000 euros (65%), aumentando en menor medida en el grupo de empleados/as (54%) y entre quienes tienen unos ingresos por unidad de consumo de 1.000 euros o más (52%). No podemos saber si las personas que no tienen empleo lo han perdido por tener que cuidar de una persona mayor o si al tener más tiempo disponible son ellas las que han asumido los cuidados. Disponer de mayores recursos económicos seguramente haya permitido contratar a alguna persona después del primer Estado de Alarma y confinamiento. Por otro lado, la convivencia o no con la persona adulta enferma o dependiente también marca diferencias, siendo mayor el aumento de la carga de cuidado cuando convive en el hogar (62%) y menor cuando no lo hace (55%), probablemente por diferencias en la autonomía de la persona dependiente.

Gráfico 7-3. Efecto de la pandemia en el tiempo de cuidado a personas adultas enfermas o dependientes según sexo, situación de actividad, ingresos por unidad de consumo y convivencia del adulto dependiente, 2021

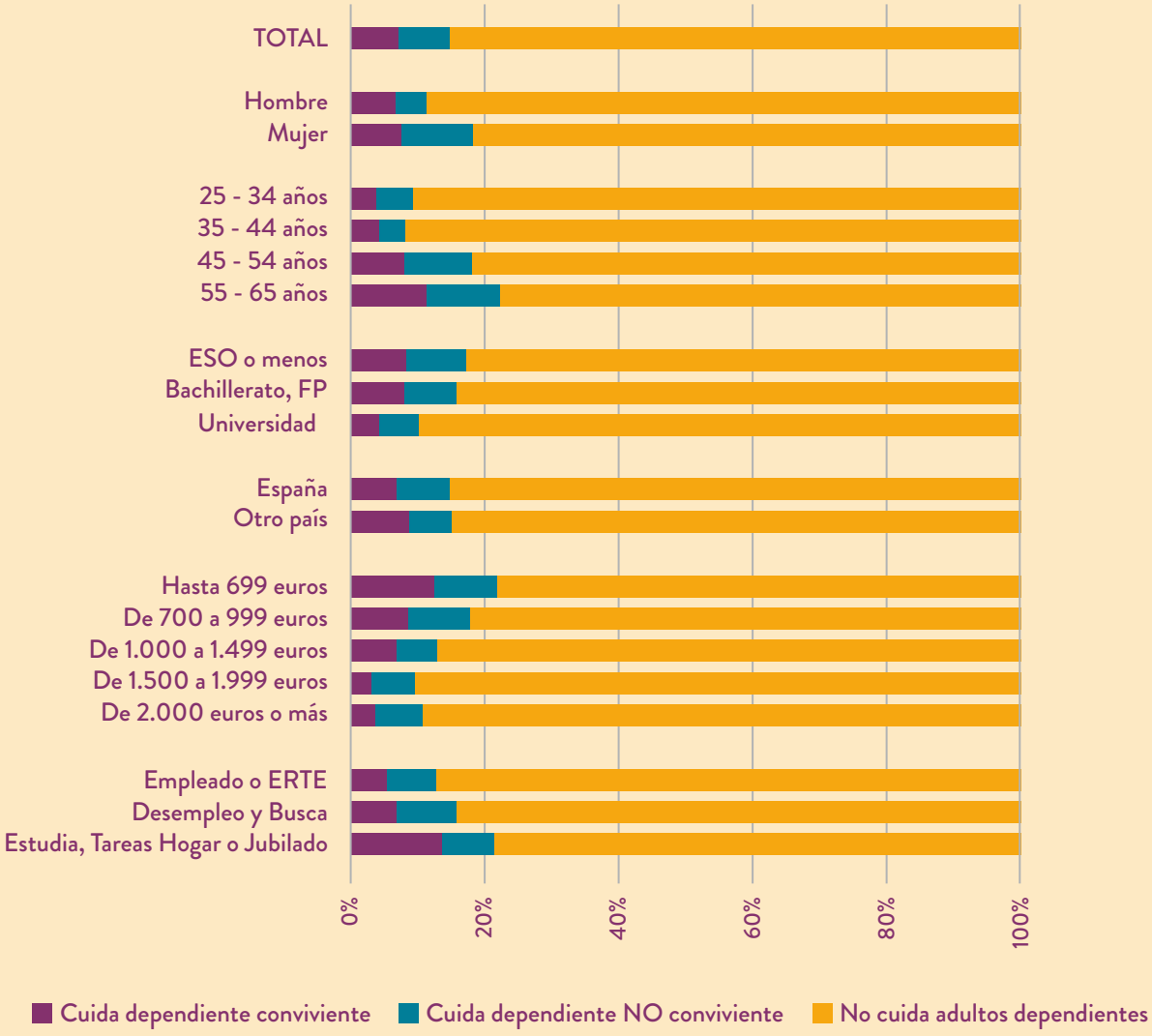


Muestra: población de 25 a 65 años que tiene responsabilidad de cuidado de algún adulto enfermo o dependiente (n=162).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Después de estos cambios en los cuidados ¿cuál es la situación en junio de 2021? Tras más de un año de pandemia, un 15% de la población de 25 a 65 años es responsable del cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente, conviviente (7%) o no conviviente (8%)[50]. Esta responsabilidad de cuidado de personas adultas enfermas o dependientes no afecta a todos los colectivos por igual (Gráfico 7-4). Su incidencia es más elevada entre las personas de 55 a 65 años (22%)[51], entre quienes tienen unos ingresos por unidad de consumo inferiores a 700 euros (22%) y entre quienes estudian, se dedican al trabajo no remunerado del hogar o están jubiladas (21%). La encuesta UNAF muestra además la persistencia de importantes diferencias de género, a pesar del mayor aumento de la responsabilidad de cuidados entre los hombres durante la pandemia. Las mujeres entre 25 a 65 son responsables de una persona adulta dependiente en mayor medida que los hombres (19% frente a 12%) y esta responsabilidad aumenta a medida que ellas cumplen años hasta un 27% en el grupo de edad de 55-65 (18% entre coetáneos masculinos). Las diferencias observadas por sexo responden principalmente a la distinta incidencia de la responsabilidad de cuidado de personas adultas no convivientes (más elevada que la media entre las mujeres —11%— y más baja entre los hombres —5%—), siendo similar a la media el porcentaje personas responsables del cuidado de dependientes convivientes en ambos grupos. Por el contrario, las diferencias entre grupos de ingresos por unidad de consumo responden principalmente a la distinta incidencia de la responsabilidad de cuidado de personas adultas convivientes (más elevada entre aquellos con ingresos inferiores a 700 euros —13%— y más baja en los grupos con ingresos de 1.500 euros o más —3% y 4%—), no observándose diferencias significativas en cuanto a la responsabilidad de cuidado de no convivientes. Las mujeres y hombres con ingresos personales por encima de 1.500€ seguramente pueden externalizar los cuidados que necesitan de una mayor intensidad como es la convivencia y para las personas de renta baja el cuidado de una persona dependiente en el hogar muchas veces representa también la posibilidad de disponer de ingresos adicionales (p.ej. en forma de la pensión de la persona cuidada). Asimismo, la mayor incidencia de la responsabilidad de cuidado de dependientes entre personas económicamente inactivas responde particularmente a la incidencia diferencial de la responsabilidad de cuidado de convivientes (Gráfico 7-4).

50. Este análisis de basa en la pregunta ¿En la actualidad es usted el responsable del cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente?
51. Recuérdese que el universo de análisis es la población de 25 a 65 años (no se analiza a la población mayor de 65 años).

Gráfico 7-4. Responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente según sexo, edad, nivel educativo, país de nacimiento, ingresos por unidad de consumo y situación de actividad, 2021



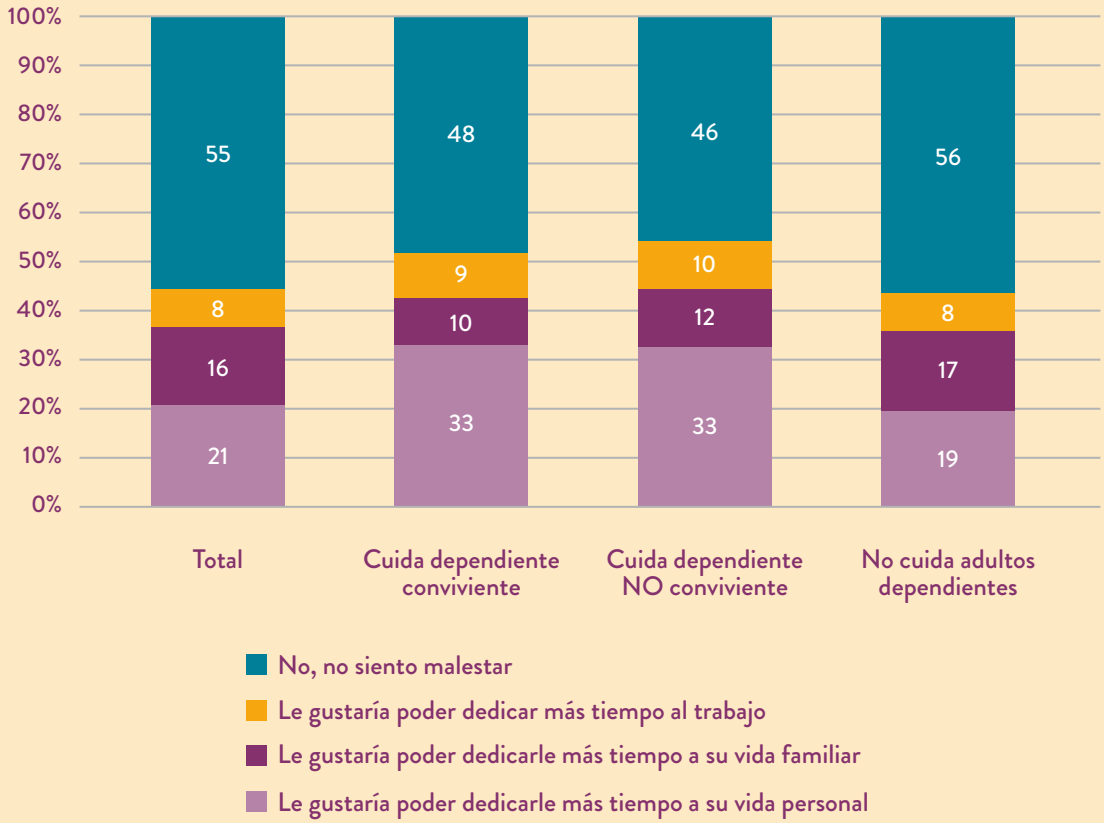
Muestra: población de 25 a 65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

7.3. Consecuencias del cuidado informal de mayores dependientes sobre el bienestar personal

El cuidado de mayores, sobre todo si su intensidad sube, como durante la pandemia, puede generar falta de tiempo personal, falta de tiempo que dedicarle al empleo o ambos desequilibrios. Como se muestra en el Gráfico 7-5, la población de 25 a 65 años con responsabilidad de cuidado de personas adultas enfermas o dependientes manifiesta malestar con el reparto de los tiempos vitales en mayor medida que las personas sin esas responsabilidades (54% frente a 44%), debido sobre todo a la falta de tiempo personal. El malestar derivado de no poder dedicar más tiempo a la vida personal es significativamente más elevado que las personas sin responsabilidad de cuidados a personas adultas dependientes (33% frente a 19%). Las demás diferencias entre personas cuidadoras y no cuidadoras de mayores son más reducidas, como el deseo de dedicar más tiempo al empleo. Por lo tanto, el malestar principal relacionado con el cuidado de dependientes parece en cuanto a su intensidad.



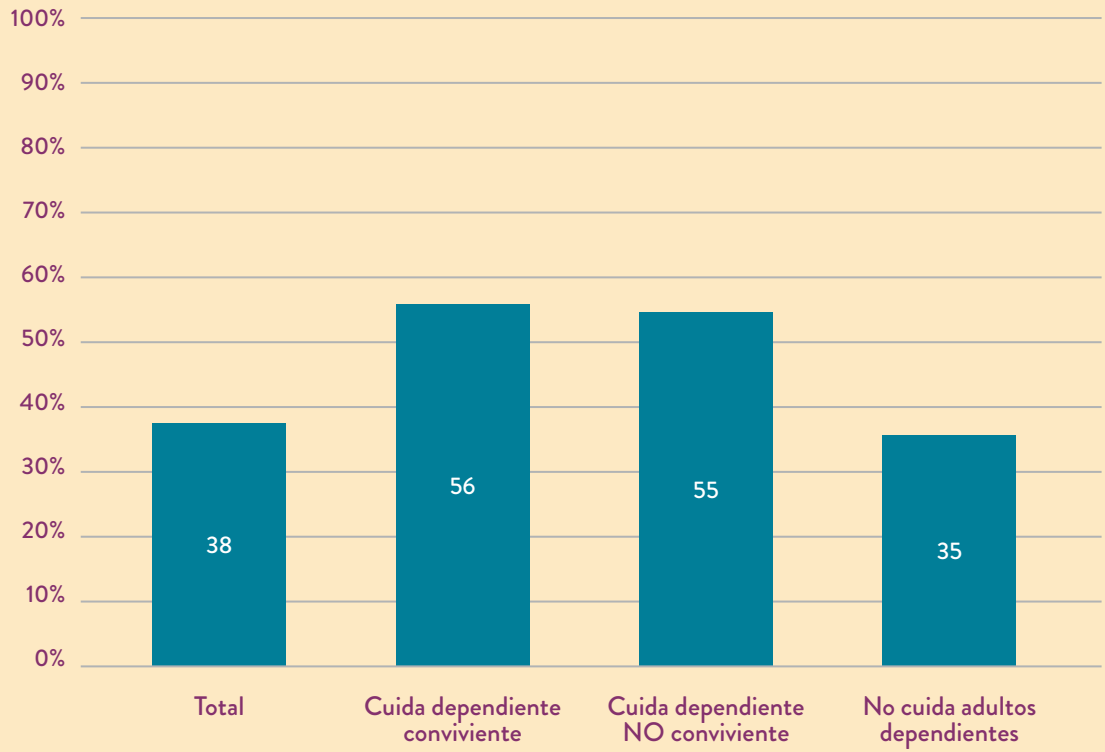
Gráfico 7-5. Malestar en el reparto de los tiempos vitales según responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente, 2021



Muestra: población de 25 a 65 años excluyendo los casos en que se cuida a un adulto dependiente y además se convive con menores de edad (n=1.468).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

La falta de tiempo para el autocuidado puede conducir a una situación de agotamiento. Como se muestra en el Gráfico 7-6, la población de 25 a 65 años con responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta dependiente dice sentirse frecuentemente agotada o superada en mayor medida que la que no tiene estas responsabilidades (55% frente a 35%).

Gráfico 7-6. Sensación frecuente de "agotamiento"[1] según responsabilidad de cuidado de alguna persona adulta enferma o dependiente, 2021



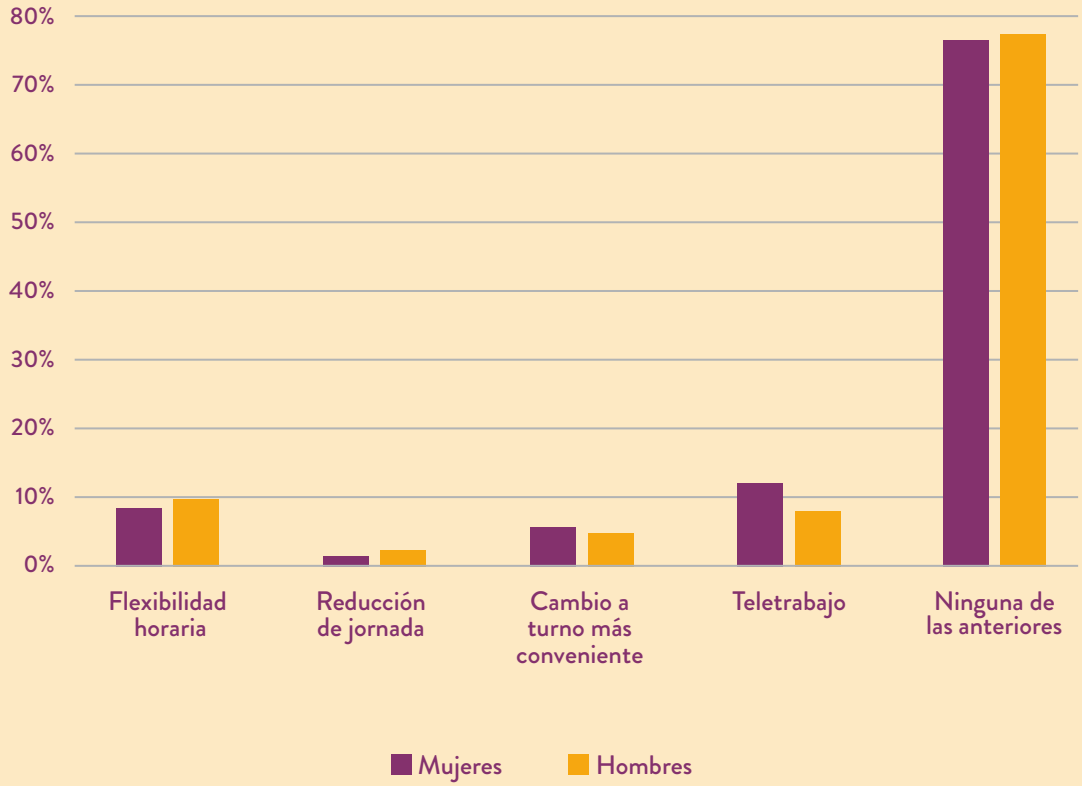
Nota: (1) Personas que han respondido "sí" a la pregunta: "¿Se siente frecuentemente agotada/o o superada/o?".
Muestra: población 25-65 años excluyendo los casos en que se cuida a un adulto dependiente y además se convive con menores de edad (n=1.468).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

¿Podría estar dicho malestar y agotamiento relacionado con la falta de medidas para la conciliación o el no uso de las mismas? Presentamos el uso de medidas de conciliación para el cuidado de personas adultas y mayores dependientes con el objetivo de comprobar si quienes cuidan a mayores usan las medidas de forma similar a quienes cuidan de menores. En principio, las medidas de conciliación de empresa, la flexibilidad horaria, el teletrabajo y el cambio de turno, están disponibles para necesidades de conciliación en general y no solo para el cuidado de menores. La reducción de jornada se permite por necesidad de cuidados de un familiar dependiente (Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores)[52]. Si comparamos el Gráfico 6-11 con el Gráfico 7-7, observamos que las personas que cuidan de alguna persona adulta enferma o mayor usan con una frecuencia significativamente menor las medidas de conciliación, ya sean estatutarias o empresariales. Todas las medidas se usan con la mitad de frecuencia (teletrabajo y cambio de turno) o incluso menos (la reducción de jornada y la flexibilidad horaria). Las medidas más usadas son el teletrabajo y la flexibilidad horaria, que son dos adaptaciones laborales que no reducen los ingresos y son mejor acogidas por parte de los hombres. ¿Por qué hay una proporción tan alta de personas cuidadoras que no usan ninguna medida? Entre las personas empleadas un 18% reporta que no necesita usar medidas de conciliación (sin mayor aclaración), un 15% que teletrabaja o su horario laboral es compatible con el cuidado, otro 15% que dispone de ayuda familiar o externa, un 8% que su empresa no se lo permite o permitiría, y un 17% por otros motivos no especificados. Estos resultados parecen indicar que muchas personas cuidadoras no se ha planteado usar medidas de conciliación frente a una minoría que no lo considera posible en su empresa, a pesar de los altos niveles de agotamiento y falta de tiempo personal.

52. Hay una diferencia en cuanto al mantenimiento del 100% de la base de cotización que para el cuidado de menor se extiende a los dos primeros años, mientras que la reducción para el cuidado de otros familiares, la cotización al 100% solo se mantiene durante el primer año.

Gráfico 7-7

Gráfico 7-7. Uso de medidas de conciliación para el cuidado de personas adultas enfermas o dependientes según sexo



Nota: En algunos casos la persona encuestada era la pareja.
Muestra: población 25-65 años ocupada y es responsable del cuidado de alguna persona adulta dependiente (n= 122 hombres y 202 mujeres).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

8

¿Qué hacen las empresas por la conciliación corresponsable?



¿Qué hacen las empresas por la conciliación corresponsable?

- La **falta de tiempo** personal y familiar es más frecuente entre las personas empleadas **por cuenta propia,** en la **empresa privada** y en **ocupaciones profesionales de niveles altos** a la vez que en las **más elementales.**

- Hay **dos grandes grupos ocupacionales** en los que el 45-50% de las personas empleadas dispone de un **máximo de 1.000€ mensuales** de ingreso personal, lo que **genera malestar.**

- Las medidas empresariales de conciliación que más se usan, la **flexibilidad horaria** y el **teletrabajo** benefician más a las **ocupaciones de mayor nivel,** pero muy frecuentemente también van ligada a la realización de **horas extra,** a pesar de tratarse de personas con responsabilidades de cuidados.

- El **cambio de turno** es la medida empresarial **menos usada, salvo en las ocupaciones elementales y de servicios de restauración, personales, de protección y ventas.** A menudo esta medida genera conflictos en los equipos de trabajo.

- La percepción de **seguridad en el empleo,** los convenios colectivos con medidas de conciliación e igualdad de género, las **facilidades para usar medidas de conciliación** y la **formación en igualdad de género** propician la corresponsabilidad masculina.

- Para una **paternidad comprometida,** las **actitudes de los padres y los acuerdos con la pareja prevalecen** sobre la cultura organizativa. Una **empresa con un "alto" grado de conciliación corresponsable** favorece la implicación de los padres, pero **no la asegura.**

- Una fuerte orientación al empleo y los **puestos de responsabilidad no son necesariamente incompatibles con la corresponsabilidad** en los cuidados si las empresas tienen culturas organizativas favorables a la conciliación. Además, las personas directivas corresponsables pueden servir de **modelos** a seguir en sus organizaciones.

Las empresas[53] pueden facilitar la conciliación del empleo y la vida personal y familiar o dificultarla según las características organizacionales, el tipo de tareas, los horarios laborales, la relación con la clientela o personas usuarias, las medidas de conciliación que ofrezcan y la cultura empresarial. No solo las familias con menores necesitan medidas de conciliación, sino también las personas que tienen que cuidar de mayores y las personas que quieren equilibrar las horas de trabajo con las horas de ocio. Las empresas tienen interés en fomentar un buen equilibrio entre el empleo y la vida personal, porque una plantilla sana y contenta es más productiva, menos absentista y porque los/las menores de hoy son las futuras plantillas. La pandemia ha mostrado la importancia de una buena salud física y mental para poder cumplir con las tareas laborales, adaptarse a nuevas necesidades y poder innovar para mantener e incluso mejorar el rendimiento empresarial. ¿Cómo facilitan las empresas la conciliación a su plantilla? ¿Cómo concilian las personas asalariadas frente a las autónomas, las que trabajan en el sector público frente al sector privado y las personas en diferentes ocupaciones?

En los apartados 5, 6 y 7 hemos tratado las necesidades de conciliación de las personas cuidadoras según sus características familiares y demográficas, mientras que en este apartado asumimos que todas las personas empleadas tienen la necesidad de alcanzar un buen equilibrio del empleo con la vida personal. Las empresas no solo tienen interés en que así sea sino también la responsabilidad social de cuidar a su personal. Para alcanzar una conciliación adecuada es necesaria la corresponsabilidad del personal empleado, de quien ejerce la supervisión y de la dirección de las organizaciones. La encuesta UNAF no permite entrar en los detalles del mundo laboral, ya que este es muy heterogéneo y las facilidades empresariales para conciliar no solo dependen de la voluntad del personal al mando, sino también de las características de la empresa, pero sí permite describir la situación de los diferentes grandes grupos ocupacionales.

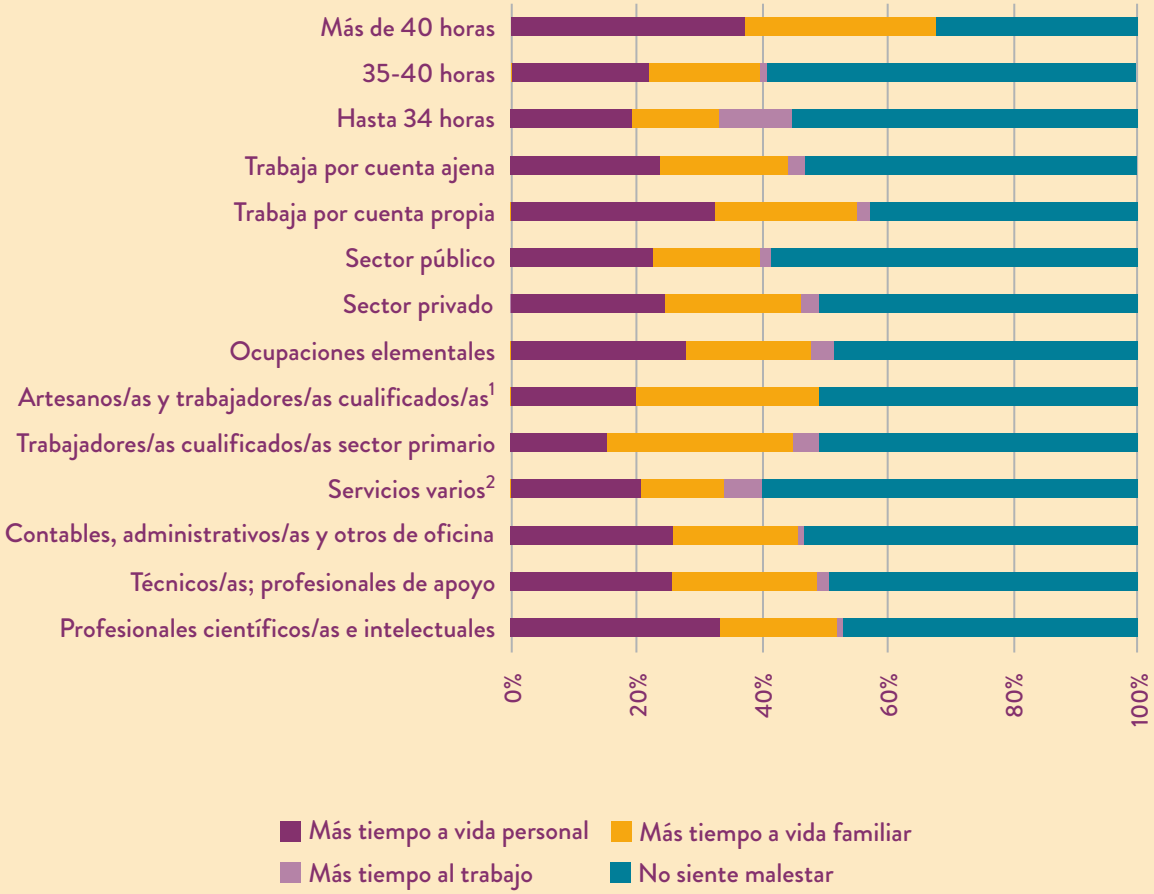
53. Incluimos aquí también los lugares de trabajo que son administraciones públicas o entidades del Tercer Sector.

8.1. El malestar con la conciliación según los tipos de trabajos y grupos ocupacionales

La primera condición para poder encontrar un buen equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal/familiar reside en la cantidad de horas dedicadas al empleo. La dedicación de muchas horas al empleo y/o el trabajo muy intenso pueden causar malestar con el reparto de los tiempos y/o agotamiento, independientemente de la carga de trabajo doméstico y de cuidados, que por supuesto también influye en el equilibrio empleo-vida personal (véanse apartados 6 y 7). Los sentimientos de malestar con el reparto de los tiempos vitales y el agotamiento son por definición subjetivos. No obstante, el reparto de tiempos tiene también dimensiones objetivas, porque unos largos horarios en el empleo son incompatibles con los horarios de las escuelas y de otros servicios de cuidados. El trabajo por turnos y en horarios atípicos también dificulta la conciliación del empleo con la vida familiar y personal si no son complementarios a los horarios de los servicios. La encuesta UNAF nos permite estudiar la parte subjetiva de la conciliación y cómo esta depende de la ocupación, el tipo de actividad, el sector y las horas trabajadas.

El Gráfico 8-1 muestra que efectivamente la cantidad de horas trabajadas influye en la percepción sobre el equilibrio de la vida laboral y personal/familiar: cuantas menos horas se trabajan menor es el deseo de dedicar más tiempo a la vida personal o familiar, aunque esto no correlaciona con la ausencia de malestar. Las personas que trabajan hasta 34 horas muestran bastante malestar, porque a una parte importante le gustaría trabajar más horas. El menor malestar se encuentra entre las personas que trabajan entre 35 y 40 horas, es decir, una jornada a tiempo completo en la administración o la mayoría de las empresas privadas en la que no se realizan horas extras.

Gráfico 8-1. Malestar en el reparto de los tiempos vitales según características de los empleos, 2021



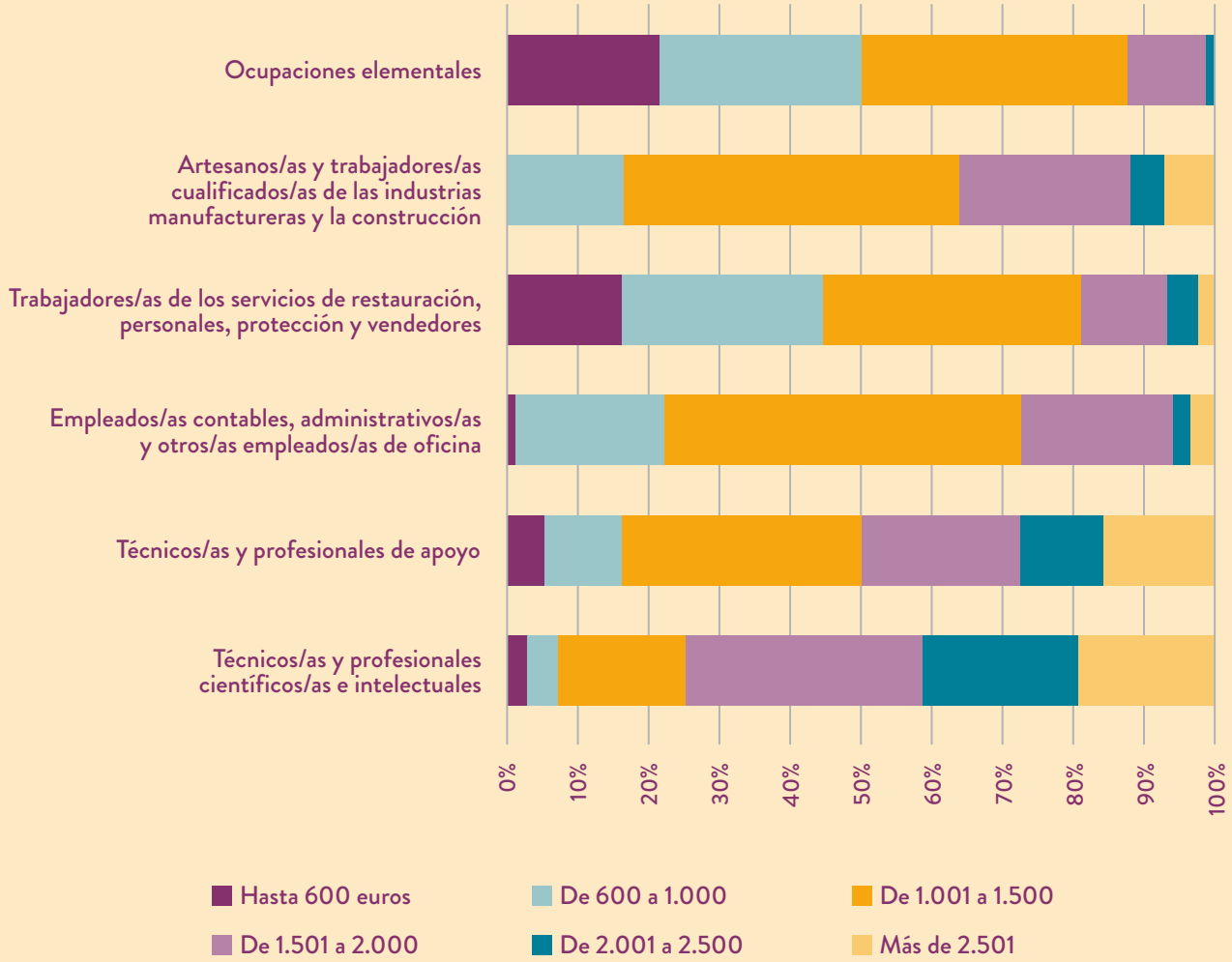
Nota: (1) de las industrias manufactureras y la construcción **(2)** Servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Se omiten tres grupos de ocupaciones por escasez de muestra: militares, directores/as y gerentes, operadores/as de maquinaria y montadores/as.
Muestra: población 25-65 años ocupada (n=918).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

En cuanto al tipo de ocupación, también las condiciones laborales de las personas ocupadas en los servicios de restauración, personales, de protección y en ventas parecen conllevar en media un menor malestar en comparación con otros grupos ocupacionales. En este amplio grupo, que incluye a camareras/os, teleoperadoras/es, dependientas/es en tiendas, conserjes y policías, se trabaja mucho en turnos rotatorios y fijos de mañana y tarde, lo que en teoría dificulta la conciliación. Por ello sorprende la relativamente positiva valoración media de la conciliación en cuanto al equilibrio entre tiempos vitales, aunque el malestar con la falta de trabajo es comparativamente mayor (6%). En una parte de estas ocupaciones se trabaja relativamente pocas horas, al menos en junio de 2021 (23% hasta 34 horas), lo que aboca a una proporción importante de las personas en este grupo a salarios[54] muy bajos (un 16% cobra hasta 600€) o bajos (54% hasta 1.000€), como muestra el Gráfico 8-2, aunque a cambio disponen de más tiempo. En el grupo de ocupaciones elementales hay un similar malestar con la falta de trabajo (e ingresos), pero también con la falta de tiempo personal y familiar, a pesar de que una alta proporción también trabaja pocas horas. En este grupo se incluyen a personas que trabajan como limpiadoras, empleadas domésticas, ayudantes de cocina, repartidoras y recogedoras de residuos, de nuevo ocupaciones con turnos y horarios atípicos. Quizás los muy bajos salarios (21% gana hasta 600€ y 49% hasta 1.000€) dificultan el acceso a servicios de educación infantil o de atención a mayores que puedan paliar la falta de tiempo personal y familiar expresada. De nuevo, estos dos grupos de ocupaciones muestran la pertinencia de estudiar la conciliación en un sentido amplio que incluya no solo el equilibrio entre los tiempos vitales sino también la condición básica de disponer de unos ingresos adecuados para el mantenimiento personal y de dependientes familiares. En este tipo de ocupaciones las empresas pueden facilitar la conciliación pagando mayores sueldos, lo que se puede impulsar a través de la subida del salario mínimo interprofesional.

Siguiendo con las características de los empleos que más dificultades presentan para la conciliación, destacan las personas que en junio de 2021 trabajaban por cuenta propia, porque muestran también relativamente altos niveles de malestar en comparación con el trabajo por cuenta ajena (Gráfico 8-1). Llama la atención que un 32% quiera dedicar más tiempo a la vida personal y un 23% más a la vida familiar. De nuevo, si nos fijamos en las horas que trabajan, un 49% de este grupo trabaja más de 40 horas a la semana, mientras que solo el 22% de las personas que trabajan por cuenta ajena supera dicho umbral. Esto explica que en este tipo de empleos domine el malestar con el reparto del tiempo.

54. En la encuesta se preguntó por ingresos personales, pero como aquí solo se analiza a las personas empleadas y se trata de personas en ocupaciones con bajos salarios, podemos asumir que casi siempre los ingresos solo serán del trabajo, es decir salarios.

Gráfico 8-2. Ingresos personales por grupos ocupacionales



Nota: Se omiten cuatro grupos de ocupaciones por escasez de muestra: Militares, directores/as y gerentes, operadores/as de maquinaria y montadores/as, trabajadores/as cualificados/as en agricultura, ganadería y pesca.
Muestra: población 25-65 años ocupada (n=887).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

8.2. Las medidas empresariales: flexibilidad horaria, cambio de turno y teletrabajo

La encuesta UNAF no nos permite profundizar en el uso de todas las medidas de conciliación según ocupaciones por el reducido número de casos de alguna[55], aunque sí podemos analizar parcialmente cómo varían las dos medidas de conciliación que dependen de las empresas. Entre las personas de 25 a 65 años que están empleadas y conviven con menores de 18 años o son responsables de una persona adulta dependiente, una mayor proporción usó la medida de conciliación que permite flexibilizar el horario de trabajo (30%) en comparación con sus pares que usaron la posibilidad de cambiar a un turno más conveniente para conciliar (12%). Otras medidas, entre ellas la reducción de jornada o la excedencia, se usaron bastante menos (véanse apartados 6 y 7). Las diferentes medidas de conciliación son además específicas de ciertas ocupaciones, ya que su uso depende no solo de las necesidades de cuidados sino también de las posibilidades empresariales de concederlas. Las características de las tareas a realizar, la relación con la clientela y otras cuestiones organizativas pueden frenar su concesión incluso cuando la dirección de la empresa tenga la voluntad de mejorar el equilibrio entre empleo y vida familiar de su plantilla.

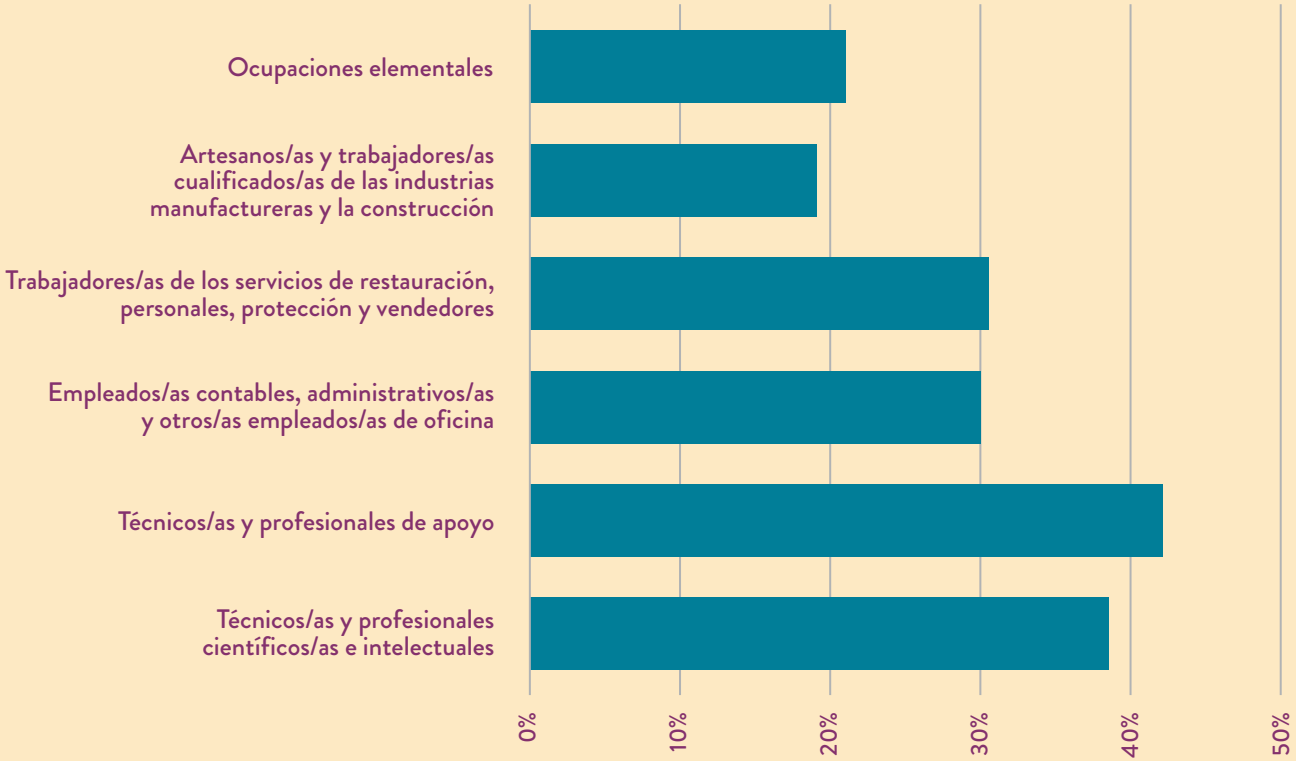
La flexibilidad horaria es una medida poco costosa para las empresas y para las personas que la usan, quizás por ello es la más popular y entre un 30 a 40% de las personas en las ocupaciones de servicios, oficinas y profesionales disfrutaban de ella en junio de 2021, como muestra el Gráfico 8-3. No obstante, esta medida encierra el peligro de ser concedida a cambio de, explícita o implícitamente, trabajar más horas. De hecho, entre las personas cuidadoras que usan flexibilidad horaria un 33% trabaja más de 40 horas frente al 28% de las que no acceden a esta medida y esta proporción sube hasta el 44% versus 35% respectivamente entre los correspondientes hombres. Para esos hombres, la flexibilidad horaria no favorece necesariamente su implicación en los cuidados, mientras que entre las mujeres la flexibilidad horaria y las horas extras van menos unidas.

El cambio a un turno más conveniente para conciliar es una medida muy controvertida en las empresas, como se verá más abajo. No extraña que se acceda poco a ella en todas las ocupaciones, aunque seguramente contribuya mucho a mejorar la conciliación en ocupaciones con turnos rotatorios o turnos fi-

55. Las preguntas sobre usos de diferentes medidas de conciliación solo se hicieron a personas con responsabilidades de cuidados o cuyas parejas cuidasen de menores o mayores dependientes.

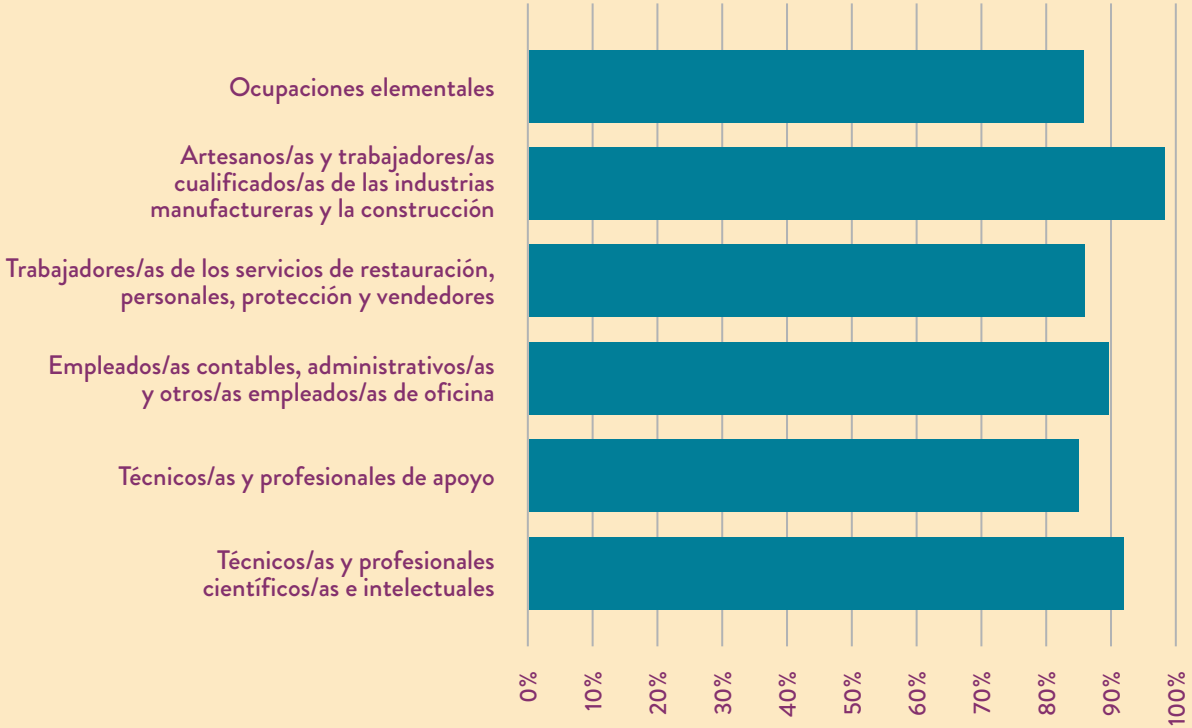
jos de tarde que no permiten conciliar bien. El Gráfico 8-4 sugiere que esto es más necesario en las ocupaciones elementales de los servicios y en el grupo de técnicos de apoyo (enfermeras, técnicas de laboratorio y técnicos en fábricas), ya que en esos grupos los no usuarios de esta medida representan una proporción algo menor que en el resto de ocupaciones. Este complejo tema necesitaría de un estudio específico más detallado, que no permite la encuesta UNAF.

Gráfico 8-3. Personas con responsabilidades de cuidados que usan flexibilidad horaria por grupos ocupacionales, 2021



Nota: Se omiten cuatro grupos de ocupaciones por escasez de muestra: Militares, directores/as y gerentes, operadores/as de maquinaria y montadores/as, trabajadores/as cualificados/as en agricultura, ganadería y pesca. En la categoría de artesanos/as y ocupaciones elementales hay muy pocos casos que usan la flexibilidad horaria, por lo que no se pueden interpretar esos porcentajes.
Muestra: población 25-65 años ocupada y con responsabilidad de cuidados sobre personas adultas o menores (n=569).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 8-4. Personas cuidadoras que no cambiaron a un turno más conveniente para conciliar, según grupos ocupacionales, 2021

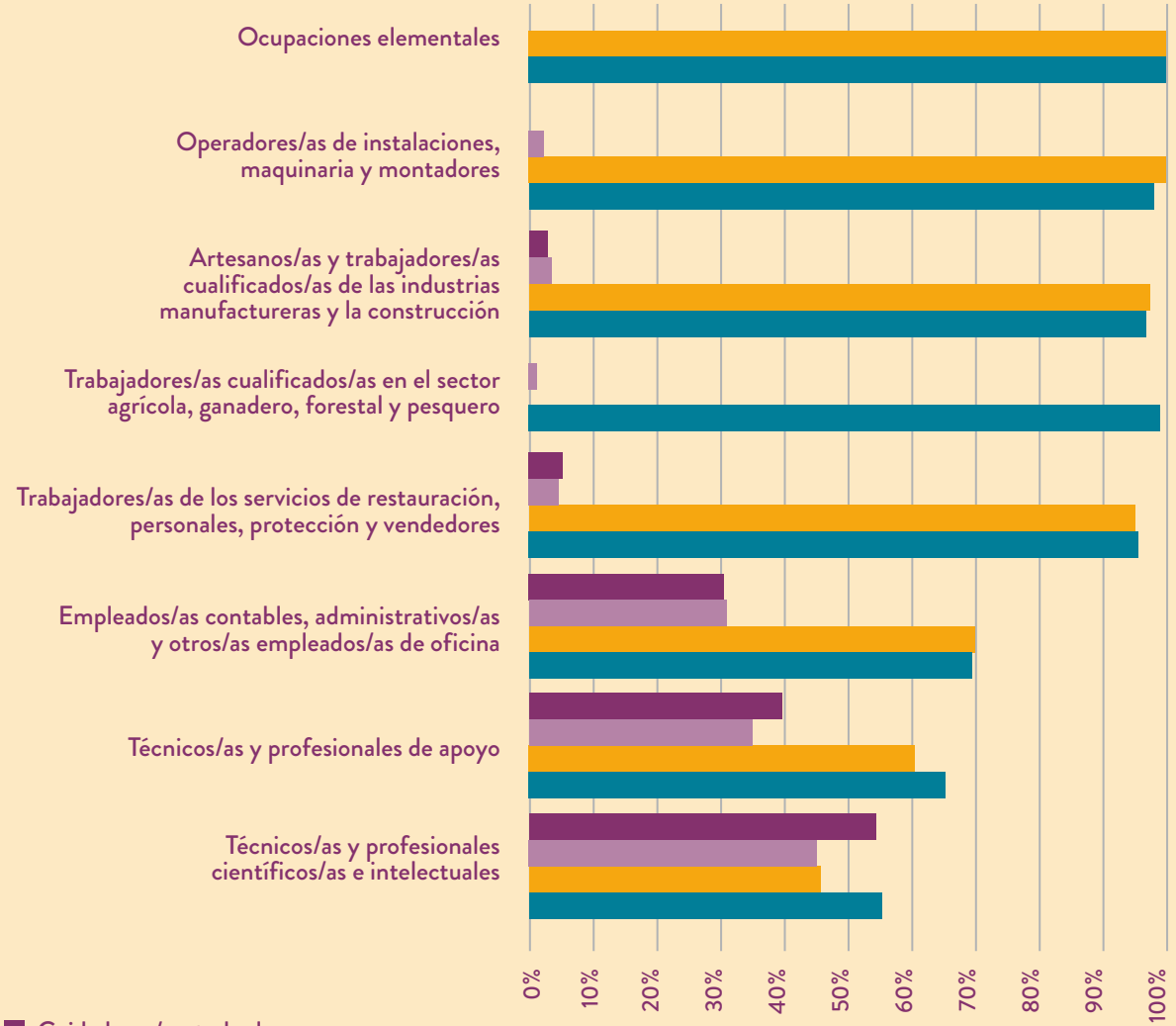


Nota: Se omiten cuatro grupos de ocupaciones por escasez de muestra: Militares, directores/as y gerentes, operadores/as de maquinaria y montadores/as, trabajadores/as cualificados/as en agricultura, ganadería y pesca.
Muestra: población 25-65 años con responsabilidad de cuidados sobre personas adultas o menores (n=569).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

No está claro hasta qué punto el teletrabajo es una medida de conciliación o simplemente una forma de organización laboral, porque su ayuda a la conciliación depende de factores como sus razones, su asociación a la flexibilidad horaria, el ahorro en tiempo de desplazamientos y su regularidad. Si se teletrabaja siempre o varios días a la semana y con flexibilidad horaria puede considerarse una medida que permite conciliar los horarios laborales con los horarios de servicios de cuidados. Como esta es una medida que pueden usar todas las personas independientemente de sus responsabilidades familiares, la encuesta UNAF cubre a toda la población empleada de 25 a 65 años. En junio de 2021, un 28% usaba alguna forma de teletrabajo y un 20% lo hacía todas las semanas, es decir, podría constituir una medida de conciliación, porque permite planificar con antelación el uso del tiempo para los cuidados. No obstante, entre los cuidadores que teletrabajan de forma regular solo un 48% disfrutaba a la vez de flexibilidad horaria. Además, el Gráfico 8-5 deja claro que el teletrabajo no es una opción para un gran número de ocupaciones, como son las ocupaciones elementales, las de baja cualificación en general y las de los servicios de restauración, personales, de protección y de ventas. Solamente en tres grupos ocupacionales entre un 30 y un 50% de las personas empleadas teletrabajan en junio de 2021 con regularidad al menos semanal. En el grupo de ocupaciones contables, administrativas y otras de oficinas no hay diferencias entre personas empleadas con responsabilidades de cuidados y la media, por lo que no parece que los motivos de conciliación estén jugando un papel significativo en su uso. En cambio, sí vemos una proporción del teletrabajo mayor a la media entre las personas empleadas con responsabilidades de cuidado en los dos últimos grupos ocupacionales. Podemos deducir que entre las ocupaciones de profesionales de apoyo, científicos e intelectuales el teletrabajo se está usando en parte para conciliar el empleo con la vida familiar y personal. No obstante, de nuevo hay que prevenir sobre su alta relación con las horas extra de trabajo, ya que cuánto más regular es el uso del teletrabajo mayor es la proporción de personas con responsabilidades de cuidados que trabajan más de 40 horas a la semana (el 40% frente al 35% que lo usa excepcionalmente). En este caso, no hay importantes diferencias de género en la correlación con las horas extra (a diferencia de lo que ocurría con la flexibilidad horaria), es decir, tanto hombres como mujeres que teletrabajan con regularidad muestran mayor probabilidad de trabajar horas extra.

Gráfico 8-5

Gráfico 8-5. El teletrabajo según su frecuencia, responsabilidades de cuidado y grupos ocupacionales, 2021



Nota: Se omiten cuatro grupos de ocupaciones por escasez de muestra: Militares, directores/as y gerentes, operadores/as de maquinaria y trabajadores/as cuidadores/as y cualificados/as en agricultura, ganadería y pesca. **Muestra:** población 25-65 años empleada (n=887).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Los estudios cualitativos sobre conciliación corresponsable realizados recientemente antes y durante la pandemia en España en empresas pequeñas, medianas y grandes permiten profundizar y ampliar los hallazgos de la encuesta UNAF.

8.3. ¿Cuándo se corresponsabilizan los hombres de los cuidados y cómo lo favorecen las empresas?

Los hombres, en especial los padres de menores se corresponsabilizan de los cuidados cuando la legislación lo favorece, las necesidades familiares lo requieren o cuando desean implicarse más en la crianza de los/las menores[56]. La orientación personal hacia el trabajo y la familia, así como la situación familiar influyen de forma importante en la corresponsabilidad masculina con relativa independencia de las culturas empresariales, según un estudio cualitativo realizado en pequeñas empresas en España entre 2017 y 2018 (Bogino et al. 2021), que comparó 21 padres en pequeñas y medianas empresas y elaboró una clasificación de los padres en función de los diferentes grados de corresponsabilidad en los cuidados: padres ocasionales, padres ayudantes y padres comprometidos.

Los *padres ocasionales* tienen una fuerte orientación hacia la promoción laboral y acuerdan arreglos familiares en los que la mujer adapta su empleo para hacerse cargo de los cuidados y están dispuestos a usar medidas de conciliación que no obstaculicen su promoción laboral, como la flexibilidad horaria orientada a los intereses de la dirección y los días para asuntos propios a discreción de los mandos. En estos casos las culturas organizacionales favorables no son condición suficiente para el ejercicio de la corresponsabilidad. Por su parte, los padres ayudantes no suelen tener la promoción como objetivo y solo desean mantener sus condiciones laborales, pero sus parejas también asumen la mayor parte de los cuidados infantiles. Las culturas organizacionales favorables a la conciliación corresponsable les facilitan ser padres ayudantes. Finalmente, los padres comprometidos realizan adaptaciones laborales importantes para cuidar de sus hijos/as (flexibilidad horaria, teletrabajo, cambio de empresa, reducción de jornada) o tienen buenas condiciones laborales, porque la mayor parte de empresas en que trabajaban presentaba un alto grado de conciliación corresponsable. Aunque algunos de estos padres tienen una fuerte orientación laboral, en general no aspiran a ascender profesionalmente. La diferencia la marcan sus parejas, también con una fuerte orientación profesional y con las que han acordado tener una

56. Los estudios cualitativos a los que nos referimos se refieren solo a la corresponsabilidad de los padres, aunque sería muy importante estudiar también la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados de mayores dependientes (véase Augilar-Cunill et al. 2017 para este tipo de cuidados).

similar dedicación de tiempo al cuidado, lo que les permite tener salarios similares. Los padres comprometidos lo son bien por un fuerte deseo de dedicar tiempo al cuidado de sus hijos/as o por necesidad y por interés en mantener la situación laboral de sus parejas. Estos padres suelen tener una jornada laboral compacta, o una reducida solo de mañana, con horarios de salida que oscilan entre las 15:00 y 18:00 horas. Las culturas organizativas de empresas con un alto grado de conciliación facilitan la implicación de estos padres, si bien no es una condición necesaria. Entre los padres comprometidos también hay supervisores, pero solo en culturas organizativas que promovían la corresponsabilidad mediante un liderazgo dialogante y transformador, acompañado de actitudes igualitarias de la dirección, escasez de personal cualificado en el área, o convenios colectivos que incluían importantes medidas de conciliación (Abril et al. 2020).

El proyecto europeo ***Men in Care (MiC)*** ha estudiado en España a lo largo de 2019 y 2020 las culturas organizativas en cinco empresas medias y grandes que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar corresponsable. En cuanto a los factores estructurales facilitadores, el estudio muestra que los departamentos de recursos humanos son más proclives a introducir la flexibilidad horaria y los turnos de mañana o los horarios compactos en el trabajo de oficina, pero esto es más difícil en las áreas dedicadas a la producción de bienes, como en ocupaciones industriales, o en áreas con 24 horas de servicio, como el transporte público. Sin embargo, una de las empresas analizadas introdujo la flexibilidad en el cambio de turnos mediante la implantación de un sistema de intercambio de turnos entre los trabajadores que ha demostrado tener éxito, incluso en un sector tan tradicional y dominado por los hombres. Los contratos indefinidos y la estabilidad en el empleo facilitan las adaptaciones laborales para cuidar. Los convenios colectivos que se aplican en cada organización tienen un fuerte impacto, ya que las personas trabajadoras suelen considerar sus derechos laborales como algo que pueden dar por sentado, al menos cuando su estabilidad laboral no está en duda.

Tabla 8-1. Malas y buenas prácticas empresariales en la organización del trabajo a turnos

La adaptación de turnos por motivos de conciliación se rige por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que establece un derecho de adaptación de la jornada por conciliación de la vida familiar y laboral y si hay menores se puede solicitar hasta que cumplan doce años. "En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio (...). En su ausencia, la empresa (...) abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa (...) o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión". Desde su reforma en 2019 este derecho está causando bastantes conflictos laborales y generando denuncias formales y sentencias.

El proyecto MiC ha observado que con frecuencia los comités de empresa y las direcciones de recursos humanos no han sido capaces de encontrar soluciones para adaptar los turnos a las necesidades de conciliación. Tradicionalmente se usan dos criterios para establecer la distribución de los turnos, tanto fijos como rotativos:

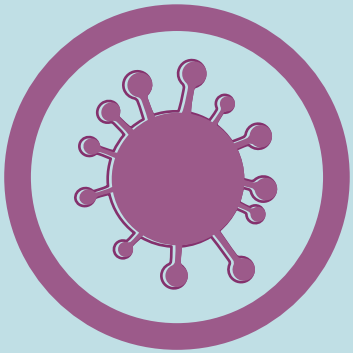
1. la distribución según la antigüedad o
2. la realización de todos los turnos por toda la plantilla

Sin embargo, una adaptación de los turnos a las necesidades de conciliación implica tener en cuenta la situación familiar y etapa del ciclo vital. Una persona puede necesitar un turno de mañana mientras su hija o hijo está en la escuela obligatoria o necesita cuidar de un mayor dependiente. Al final de este periodo, podría liberar el turno de mañana para alguna otra persona con necesidades de cuidado. Además, otras personas empleadas, por su edad o necesidades, pueden preferir o no tener mayor inconveniente en realizar un turno de tarde, de noche o de fin de semana (algunos mejor pagados por ser los menos deseables).

Respecto a las culturas empresariales, el nivel de compromiso con las cuestiones de género y la conciliación de quienes representan a las y los trabajadores es otro factor clave para que las medidas de apoyo se incluyan en el proceso de negociación colectiva y formen parte del convenio colectivo resultante. Un mayor número de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos de dirección, facilita la aplicación, el acceso y el uso de las medidas de conciliación. Las mujeres líderes, que dirigen equipos donde las cuestiones de género y conciliación se tratan y gestionan de forma colaborativa y constructiva, pueden servir de modelo para otros directivos que, ante las dificultades para gestionar las diversas necesidades de sus equipos, no van más allá de lo mínimo marcado por las leyes. Además, las personas directivas y líderes pueden ser elementos clave en el uso de medidas de conciliación que no penalicen a quienes las usan. Los hombres en puestos de responsabilidad que utilizan medidas de conciliación son modelos positivos que ayudan a cambiar los estereotipos de género y las actitudes entre las personas con actitudes ambivalentes. En las organizaciones, las personas expertas en género y directoras de Recursos Humanos (RRHH) pueden contribuir de forma significativa, especialmente cuando las políticas de igualdad de género y de RRHH están relacionadas y trabajan estrechamente. Se ha comprobado que la formación en materia de igualdad de género y conciliación para personas directivas y empleadas cambia algunos comportamientos y la dinámica de algunos departamentos u organizaciones, facilitando un cambio en su cultura en el que los hombres cuidadores están más integrados.

9

Resumen del impacto de la Covid-19 en la conciliación corresponsable



Resumen del impacto del Covid-19 en la conciliación corresponsable

- La **pandemia ha afectado a la economía y/o al tiempo de cuidado de un 56% de las personas:** a las **extranjeras, a las más jóvenes y a las que tienen educación obligatoria** por **escasez de recursos,** y a las **personas con más recursos, las universitarias y las de mayor edad** por la **escasez de tiempo.** La pandemia ha reforzado las brechas sociales y de edad.
- La **falta de recursos económicos genera más malestar que la escasez de tiempo.**
- Un **15% de las personas con responsabilidades de cuidados ha sido doblemente afectada** y 66% de estas siente malestar por ambas dificultades.
- El **reparto del empleo en el seno de las parejas** ha generado **más desigualdades sociales que de género** entre familias con responsabilidades de cuidados.

En los apartados anteriores se ha descrito el impacto que ha tenido la Covid-19 en el empleo, el bienestar material y en los cuidados a fecha de junio de 2021. Hemos analizado la situación al inicio del ciclo familiar, hasta que los/las menores cumplen los 18 años y las responsabilidades de cuidados de personas adultas enfermas y mayores. En este apartado nos fijamos en el cambio de las condiciones para la conciliación entre marzo de 2020 y junio de 2021. Analizamos qué personas con responsabilidades de cuidados de menores o mayores han sufrido un empeoramiento de sus condiciones vitales y cuáles han salido indemnes de la pandemia, al menos en cuanto al bienestar económico y a la carga de cuidados. Asimismo, resumimos el impacto de la pandemia en la división del trabajo remunerado en el seno de las parejas para valorar los cambios laborales desde la perspectiva familiar (ver cambios laborales personales en apartado 3).

9.1. ¿Ha provocado la pandemia una mayor escasez económica o de tiempo entre la población con responsabilidades de cuidados?

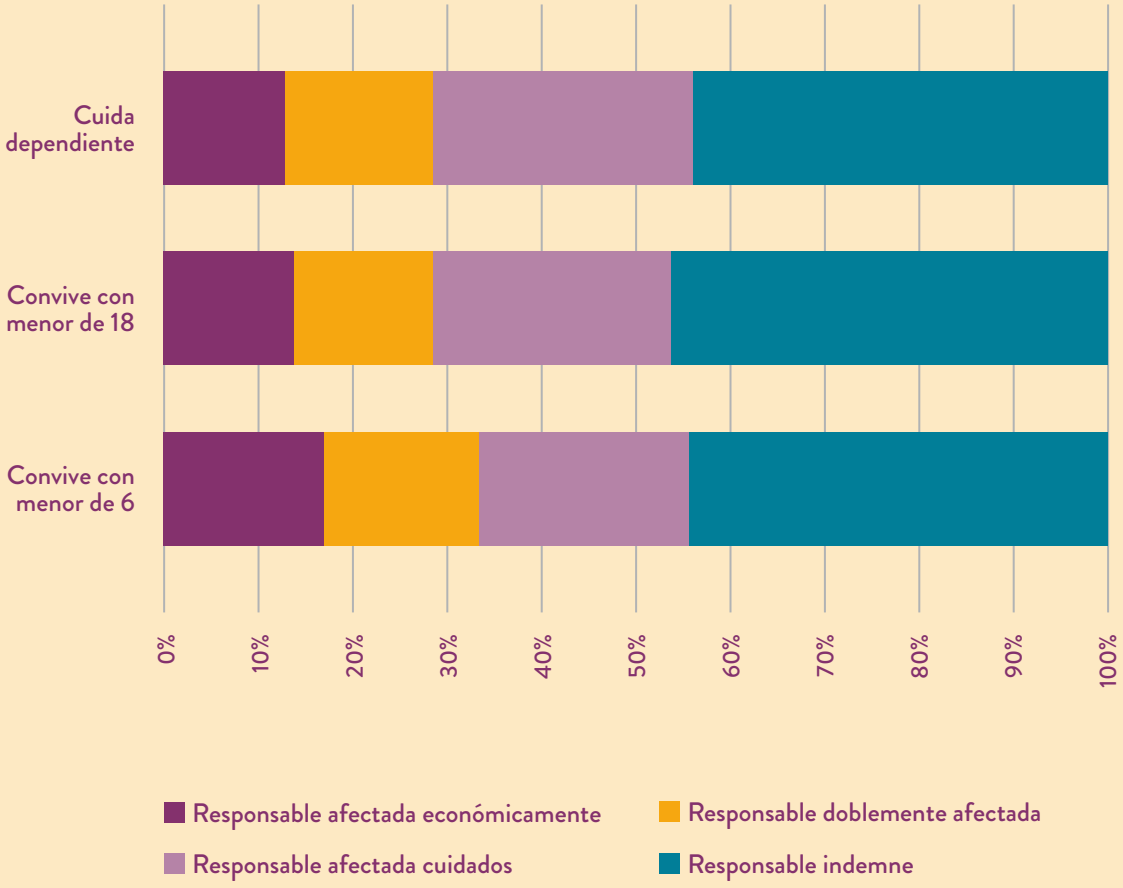
Para la conciliación, la pandemia ha tenido dos efectos principales: por un lado, ha disminuido el empleo, las horas de trabajo y los ingresos de una parte de la población, y por el otro lado, ha aumentado el tiempo dedicado a los cuidados entre las personas con responsabilidades sobre familiares dependientes. En consecuencia, ha generado mayores tensiones para alcanzar un equilibrio entre empleo y vida personal y familiar. Nos centramos en el grupo con más necesidades de conciliación por aunar obligaciones de cuidado y mantenimiento de ingresos y distinguimos cuatro tipos de impactos:

1. Personas que ni han sufrido pérdida de ingresos personales ni han tenido que cuidar más de menores o personas adultas dependientes (indemnes).
2. Personas que han sufrido pérdida de ingresos, pero no han tenido que cuidar más de menores o personas adultas dependientes (afectadas económicamente).
3. Personas que han tenido que cuidar más de menores o personas adultas dependientes, pero no han sufrido pérdida de ingresos (afectadas por aumento de cuidados).
4. Personas que han tenido que cuidar más de menores o personas adultas dependientes y (por eso) han sufrido una pérdida de ingresos (doblemente afectadas).

En primer lugar, diferenciamos el impacto por tipo de responsabilidades de cuidados. El Gráfico 9-1 muestra que más de la mitad de las personas cuidadoras[57] se han visto afectadas durante la pandemia por una disminución de sus ingresos personales, por un aumento del tiempo del cuidado de menores o dependientes o por ambas cuestiones a la vez. En total, un 28% de las personas cuidadoras ha sufrido una disminución de sus ingresos frente a un 30% de las personas sin responsabilidades de cuidados, lo que significa que el impacto económico no ha sido muy diferente entre ambos colectivos (ver también apartado 3), siendo el aumento del tiempo de cuidado la diferencia principal. Las diferencias son pequeñas en cuanto a las edades de las personas cuidadas, aunque el impacto de la Covid-19 ha sido algo mayor entre las familias con menores de 5 años en comparación con el resto.

57. Usamos el concepto persona cuidadora incluyendo a todos los progenitores de menores de 18 años que conviven con ellos/as, porque se presume su cuidado.

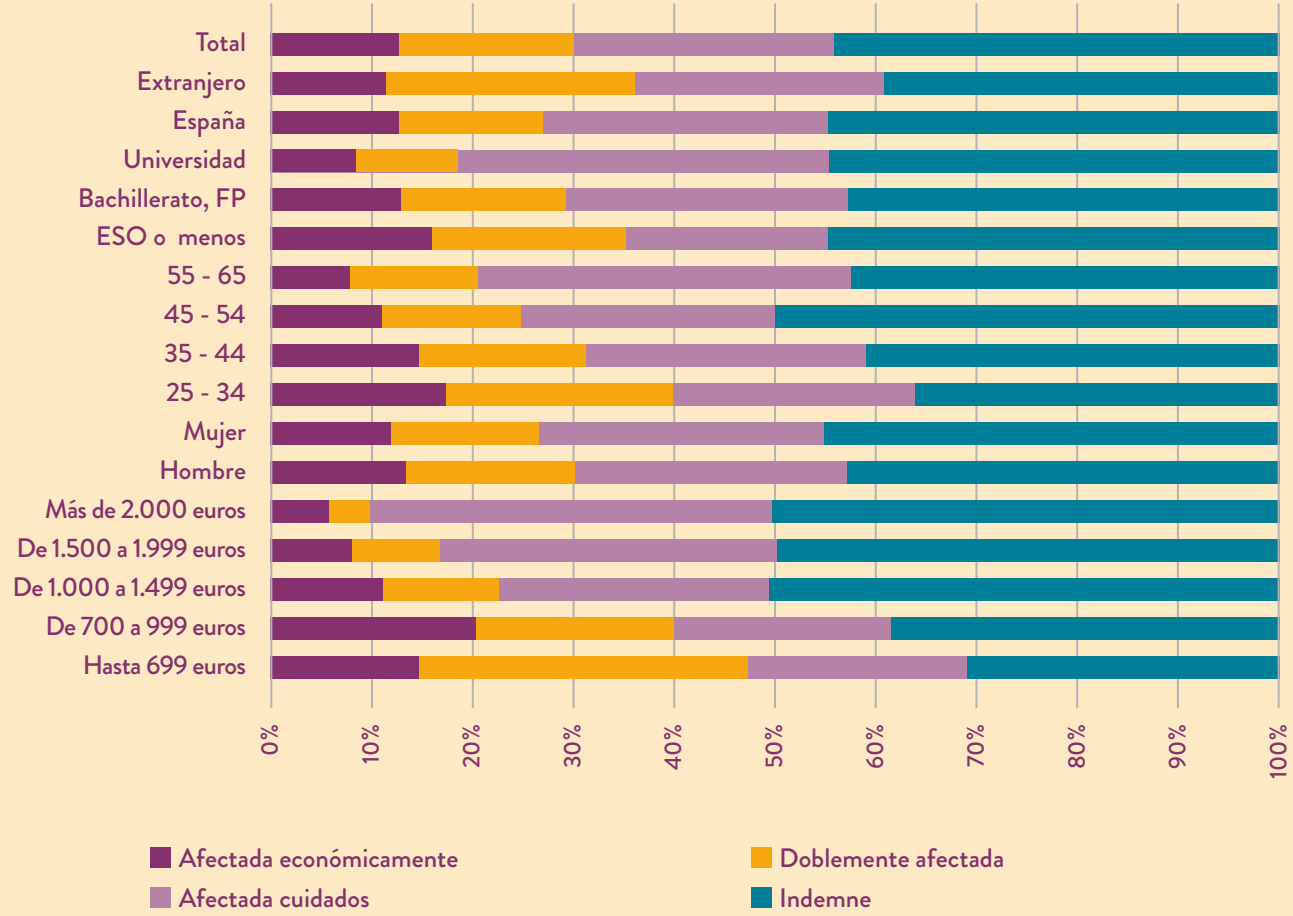
Gráfico 9-1. Impacto de la pandemia en personas con responsabilidades de cuidado de personas adultas o menores, entre inicio de marzo 2020 y junio 2021



Muestra: población 25-65 años con responsabilidad de cuidados sobre personas adultas o menores (n=827).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Un 56% de las personas con responsabilidades de cuidados han sufrido un impacto de la pandemia en su conciliación del empleo con la vida familiar y personal. Del total de personas cuidadoras un 13% ha sido afectada económicamente, un 27% por el aumento de los cuidados y un 16% doblemente. Al igual que algunos hallazgos en los apartados anteriores, el Gráfico 9-2 sorprende, porque las mujeres y los hombres cuidadores han sufrido de forma muy similar una disminución de sus ingresos y un aumento del tiempo dedicado a los cuidados, aunque esto no significa que hombres y mujeres concilien empleo y cuidados por igual, sino que entre aquellos que cuidan el aumento de dedicación a los cuidados y la merma de sus ingresos en este año largo de pandemia les ha afectado de forma similar. Además, en el apartado 4 se ha mostrado que la pandemia ha generado mayores brechas sociales que de género, porque una mayor proporción de mujeres con educación obligatoria han visto disminuir su bienestar material, mientras las universitarias lo han sufrido menos. El colectivo más vulnerable económicamente, las personas con un ingreso equivalente por unidad de consumo hasta 699€, ha sufrido una merma de ingresos y un aumento de los cuidados muy por encima de las demás personas cuidadoras, ya que casi un 70% ha empeorado su situación de conciliación con la pandemia, sobre todo por la disminución de los ingresos. Le siguen en impacto las personas con ingresos hasta 999€, las personas entre 25 y 34 años, las extranjeras y las que alcanzaron la educación básica. Es diferente el impacto de la Covid-19 entre las personas con ingresos por unidad de consumo por encima de 1.500€, las universitarias y las de 55 a 65 años, porque han tenido que enfrentarse más frecuentemente a un aumento del tiempo de cuidado que a la disminución de ingresos. Esto demuestra que los retos de la conciliación durante la pandemia han sido más de índole económica entre las personas (relativamente) pobres, las extranjeras, las jóvenes entre 25 y 34 años y las de educación obligatoria, mientras que prevalece la falta de tiempo entre las personas con más recursos económicos, educativos y por su mayor edad. En cierto modo la pandemia ha vuelto a mostrar las flaquezas del Estado de bienestar español que protege mejor a los mayores y a los “insider” (empleados fijos y más privilegiados), como ya han demostrado otros estudios recientes (Malo, 2021).

Gráfico 9-2. Impacto de la pandemia en personas con responsabilidades de cuidado según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo

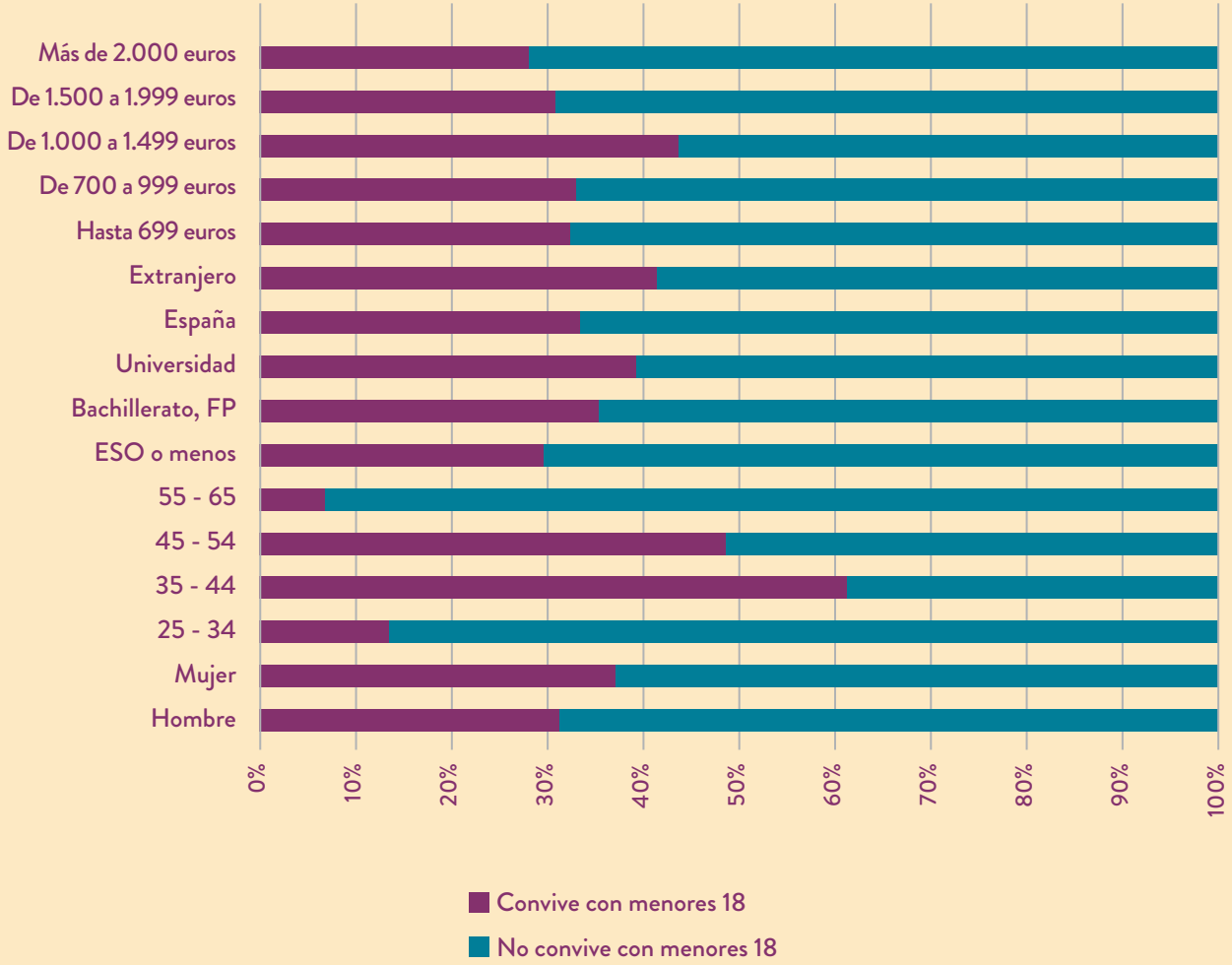


Muestra: población 25-65 años con responsabilidad de cuidados sobre personas adultas o menores (n=827). En los hogares con ingreso mayores a 1.500€ hay pocos casos en las categorías "afectada económicamente" y "doblemente afectada", por lo que es mejor ignorar esa categoría.
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

No solo la encuesta UNAF, sino también otros análisis han mostrado que efectivamente los hombres aumentaron el tiempo dedicado a los cuidados, sobre todo durante el confinamiento, aunque se dedicaran más a tareas de ayuda con los deberes y de compra de productos de alimentación (Farré et al., 2020). Las mujeres siguieron realizando una mayor parte de las tareas domésticas y de cuidados en comparación con los hombres. A pesar de esta mayor implicación masculina, en junio de 2021, después de la peor fase de la pandemia, las responsabilidades de cuidados se reparten de forma desigual no solo entre hombres y mujeres sino también entre otros grupos (Gráfico 9-3). Las personas en edades centrales, las universitarias, las de ingresos por unidad de consumo medios, las extranjeras y las mujeres conviven más frecuentemente con menores de 18 años que otros grupos. Además, la proporción de personas entre 25 y 65 años que conviven y cuidan de menores de 18 años es mayor que aquella que tiene responsabilidades de cuidados sobre personas adultas dependientes, ya vivan con ellos o no[58]. No obstante, más de un 20% de las personas entre 55 a 65 años y de las que ingresan hasta 699€ tienen responsabilidades de cuidados sobre personas adultas dependientes y este es claramente el resultado del aumento del tiempo de cuidados de ambos grupos durante la pandemia (Gráfico 9-2). Las personas universitarias también han dedicado relativamente más tiempo a los cuidados durante la pandemia, pero en este caso para cuidar más de los/las menores, a juzgar por su situación en junio de 2021 (Gráfico 9-3).

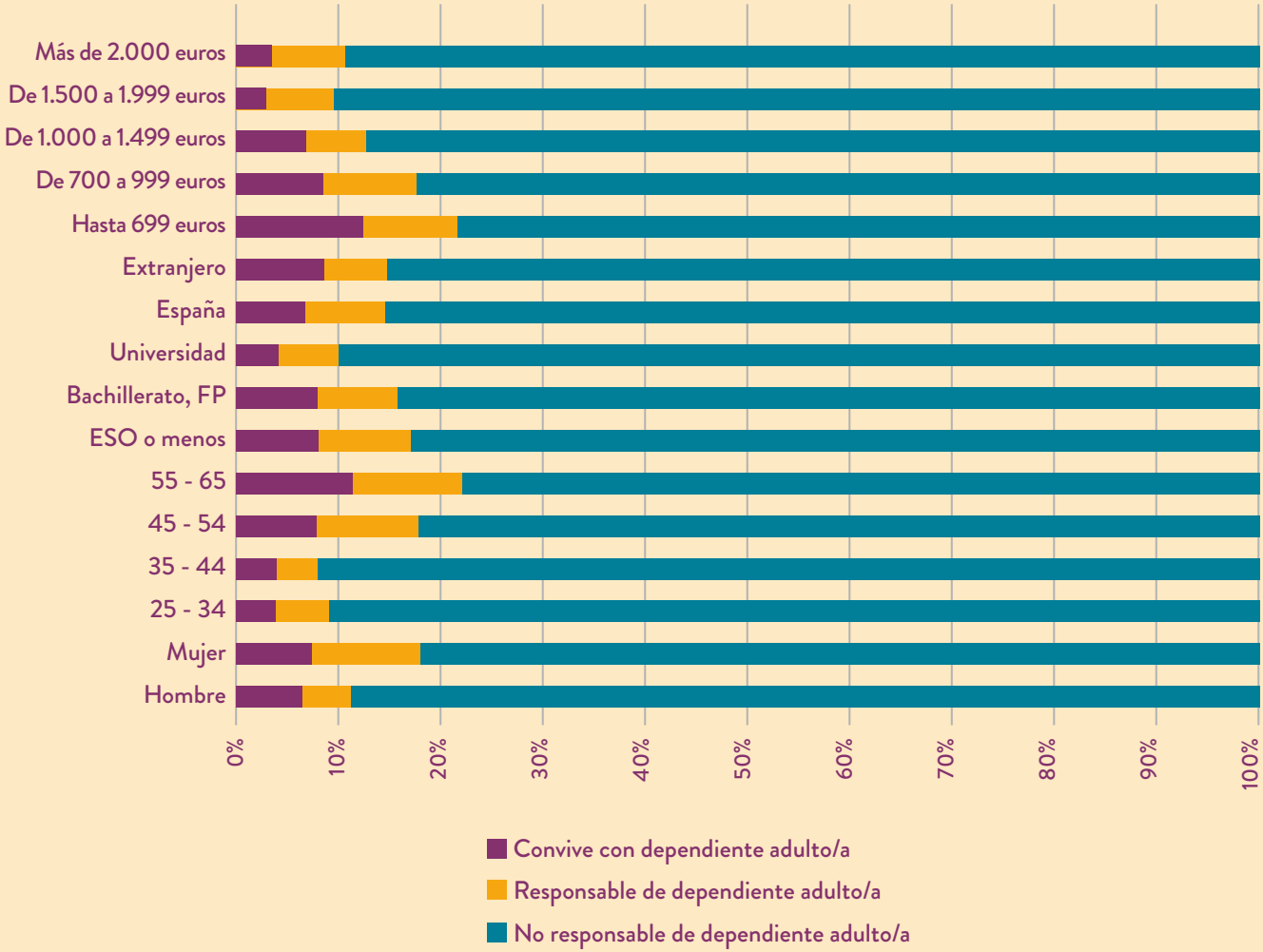
58. Las personas cuidadoras de adultos dependientes son en una importante proporción mayores de 65 años, no incluidas en la muestra.

Gráfico 9-3(a). Responsabilidades de cuidados de menores y personas adultas según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo, junio de 2021



Muestra: población 25-65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Gráfico 9-3(b). Responsabilidades de cuidados de menores y personas adultas según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo, junio de 2021



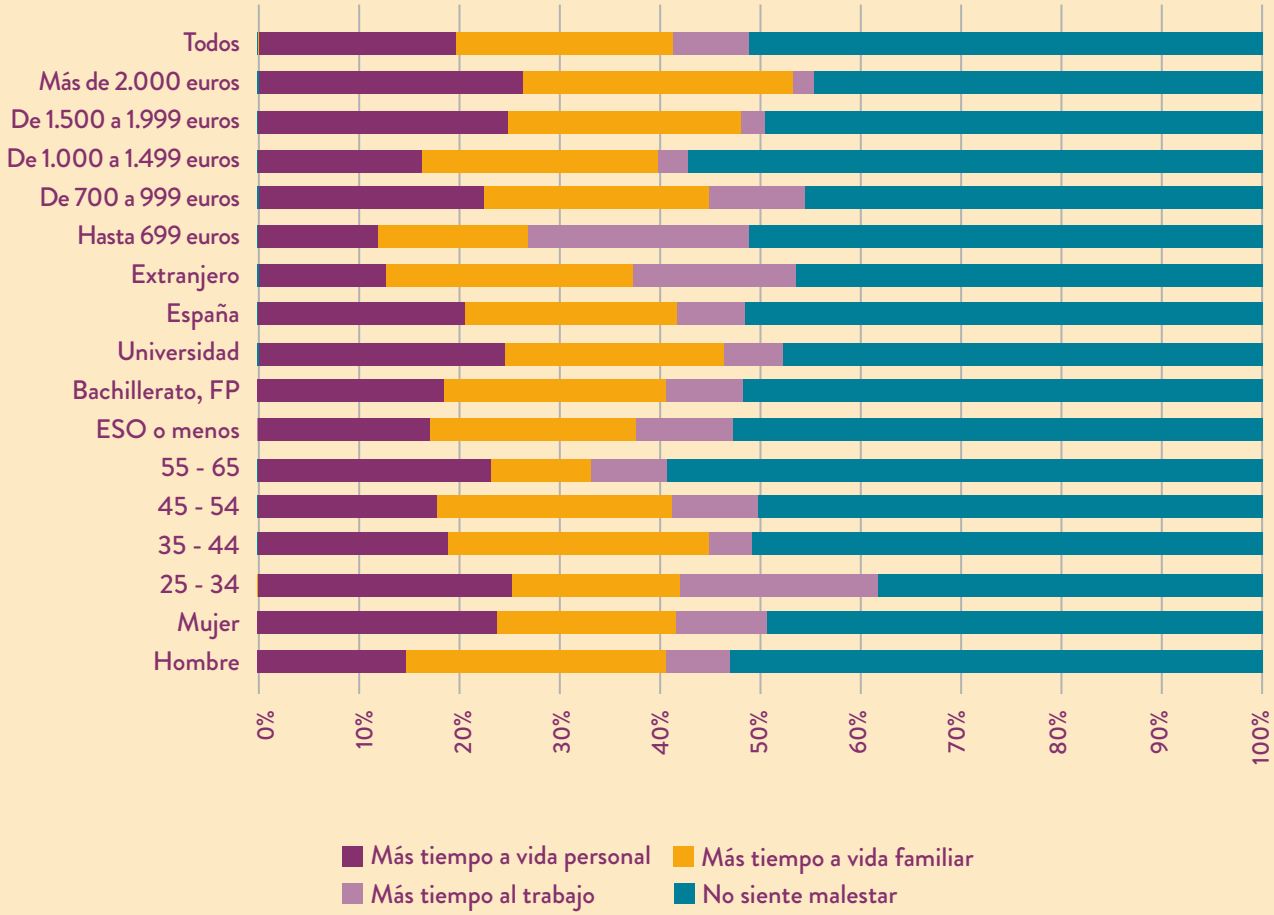
Muestra: población 25-65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

9.2. Los efectos de la pandemia en el malestar con la conciliación

La corresponsabilidad en la conciliación se refiere a la obligación de asumir responsabilidades en los cuidados por parte de hombres y mujeres, del Estado y las empresas. Para conseguir un equilibrio sano entre la dedicación al empleo y a los cuidados, menores y personas adultas dependientes necesitan que les cuiden sus familiares con ayuda de las políticas públicas y empresariales, ya que los cuidados de las personas que no se valen por sí mismas es una obligación de la sociedad y un bien público. Antes de la pandemia, las personas trabajadoras en España referían tener altos niveles de conflicto entre su empleo y vida personal y familiar (European Commission, 2014), por lo que se puede suponer que la situación ha empeorado con la pandemia por el doble envite a los dos pilares de la conciliación, los ingresos y el tiempo. La encuesta UNAF permite conocer el malestar de las personas, algunas por no dedicar suficiente tiempo a la vida personal o la vida familiar, y otras por querer dedicar más tiempo al empleo. En el conjunto de la población entrevistada (25 a 65 años) el 21% quisiera dedicarle más tiempo a su vida personal, el 16% a su vida familiar y el 8% al trabajo, mientras que el 55% no refiere ningún malestar.

Cuando se desagregan los niveles de malestar de las personas con responsabilidades de cuidados por grupos sociales hay un resultado esperado y otro sorprendente. Era de esperar que los colectivos que más han sufrido la Covid-19 también sean los que sientan más malestar con el reparto de su tiempo, que estará relacionado con el tipo de impacto (económico, cuidados o ambos). Como era de esperar y según muestra el Gráfico 9-4, las personas extranjeras, las que ingresan de 700 a 999€ y las personas jóvenes de 25 a 34 años son quienes tienen niveles de malestar por encima de la media. Entre la población extranjera y joven un 38-40% desea tener más tiempo para la vida personal y familiar y un 18-20% desea trabajar más. Las personas con ingresos hasta 699€ también desean dedicar más tiempo al trabajo (23%), pero están más satisfechas con el tiempo dedicado a la vida personal y familiar (26%). Sorprende la relativamente alta proporción de malestar entre las personas universitarias y las que ingresan más de 2.000€, aunque se entiende al comprobar que ese mayor malestar se debe al deseo por dedicar más tiempo a la vida personal y familiar. Una vez que se llega el umbral de los 700€ de ingreso por unidad de consumo, la insatisfacción con la falta del trabajo va cediendo espacio a la insatisfacción con el tiempo personal y familiar disponible, que es mayor cuanto mayores son los ingresos. Las mujeres cuidadoras sienten más malestar por la falta de tiempo personal en comparación con los hombres cuidadores, quizás porque dedican más tiempo al cuidado.

Gráfico 9-4. Malestar de las personas con responsabilidades de cuidados con el reparto del tiempo entre trabajo y vida personal según sexo, edad, nivel educativo, origen extranjero e ingresos por unidad de consumo de la persona entrevistada por unidad de consumo, junio de 2021

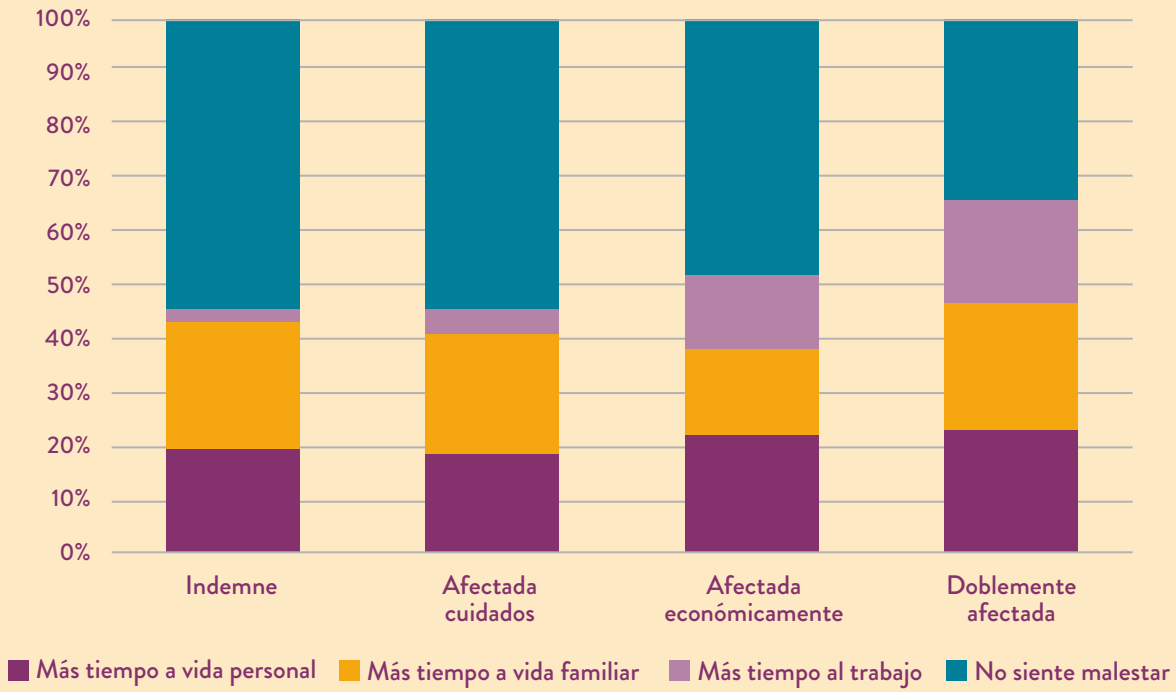


Muestra: población 25-65 años (n=1.522).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

Por último, mostramos cómo influye el tipo de impacto que ha tenido la pandemia en las personas cuidadoras en sus niveles y formas de malestar. El Gráfico 9-5 arroja dos resultados. Primero, haber perdido ingresos y haber tenido que cuidar más está en clara relación con los niveles y tipos de malestar, aunque el malestar de las personas que solo se han visto afectadas por el aumento del cuidado y las que no se han visto afectadas es similar. Entre las personas cuidadoras que no han sufrido impacto y las que han tenido que cuidar más, el 55% no siente malestar con el reparto de sus tiempos vitales. El malestar aumenta sobre todo con el impacto económico, ya que propicia un descenso de los niveles de bienestar, hasta el 34% entre las personas que han sufrido un doble impacto.

Gráfico 9-5

Gráfico 9-5. El impacto de la pandemia en el malestar con la conciliación de los tiempos vitales entre las personas con responsabilidades de cuidados

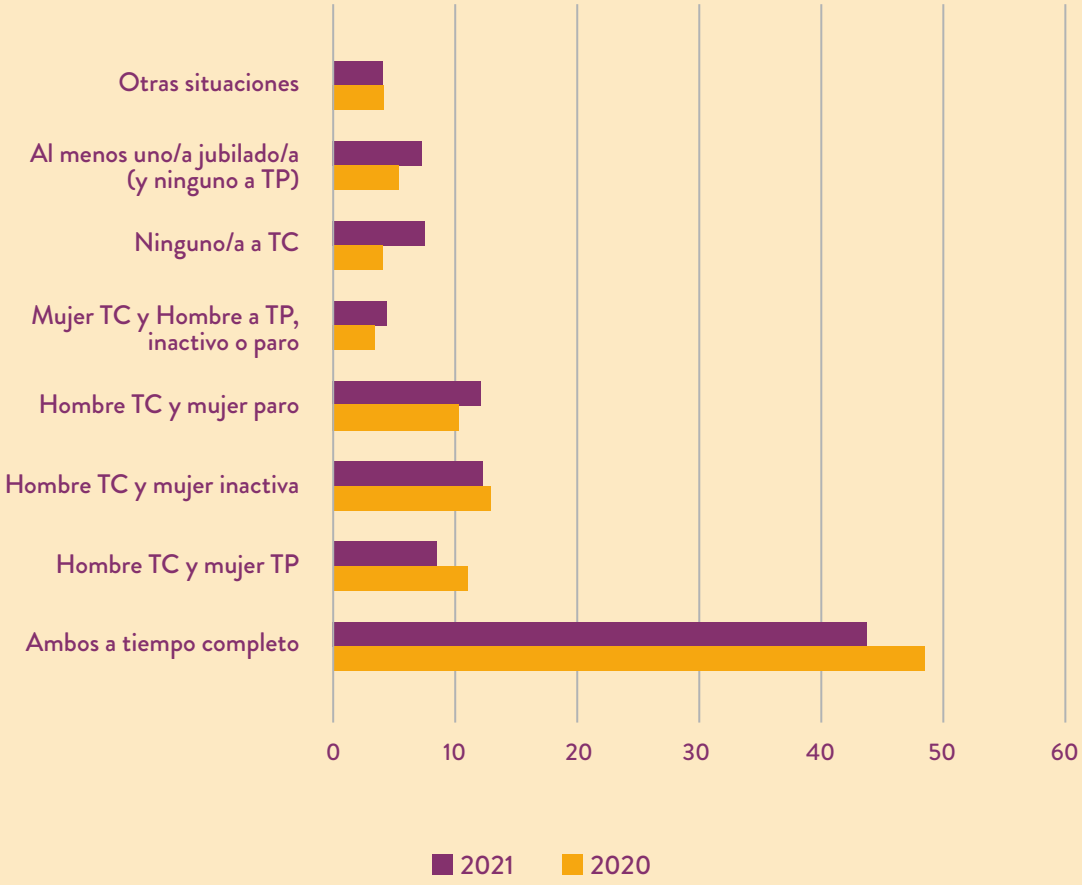


Muestra: población 25-65 años con responsabilidad de cuidados sobre personas adultas o menores (n=770).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

9.3. El efecto de la pandemia sobre el reparto del empleo en las parejas

Por último, presentamos el cambio entre marzo de 2020 y junio de 2021 en cuanto al reparto del trabajo remunerado en las parejas con responsabilidades de cuidado para poder apreciar hasta qué punto la pandemia ha supuesto una ruptura de la tendencia en el aumento de las parejas de dos ingresos y de dos personas empleadas a tiempo completo. A raíz de la crisis económica de 2008 y hasta 2014 aumentó la proporción de menores que vivían en un hogar en los que ambos progenitores no estaban empleados o trabajaban a tiempo parcial, disminuyó la proporción con un solo proveedor y se estabilizó la de parejas en las que ambos progenitores trabajaban a tiempo completo (38%) y en la que uno trabajaba a tiempo completo y el otro a tiempo parcial (13%) (Jurado, 2020). La crisis económica de 2008 no repercutió en un aumento de la inactividad económica entre las mujeres y en un crecimiento de las familias de un solo proveedor, pero sí en un crecimiento de hogares sin empleo o con baja intensidad laboral. En el apartado 4 se ha puesto de manifiesto que la pandemia y las medidas para combatirla han provocado un aumento de las personas en desempleo y con una menor intensidad laboral, pero no sabemos si la convivencia en familia ha mitigado hasta cierto punto las dificultades personales. Según la encuesta UNAF, los cambios en la división sexual del empleo entre las parejas con responsabilidades de cuidado debidos a la pandemia son menores (Gráfico 9-6). Por un lado, han disminuido algo las familias en las que ambos trabajan a tiempo completo y, por otro lado, han aumentado los hogares con todas las personas desempleadas o una parte con menor intensidad laboral (las familias en las que ambos están sin empleo o como máximo uno de ellos está empleada/o a tiempo parcial, ambas personas o una al menos está jubilada y las parejas con el hombre empleado a tiempo completo y ella desempleada o en ERTE). De nuevo, se pone de manifiesto que las desigualdades de género no parecen haber aumentado tanto como ha crecido la polarización social entre familias con empleo y aquellas con escasez de este, al menos entre la población de 25 a 65 años.

Gráfico 9-6. Persona entrevistada según división sexual del empleo, parejas heterosexuales con responsabilidades de cuidado, 2020 y 2021



Nota: TC= trabajo a tiempo completo; **TP=** trabajo a tiempo parcial.
Muestra: población 25-65 años que convive en pareja heterosexual y tiene responsabilidad de cuidados sobre personas adultas o menores (n=667).
Fuente: Encuesta UNAF, 2021.

10

Recomendaciones políticas sobre conciliación corresponsable de vida laboral, familiar y personal



10.1. Punto de partida y premisas

La encuesta UNAF realizada a la población española entre 25 a 65 años, franja de edad que comprende las etapas del ciclo vital claves para la formación familiar y la conciliación del empleo con la vida personal y familiar, ha permitido analizar cómo la pandemia y las medidas adoptadas para combatirla han afectado a las familias, en particular a las familias heterosexuales y biparentales[59]. Hemos analizado la conciliación corresponsable en un sentido amplio, primero estudiando el bienestar material y la disponibilidad de tiempo para cuidar, y, segundo, incluyendo a los hombres y a las empresas en las responsabilidades de conciliación y cuidados.

Muchos estudios sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal adolecen de dos sesgos: primero, excluyen a los hombres y, segundo, no incluyen las necesidades materiales como requisito para conciliar. Nuestras recomendaciones políticas parten de dos supuestos:

1. No puede haber conciliación corresponsable si no se implican los hombres y las empresas activamente en sus prácticas cotidianas y si no se evita que los cuidados de menores y mayores dependientes se realice sobrecargando y/o no pagando adecuadamente a las mujeres cuidadoras.
2. Por mandato constitucional, el Estado, a través de sus diferentes niveles administrativos, tiene el deber de asegurar la igualdad de oportunidades, de mitigar la pobreza y de financiar políticas sociales, a través de un sistema tributario progresivo, que ofrezcan beneficios a todas las familias para apoyarlas en sus funciones reproductivas.

Nuestras recomendaciones parten del diagnóstico basado en la encuesta UNAF y se guían por los objetivos de asegurar a las mujeres las mismas oportunidades laborales que a los hombres, asegurar el bienestar de dependientes menores y mayores y favorecer la corresponsabilidad masculina y empresarial. Partimos de la máxima de que ninguna persona adulta tenga que depender económicamente de otra o del Estado, sino que pueda acceder a un em-

59. Debido a las limitaciones de muestra, la encuesta solo pudo hacerse representativa de estos grupos de familias. Remitimos a los estudios de FAMS (2019, 2021a) y Cortina (2016) para el estudio de las familias monoparentales y/o de parejas homosexuales.

pleo que le permita sufragar los gastos básicos suyos y de su familia, es decir consideramos central el acceso al empleo. Por último, las políticas no deben excluir a personas con niveles de ingresos bajos que no pueden solventar las necesidades de conciliación mediante el pago de servicios externos (educación y cuidado infantil, atención a la dependencia, cuidadora remunerada, servicio doméstico), por lo que abogamos por la universalidad y gratuidad de los servicios básicos para los cuidados. Finalmente, tenemos en cuenta que las dificultades de formar una familia se han incrementado aún más durante la pandemia, por lo que el acceso a una vivienda es otro objetivo importante, aunque este informe no haya profundizado en él.

10.2. ¿Cómo ha afectado la pandemia a las necesidades de conciliación?

La encuesta UNAF ha puesto al descubierto importantes brechas sociales en los efectos de la pandemia sobre las familias. Los diferentes indicadores analizados muestran que hay dos grupos de población que han sufrido más el aumento del desempleo, la disminución de las horas de trabajo, la falta de ingresos y el aumento de los cuidados. Las familias de personas con bajos niveles de educación y de personas nacidas en el extranjero han sufrido un doble impacto, la reducción de sus recursos económicos y el aumento de las tareas de cuidados, las primeras más los cuidados de los mayores dependientes y las segundas de menores. Hasta donde la encuesta ha permitido estudiar, son las mujeres en estos colectivos las que más han tenido que lidiar con ambos retos sin poder hacer el mismo uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor y de los servicios de educación infantil de 0 a 3 en comparación con las madres de mayores niveles educativos (y autóctonas). Entre las familias de personas con mayor nivel educativo y autóctonas los efectos de la pandemia se han concentrado en el aumento de los cuidados, mientras que han podido mantener mejor sus empleos e ingresos. Podemos decir que los dos primeros grupos sociales son doblemente vulnerables, porque necesitan más recursos y más servicios de apoyo a sus tareas de cuidados, mientras que los segundos necesitan que el empleo les deje más tiempo libre para dedicar a su vida familiar y personal.

Si nos fijamos en las diferencias de género, sin distinguir por clase social o trayectoria migratoria, nos ha sorprendido encontrar un limitado efecto de la pandemia en la brecha de género en los ingresos, a pesar de un mayor aumento del desempleo y una disminución de las horas de trabajo en el colectivo femenino. Además, ellas no han aumentado más el tiempo de cuidados que ellos durante la pandemia, si bien los niveles de partida ya eran muy desiguales.

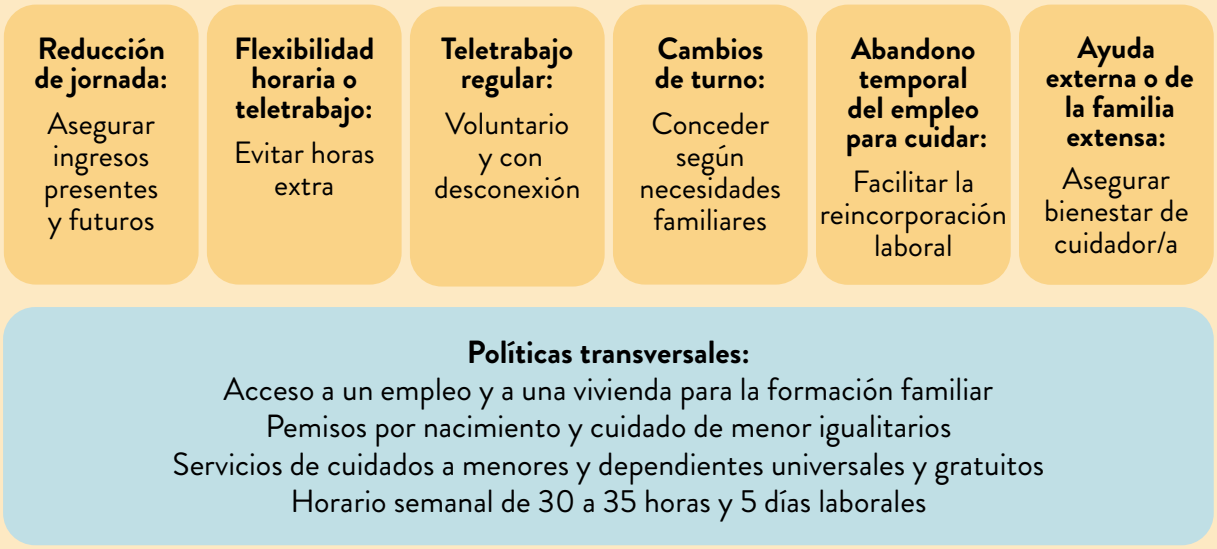
Eso conlleva la frecuente sensación de agotamiento y de falta de tiempo personal que expresan las madres y cuidadoras de mayores dependientes. Las mayores responsabilidades de cuidados no solo afectan al bienestar de las mujeres sino también a sus oportunidades y condiciones laborales, ya que ellas se acogen más frecuentemente que los hombres a medidas de conciliación, siendo la brecha de género en el uso de la reducción de la jornada y del cambio de turno las mayores[60]. Los hombres usan más las medidas de conciliación que no disminuyen sus ingresos, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, que además entrañan el peligro de realizar horas extra de trabajo. Dentro de los grupos sociales algunas diferencias de género se acentúan, como por ejemplo el mayor uso de las mujeres con niveles educativos bajos del cambio de turno en comparación con sus pares masculinos. Este relativamente mayor uso del cambio de turno entre estas mujeres es el resultado de su mayor presencia en las ocupaciones elementales y en los servicios de restauración, personales, de protección y de vendedores, en los que el trabajo a turnos es más habitual. Los padres expresan más frecuentemente que las mujeres no usar medidas de conciliación, porque ya se ocupa su pareja o porque su trabajo no se lo permite. Igualmente opinan más a menudo que su uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor se ha visto influido por el trabajo. Además, entre los hombres el uso de la flexibilidad horaria va unido a la realización de horas extra en muchos casos.

10.3. Recomendaciones de políticas públicas

El diagnóstico de las necesidades de conciliación después de la pandemia es doble. Por un lado, las mujeres necesitan que los hombres se impliquen más para que ellas puedan cumplir su deseo de trabajar más a la vez que poder disponer de más tiempo personal, y ellos necesitan que sus trabajos les permitan equilibrar mejor el empleo con la vida familiar, porque perciben más trabas laborales y quieren disponer de más tiempo familiar. Por otro lado, las familias más vulnerables no solo necesitan mejor acceso a los permisos y los servicios de cuidados, sino también más ingresos para poder llegar a fin de mes. Las políticas públicas necesarias para poder responder a las diferentes necesidades y estrategias de conciliación se ilustran en el Gráfico 10-1.

60. Los datos de la seguridad social muestran también una gran brecha de género en el uso de las excedencias, pero dado su limitado número de casos la encuesta UNAF no nos ha permitido esta brecha.

Gráfico 10-1. Políticas de conciliación corresponsable para las distintas estrategias de cuidados



Teniendo en cuenta estas cuestiones, y considerando de forma transversal los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de género y equidad, planteamos medidas que cubran las necesidades sociales que se han visibilizado durante este estudio. Por un lado, la necesidad que tienen las familias de obtener mayores ingresos y, por el otro, las necesidades de disponibilidad de tiempo y servicios públicos para cubrir las necesidades de cuidado de la población.

En este sentido, considerando conjuntamente la racionalidad económica y el bienestar social, y la importancia de priorizar y gestionar lo público de forma racional, eficiente y equitativa, las medidas que se plantean tienen los siguientes objetivos. En primer lugar, fomentar la participación de toda la población en el mercado de trabajo a tiempo completo. En segundo lugar, incrementar los ingresos de quienes trabajan, pero aun así tienen dificultades económicas. En tercer lugar, proporcionar una estructura coherente en la que el sistema tributario se encargue de la recaudación que es necesaria para poder realizar las políticas sociales y económicas, garantizando un sistema redistributivo. Se necesitan ingresos fiscales para poder desarro-

llar algunas de las políticas redistributivas que se proponen y consideran prioritarias.

El recuadro 1 sintetiza aquellas medidas públicas y de la negociación colectiva prioritarias y con un efecto esperado más amplio, y que, considerando el gasto público que suponen[61], se estiman económicamente viables y abordables en el corto plazo.

1. Reducir la jornada laboral ordinaria a entre 30 y 35 horas a la semana.
2. Adecuar el Salario Mínimo Interprofesional a los costes básicos de la vida en familia.
3. Ratificar en 2022 del Convenio 189 de la OIT sobre las personas empleadas del hogar y su afiliación al régimen general de la Seguridad Social.
4. Crear un suplemento por menor en el Ingreso Mínimo Vital en 2022.
5. Revisar el conjunto del sistema fiscal para garantizar una recaudación pública suficiente que permita desarrollar las políticas sociales prioritarias.
6. Reformar en 2022 el actual permiso por nacimiento y cuidado de menor para garantizar que las familias puedan extender el cuidado de los bebés en el hogar hasta 30 semanas, sin coste adicional al sistema actual.
7. Garantizar el derecho universal y gratuito a una plaza de educación infantil de primer ciclo (0 a 3 años) con estándares de calidad adecuados.
8. Limitar las nuevas reducciones de jornada por cuidado de menor hasta 12 años o de mayor dependiente a un 25% de la jornada completa.
9. Garantizar el derecho universal y gratuito a una plaza en un servicio de calidad de atención a la dependencia, sea centro de día, residencia o servicio de ayuda en el hogar para mayores dependientes.

A continuación, se detalla en mayor medida las acciones concretas, dentro de cinco tipos de políticas sociales públicas dirigidas a la formación familiar y a la conciliación corresponsable en sentido amplio según su objetivo y forma de acceso a ellas: 1. Regulación de horarios, jornada y lugar de trabajo, 2. Prestaciones monetarias y fomento del empleo, 3. Sistema e incentivos fiscales, 4. Servicios de cuidados y vivienda, y 5. Permisos por necesidades de salud y cuidados. Las políticas empresariales también pueden ser del tipo 1, 2, 4 o 5. Distinguimos nuestras recomendaciones entre políticas públicas y empresariales (ver siguiente epígrafe). Todas estas recomendaciones deberían implementarse mediante reformas que incluyan una evaluación

61. Para detalles sobre cuantificación del gasto y viabilidad económica de su cobertura para realizar políticas de universalización de servicios de educación de 0 a 3 años y de atención a la dependencia, ver respectivamente los informes publicados por el Instituto de Estudios Fiscales de Castellanos-Serrano y Perondi (2018) y Martínez, Roldán y Sastre (2018).

de las nuevas medidas desde la formulación del proyecto y que obliguen a realizar una evaluación rigurosa de costes y beneficios a los dos años de implantación como tarde, incorporando la igualdad de género y de oportunidades entre los criterios de seguimiento.

Recomendaciones sobre la regulación de la jornada laboral

- Reducir la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 30-35 horas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público, para mejorar la conciliación de los tiempos laborales con los de servicios para el cuidado, disminuir las brechas de género en el uso de las reducciones de jornada y repartir mejor el trabajo en el proceso de digitalización de la economía.

Recomendaciones sobre el fomento del empleo de calidad y prestaciones monetarias

- Combatir la pobreza laboral mediante la adecuación del Salario Mínimo Interprofesional a los costes básicos de la vida en familia.
- Incluir un suplemento de 100 € al mes por menor en el Ingreso Mínimo Vital[62], ofrecer más información y apoyo en su tramitación a las familias más vulnerables e implementar una articulación adecuada con las Rentas Mínimas de Inserción a nivel autonómico.
- Revisar los sistemas de prestaciones económicas considerando cómo interactúan con el sistema fiscal, para eliminar solapamientos o que ciertos grupos vulnerables no queden cubiertos. En este sentido, es necesario estudiar en profundidad y realizar un debate amplio y riguroso sobre las ventajas e inconvenientes de las prestaciones familiares universales, no dependientes del sistema fiscal frente a la prioridad y viabilidad de deducciones fiscales reembolsables para las familias dentro del sistema fiscal actual[63].
- Ratificación del Convenio 189 y considerar la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos aprobados por la OIT en 2011 para la equiparación de sus derechos laborales. Esto supone incluir a las empleadas del hogar en el régimen general de la seguridad social, garantizando el acceso a prestaciones por desempleo y demás derechos laborales.

62. Véase propuesta de Save the Children (2019a) anterior a la actual propuesta del suplemento de 50€. p. 29. Para otras posibles reformas de las prestaciones monetarias para reducir la pobreza infantil, véase Cantó y Ayala (2014).
63. Véase para un análisis de los efectos de las deducciones fiscales reembolsables en otros países, sus ventajas e inconvenientes, Zalakain (2019) y para una evaluación del actual sistema de ayudas a la infancia, Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2020). Para una propuesta de medición de la inversión en infancia, González-Bueno Uribe (2020).

- Fomentar el empleo mediante la subvención de contratos de sustitución durante el permiso por nacimiento y cuidado de menor empezando dos semanas antes de la fecha prevista del parto o la adopción o de las fechas estipuladas por los y las trabajadores/as para el uso de dicho permiso.
- Fomentar la creación de entidades no lucrativas que puedan gestionar los servicios de cuidados de calidad de titularidad y concesión pública.
- Fomentar la formación profesional y los posgrados de gestión de entidades no lucrativas y establecer un sistema de becas y pasarelas para esta formación continua dirigida a quienes trabajan actualmente en servicios de cuidados gestionados por empresas lucrativas.
- Establecer mecanismos de prácticas o aprendizaje y servicio para el alumnado de Grados en Economía, Empresariales, Relaciones Laborales, Sociología, Trabajo Social, Educación Social y similar con el objetivo de que puedan aportar sus conocimientos a la creación de entidades no lucrativas para el sistema de cuidados de calidad.

Recomendaciones sobre incentivos fiscales

- Revisar el conjunto del sistema fiscal para garantizar una recaudación pública suficiente que permita desarrollar las políticas sociales prioritarias. Para ello, en concreto es necesario:
  - Eliminar la tributación conjunta en unidad familiar biparental, denominada previamente por cónyuge dependiente[64].
  - Revisar las actuales reducciones y deducciones fiscales para que el sistema fiscal garantice los principios de progresividad y equidad.
  - Revisar los mínimos personal y familiar de forma adecuada al coste de vida y necesidades de las familias.
  - Crear una desgravación fiscal estatal por donaciones para la financiación de infraestructuras de cuidados de calidad y sistemas de viviendas para mayores de 65 años con acompañamiento geriátrico.

64. Para una explicación de los efectos perversos de la reducción de tributación conjunta por unidad familiar biparental (por cónyuge dependiente), ver Pazos (2005).

Recomendaciones sobre servicios de cuidados y vivienda

Cuidado Infantil

- Garantizar el derecho universal y gratuito a una plaza de educación infantil en coherencia con la duración del sistema de permisos por nacimiento y cuidado, asimilando el sistema al del resto de las etapas educativas, primando su carácter educativo y la calidad de la oferta. Reservar el copago a servicios extra, como comidas y actividades extraescolares. Fomentar activamente la escolarización, especialmente entre familias desfavorecidas, y el carácter educativo de la escolarización 0-3 mediante campañas de información.
- A partir de la oportunidad que ofrecen los fondos europeos de recuperación Next Generation, plantear una estrategia, calendario y sistema de evaluación para lograr dicha oferta universal de educación infantil.
- Hasta la implantación de la escolarización universal y gratuita, modificación de baremos de selección y de sistema de precios públicos de tal manera que no excluyan a las familias con un miembro en paro (eliminación de puntos asignados a familias con ambos progenitores empleados) o las rentas medias y medias-bajas (tarificación progresiva que incluya servicios de comedor, horario ampliado y actividades extraescolares).
- Bajar las ratios del alumnado por persona educadora en todo el Estado al nivel de la Comunidad que las tenga actualmente más bajas.
- Regular a nivel estatal la proporción de diferentes niveles profesionales en los servicios de educación infantil de 0 a 3, la selección del profesorado para garantizar su excelencia e ir aumentando paulatinamente la remuneración del profesorado de infantil al mismo nivel que el profesorado de primaria.

Cuidado de personas adultas dependientes

- Garantizar el derecho universal y gratuito a una plaza en un centro de día, una residencia o al servicio de ayuda doméstica para mayores dependientes. Arbitrar un sistema de copago acorde a la pensión o rentas de la persona mayor para los casos en que es requerido el servicio de comida y/o alojamiento para aquellas personas con nivel de ingresos superior al salario mínimo.
- Instauración de un límite a los beneficios de servicios de cuidados de propiedad o gestión privada con reinversión de los beneficios extra en la calidad del servicio y en los salarios de las personas cuidadoras o en el pago de un impuesto finalista para inversiones en los servicios de cuidados.

- Implementación gradual de la gestión pública o mediante entidades no lucrativas e inversión pública o mediante donaciones para la adquisición del suelo y/o las infraestructuras necesarias para servicios de cuidados, viviendas para mayores con acompañamiento geriátrico y otras innovaciones para fomentar el envejecimiento activo, acompañado y la autonomía.
- Mejorar los sistemas de evaluación continua de la calidad de los servicios prestados, especialmente los no gestionados directamente por la administración pública, y primar la prestación de servicio de calidad, la disminución de ratios cuidador/a / persona dependiente y la remuneración acorde a los convenios colectivos más beneficiosos actualmente en la adjudicación de contratos financiados por el SAAD.
- Promocionar el acceso de hombres jóvenes a los estudios de formación profesional y universitarios relacionados con el cuidado mediante campañas de información y orientación en las escuelas secundarias, a partir del tercer curso.

Vivienda

- Crear parques de vivienda social gestionadas por entidades no lucrativas, con cesión de suelo público, aprovechando para ello los fondos europeos de recuperación. Distribuir las viviendas según baremos que favorezcan a las familias con menores o mayores convivientes, con alguna persona adulta empleada y de ingresos bajos.
- Apoyar a las entidades no lucrativas que quieran ofrecer viviendas para mayores de 65 años en régimen de usufructo con servicios comunes, de enfermería, terapia ocupacional, etc. mediante la cesión de suelo público y subvenciones para las infraestructuras.

Recomendaciones sobre permisos por necesidades de cuidados y salud

- Limitar las nuevas reducciones de jornada por cuidado de menores o de mayor dependiente a un 25% de la jornada completa (en vez del 50% actual) de tal forma que la jornada semanal no pueda ser inferior a 30 horas a la semana (en línea con la reforma de la semana laboral general), para reducir la discriminación estadística de todas las mujeres y limitar la disminución de ingresos.

- Garantizar en el Estatuto de los Trabajadores y en el EBEP el derecho a elegir la concreción horaria de tal forma que sea complementaria con los horarios escolares o de los servicios de cuidado de las personas dependientes que causen el derecho.
- Eliminar en 2022 la obligatoriedad de tener que disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado de menor durante las primeras seis semanas después del parto/adopción, facilitando así los turnos en el cuidado del/de la menor durante el mayor tiempo posible en el caso de dos progenitores.
- Garantizar el derecho de la persona progenitora a concretar los periodos y la modalidad del permiso (a tiempo completo o parcial) según las necesidades familiares con un preaviso de dos semanas y sin necesidad de tener que negociar con la organización empleadora la forma de uso del permiso, con el objetivo de poder alargar el tiempo de cuidado del bebé en el hogar y corresponsabilizar a los hombres en el cuidado infantil.
- Eliminar el requisito de un segundo certificado de empresa para la solicitud del uso de las semanas que no se tomen inmediatamente después del nacimiento o adopción. Un trámite más amigable fomentará los turnos en el uso del permiso en las familias biparentales.
- Implementar hasta agosto de 2024, después de la reforma y evaluación del actual permiso por nacimiento y cuidado de menor, la remuneración de dos meses individuales, non-transferibles y totalmente remunerados de la excedencia por cuidado de menor hasta tres años, como se establece la Directiva Europea de Conciliación de 2019.
- Ampliar el subsidio no contributivo por nacimiento y cuidado del menor a todas las personas menores de 26 años que estén en alta o en situación asimilada al alta en la seguridad social pero no cumplan los requisitos mínimos de cotización y estudiar las causas del menor uso del permiso por parte de madres y padres con niveles educativos bajos u origen extranjero.
- Implementar en 2022 el permiso de cinco días por motivos de cuidados previsto en la Directiva Europea de 2019.
- Regular en el Estatuto de los Trabajadores el derecho a un sistema de bolsa de horas que permita acumular horas extra a cambio del disfrute de los correspondientes permisos por esas horas acumuladas en momentos de necesidades de cuidados (por enfermedad del menor, para días no lectivos, de fiesta, de vacaciones o de horarios escolares de verano, etc.).

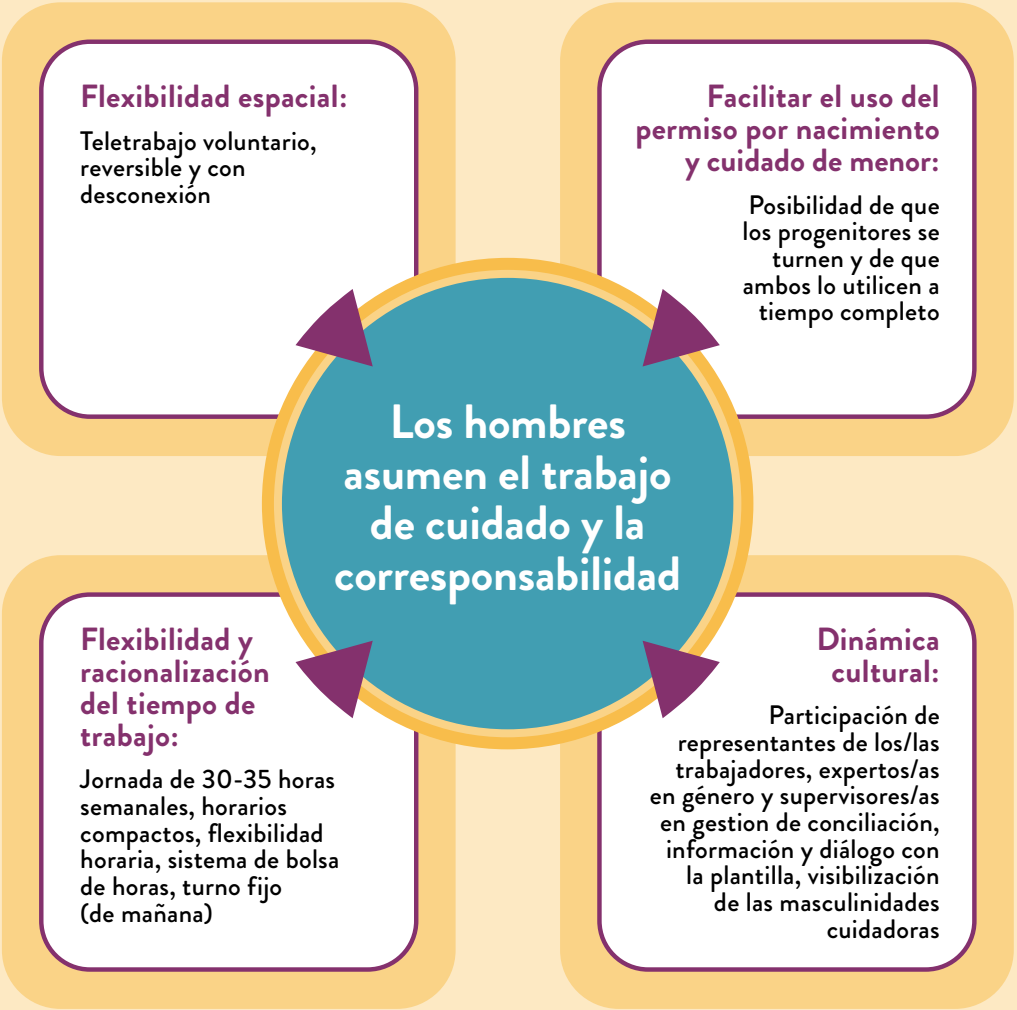
10.4. Recomendaciones de políticas empresariales[65]

Las empresas y organizaciones contribuyen a la conciliación corresponsable mediante el fomento y la articulación del uso de las medidas públicas existentes, como son los permisos por nacimiento y cuidado de menor y su extensión mediante políticas empresariales (permiso de lactancia, días de permiso suplementarios), las reducciones de jornada y su extensión empresarial (para personas con menores mayores de 12 años) y permisos por motivos personales y su ampliación (días de libre disposición, bolsa de horas, etc.). Para ello es importante que informen adecuadamente sobre las posibilidades de uso y animen a su disfrute mediante la instauración de discursos y mecanismos que eviten el estigma por el uso de fórmulas de flexibilidad (despido, menor formación y promoción laboral, etc.). En el apartado 8 se detallan las buenas prácticas de conciliación corresponsable sin sesgo de género en el uso de las medidas que disminuyen el salario. El Gráfico 10-2 ilustra los resultados de dos investigaciones sobre la conciliación corresponsable en empresas españolas y a continuación realizamos recomendaciones más específicas.



65. Se incluyen las políticas de gestión del trabajo y de la conciliación en las Administraciones públicas y las entidades no lucrativas.

Gráfico 10-2. Políticas empresariales que promueven la conciliación corresponsable



Fuente: elaboración propia a partir de Abril et al. 2021.

La encuesta UNAF corrobora la detección de los retos en la conciliación corresponsable, como es la alta carga de trabajo en algunas ocupaciones, la heterogeneidad de las condiciones laborales en diferentes ocupaciones, el escaso uso del cambio de turnos para mejorar la conciliación y los sesgos de género en el uso de las medidas de conciliación. Las recomendaciones principales que emanan de los tres estudios citados (ver apartado 8) son las siguientes:

1. Cambiar el **horario laboral** para ofrecer **jornadas compactas y flexibilidad de entrada y salida** es posible en muchas empresas mediante la reducción del tiempo de comida y el establecimiento de franjas horarias de obligatoria presencia personal o a distancia. Diseñar las tareas y la organización del trabajo de tal forma que la **carga de trabajo** no genere agotamiento frecuente en la plantilla evitando la realización de horas extra con regularidad.

2. En las empresas con atención directa a personas, articular un **sistema de asignación de turnos** según la etapa del ciclo vital y las necesidades de cuidados adecuadamente acreditadas y no según el principio de antigüedad, cumpliendo con el **derecho a la conciliación** según el artículo 34.8 de Estatuto de los Trabajadores.

3. Confiar en la gestión individualizada del tiempo y lugar de trabajo es fácil con las nuevas tecnologías y la reciente normativa sobre el teletrabajo. Se trata de aplicar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de **trabajo a distancia** para que este sea voluntario, permita cierta flexibilidad horaria, se remuneren los gastos y asegure mediante el registro horario la desconexión.

4. Incluir en los planes de igualdad la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, la formación en y promoción de masculinidades cuidadoras. Además, es fundamental insertar los **planes de igualdad obligatoriamente en los convenios colectivos** y revisar estos para que no contradigan los objetivos de los planes de igualdad.

5. Realizar una **política de comunicación activa** sobre las **medidas que fomentan la conciliación**, con actuaciones periódicas generales y atención a las necesidades específicas. **Visibilizar** su disponibilidad para el conjunto de la plantilla, ya que todas las personas tienen una vida personal que conciliar con la laboral, evitando sesgos de género y los sentimientos de agravios comparativos. Establecimiento de **procedimientos sencillos** para su acceso.

6. Fomentar la **diversidad de la plantilla** mediante la contratación de mujeres y hombres de forma equilibrada, así como con relación a otras características personales (discapacidad, origen, etc.).

7. Cuidar a la plantilla desde una **perspectiva del largo plazo** incluso en empresas con una plantilla fluctuante (por empleos temporales, etc.), atendiendo a las necesidades de cada etapa vital. El cuidado a largo plazo de las personas empleadas redunda en **menos absentismo y rotación**, lo que a su vez redunda en una mayor productividad e innovación.

8. Fomentar una **cultura del diálogo, respeto y cuidado mutuo** que garantice la igualdad de oportunidades y la **solidaridad con necesidades** específicas de compañeros/as de trabajo. La pandemia ha puesto en evidencia la **vulnerabilidad de todas las personas** ante una amenaza compartida y la **necesidad de encontrar protección física y emocional**, también en los lugares de trabajo.

Bibliografía

Abril Morales, P., Castellanos-Serrano, C., Fernández-Lozano, I. Jurado-Guerrero, T. (2021). *Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities. Country report. Spain.* https://www.men-in-care.eu/results

Abril, P., Monferrer, J.M., Jurado-Guerrero, T., Botía-Morillas, C. y Bogino-Larrambebere, V. (2020). Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres. *Política y Sociedad*, 57 (2), 499-519.

Aguilar-Cunill, C., Soronellas-Masdeu, M., y Alonso-Rey, N. A. (2017). El cuidado desde el género y el parentesco. Maridos e hijos cuidadores de personas adultas dependientes. *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*, 22, 2, 82-98.

Bogino-Larrambebere, V., Jurado-Guerrero, T., Botía-Morillas, C., Monferrer, J. y Abril, P. (2021). ¿Cómo interactúan la orientación personal, los acuerdos de pareja y la cultura organizacional en el logro de paternidades cuidadoras? *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (51), 125-152.

Campillo, I. (2019). Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. Madrid: UNAF.

Cantó, O. (2011). El impacto de las políticas públicas monetarias en la infancia. En: *Las Políticas Públicas y la Infancia en España: evolución, impactos y percepciones.* Madrid: UNICEF, 28-44.

Cantó, O. (2020), La evaluación de las políticas públicas que condicionan el bienestar de la infancia, *Presupuesto y Gasto Público*, 98/2020, 205-224.

Cantó, O. y Ayala, L. (2014). Políticas públicas para reducir la pobreza infantil en España: Análisis de impacto. Madrid: Comité español de UNICEF.

Cantó, O. y Ayala, L. (2021). 2. Pobreza infantil y prestaciones monetarias. En Comité español de UNICEF: *La infancia vulnerable en España: riesgos y respuestas políticas ante la crisis de la Covid-19*, 27-36. Madrid.

Castellanos Serrano, C. & Perondi, A. C. (2018). Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta. *Papeles de trabajo 3/2018.* Instituto de Estudios Fiscales. https://www.ief.es/comun/Descarga.cshtml?ruta=~/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_03.pdf

Castellanos-Serrano, C. (2020) Is universal education and care for children aged 0-3 feasible? The case of Spain, *Politica economica, Journal of Economic Policy*, 3/2020, pp. 317-339.

Castro-Martín, T., Martín-García, T., Cordero, J., & Seiz, M. (2021). ¿Cómo mejorar la natalidad en España? *Fedea. Estudios sobre la Economía Española*, 04/2021. https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-04.pdf

Cebolla-Boado, H., Radl, J., & Salazar, L. (2014). Aprendizaje y Ciclo Vital. La desigualdad de oportunidades desde la educación preescolar hasta la edad adulta. *Colección de Estudios Sociales. Obra social "la Caixa"*, n. 39.

Comisión Europea y Comité de Protección Social. (2021). *Long-term care report.Trends, challenges and opportunities in an ageing society. Country profiles.* (Vol. 2).

Conferencia Sectorial de Igualdad. (2021). *Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y de Melilla, así como la distribución resultante, del crédito destinado en el año 2021 al desarrollo del Plan Corresponsables.* Ministerio de Igualdad.

Consejo Económico y Social. (2020). Dictamen 2/2020 sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia.

Consejo Económico y Social. (2021). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 2020.

Cortina, C. (2016). Demografía de las parejas homosexuales en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 153(1), 3-21.

Craig, L., & Mullan, K. (2011). How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison. *American Sociological Review*, *76*(6), 834–861.

De la Corte Rodríguez, M. (2020). La Directiva relativa a la conciliación. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (146), 69–96.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf

European Comission (2014). Flash Eurobarometer 398 'Working Conditions'. http://ec.europa.eu/publicopinion/flash/fl398 en.pdf

FAMS (2019). Madres y punto. La realidad invisible de las familias monoparentales en España: Desde las prácticas sociales a la voz de las madres. https://familiasmonomarentales.es/wp-content/uploads/2021/07/Estudio-FAMS-Mujeres-y-Punto.pdf

FAMS (2021a). Familias monoparentales en España. Assiego Cruz, V. Federación de Asociaciones de Madres. Solteras (FAMS). Instituto de las Mujeres. https://familiasmonomarentales.es/wp-content/uploads/2021/07/Familias_monoparentales_en_Espana.pdf

FAMS (2021b). Análisis sobre Familias Monoparentales. Situación sobre la discriminación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). https://familiasmonomarentales.es/wp-content/uploads/2021/07/Ana%CC%81lisis-Abril-2021def.pdf

Farré, L.; Fawaz, Y.; Gonzalez, L.; Graves, J. (2020). How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain, IZA Discussion Papers, No. 13434, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/223876/1/dp13434.pdf

Gatrell, C. (2007). Whose child is it anyway? The negotiation of paternal entitlements within marriage. *The Sociological Review*, 55(2), 352–372.

González-Bueno Uribe, G. (2020). La medición de la inversión pública en la infancia: justificación y propuesta metodológica. *Presupuesto y Gasto Público*, 98 (2020): 79-94.

González, M. J., Domínguez-Folgueras, M., & Baizán, P. (2010). Cuidado parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España. Laboratorio de alternativas. Documento de Trabajo 158/2010.

Humer, Z., Hrženjak, M., & Frelih, M. (2021). *Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities. Country report. Slovenia.* https://www.men-in-care.eu/results

Jurado-Guerrero, T. (2020). Los cambios familiares desde una perspectiva comparada. En: González Rodríguez, Juan Jesús (ed.), *Cambio social en la España del siglo XXI*. Madrid: Alianza, pp. 149-188.

Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2021) 17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021. www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2021/

Llano, J.C. y Quiroga, D. (2021). El mapa de la pobreza severa en España. Madrid: European Anti-Poverty Network España. 2º Informe 2021.

Malo Ocaña, M. Á. (2021). El empleo en España durante la pandemia de la Covid-19. *Panorama social*, (33), 55-73.

Marbán Gallego, V. y Rodríguez Cabrero, G. (2020). Políticas de protección a la infancia en la Unión Europea. *Presupuesto y Gasto Público*, 98, 49-78.

Marbán Gallego, V., Montserrat Codorniu, J. Rodríguez Cabrero, G. (2021). El impacto de la Covid-19 en la población mayor dependiente en España con especial referencia al sector residencial. *Ciência & Saúde Coletiva*, *26*, 159-168.

Martínez,R., Roldán, S. y Sastre, M. (2018), La atención a la dependencia en España. Evaluación del sistema actual y propuesta de implantación de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte

de los servicios públicos. Estudio de su viabilidad económica y de sus impactos económicos y sociales. *Papeles de trabajo 5/2018*. Instituto de Estudios Fiscales. https://www.ief.es/comun/Descarga.cshtml?ruta=~/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_05.pdf

Metzger, J. L., y Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres : Entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie Du Travail*, *46*(4), 433–450.

O'Brien, M., & Wall, K. (Eds.). (2017). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on leave alone*. Springer International Publishing.

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2021). *Sistema estatal de indicadores de la educación.*

Montserrat Codorniu, J. (2020). La calidad del empleo en las residencias para mayores: incidencia en la gestión de la Covid-19. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (73), 45-60.

OECD (2021a). OECD Family Database. Chart PF2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country.

OECD (2021b), *The State of Global Education: 18 Months into the Pandemic*, OECD Publishing, Paris.

Pazos Morán, M. (2005). Género e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Propuestas de reforma. En M. Pazos-Morán (dir), Política fiscal y género (pp.97-126). Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.

Peris-Cancio, L. (2021). Reflexiones sobre la accesibilidad de la población extranjera a los programas nacionales de rentas mínimas: una lectura comparada. RES. *Revista Española de Sociología*, 30 (2), 18.

Pino, E. del, Moreno Fuentes, F. J., Cruz-Martínez, G., Hernández-Moreno, J., Moreno, L., Pereira-Puga, M., y Perna, R. (2020). La gestión institucional y organizativa de las residencias de personas mayores durante la Covid-19: dificultades y aprendizajes. Instituto de Políticas y Bienes Públicos. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. http://ipp.csic.es/sites/default/files/content/project/mc-Covid-19_-296276/informe_residencias_Covid-19_ipp-csic.pdf

Sanz, J. F. S., Jordán, D. R., y Castillo, B. B. (2009). El tratamiento de la familia en el impuesto sobre la renta personal. *Panorama social*, (10), 95-119.

Save the Children. (2019a). Donde todo empieza. Educación infantil de 0 a 3 años para igualar oportunidades. https://www.savethechildren.es/publicaciones/informe-donde-todo-empieza-educacion-infantil-de-0-3-anos-para-igualar-oportunidades

Save the Children. (2019b). El futuro donde queremos crecer.

Sayer, L. C., Bianchi, S. M., & Robinson, J. P. (2004). Are Parents Investing Less in Children? Trends in Mothers' and Fathers' Time with Children. *American Journal of Sociology*, *110*(1), 1–43.

Seguridad Social. (2021) Petición de datos. Nº expediente: 001-050593, 28 /03/2021 Portal de Transparencia, M. Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Warat, M., Ciaputa, E., & Krzaklewska, E. (2021). *Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities. Country report. Poland*. https://www.men-in-care.eu/results

Warren, T. (2015). Work-life balance/imbalance: the dominance of the middle class and the neglect of the working class. *The British Journal of Sociology*, *66*(4), 691–717.

Zalakain, J. (2019). La fiscalización de las políticas sociales: funcionamiento e impacto de las deducciones fiscales reembolsables. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria. Revista de servicios sociales*, (68), 111-141.

ANEXO I. Ficha técnica de la encuesta



Encuesta sobre las consecuencias del Covid en la familia y en la infancia.

Ficha técnica

Ámbito: territorio nacional peninsular, Baleares y Canarias.

Población: personas de 25 a 65 años, con sobrerrepresentación de personas que viven con algún/a menor de hasta 5 años.

Selección de la muestra: en tres etapas:
- 1ª etapa. Municipio: selección aleatoria con probabilidad proporcional a su tamaño.
- 2ª etapa. Hogar: selección aleatoria a partir del censo telefónico.
- 3ª etapa. Persona entrevistada: con control de cuotas por sexo y edad.

Tamaño muestral: 1.522 entrevistas, de las que 250 son de personas que conviven con menor hasta 5 años.

Distribución de la muestra: el 58% de las entrevistas se hacen a través de telefonía fija y el 42% restante a través de telefonía móvil.
- **Teléfono fijo:** en tres fases:
  - » Selección aleatoria de municipios con probabilidad equivalente a su tamaño de hábitat.
  - » Selección aleatoria del hogar por el censo telefónico.
  - » Selección del individuo por cuotas de sexo y edad con rellamada.
- **Teléfono móvil:** selección aleatoria simple de la base de datos de teléfonos móviles generada automáticamente por IMOP a partir de los inicios asignados a cada operador móvil, testada antes del inicio del trabajo de campo con el sistema Dali (detección automática de líneas inactivas).

Técnica de entrevista: entrevista telefónica asistida por ordenador.

Duración media de las entrevistas: 10'2 minutos.

Trabajo de campo: realizado por un equipo de 20 entrevistadores/as de la red de campo de IMOP, entre el 14 de mayo y el 7 de junio de 2021.

Cuotas controladas en el estudio: se controlaron cuotas de sexo y edad para las 1352 entrevistas iniciales sin sobrerrepresentación.

Margen de error de muestreo: Para el total de la muestra (1.522 entrevistas) el margen de error muestral es ±2,6 para p=q=50% para un nivel de confianza del 95,5%.

ANEXO II: Cuestionario

Cuestionario[66] "Efectos de la pandemia en el empleo y la vida personal"

Indicaciones para programación: Si en opciones múltiples no se indica nada es respuesta única.

Indicaciones para encuestadores/as: En opciones múltiples, no leer opciones salvo que ponga lo contrario o que el/la entrevistado/a lo requiera. *[entre corchetes y cursiva aclaraciones para entrevistador]*

Buenos días/buenas tardes. Soy <nombre entrevistador/a> de IMOP encuestas. El teléfono al que llamo ¿es una vivienda?

1. Sí
2. No
3. Contestador
4. No contesta
5. Erróneo fax

Estamos realizando una encuesta totalmente anónima y aleatoria sobre los efectos de la pandemia en el empleo y la vida personal. Su teléfono ha sido obtenido mediante una combinación aleatoria de números. Le garantizamos que toda la información facilitada, datos personales y opiniones serán tratados de forma confidencial en cumplimiento de la legislación vigente, ¿Sería tan amable de contestar unas preguntas?

¿Estoy llamando a? <municipio>

¿Provincia? <provincia>

¿Existe alguna persona de 25 a 65 años en este hogar?

1. Sí
2. No → Lo siento, pero necesitamos entrevistar a personas que tengan entre 25 y 65 años, muchas gracias igualmente

Para saber a quién tenemos que entrevistar, necesitamos conocer la composición de su hogar. ¿Cuántas personas viven de forma permanente en su hogar contándose usted?

¿Cuántas? _____

66. El cuestionario ha sido modificado para el contenido del estudio incorporando el lenguaje inclusivo. El cuestionario real utilizado en las encuestas no estaba redactado con lenguaje inclusivo para evitar un sesgo de corrección política en las respuestas.

Empezando por usted, ¿Podría decirme la edad y el sexo de cada uno de los miembros de su hogar?

miembro	edad	sexo	
		h	m
		1	2
		1	2
		1	2
		1	2
		1	2

El programa selecciona a la persona que corresponde a la cuota peor cubierta, haciendo un aplazamiento si es necesario.

¿Qué relación de parentesco tiene ud. con cada miembro del hogar... (Saldrán el resto de los miembros del hogar y se recogerá la relación con el/la entrevistado/a)

1. Cónyuge/pareja
2. Hijo/a
3. Padre/madre
4. Otra relación

Si tiene hijos/as menores de 5 años
Para el/la hijo/a menor se preguntará,
¿Cuándo nació su hijo/a de xx años? _____ mes _____ año

Entrando ya en los contenidos de la encuesta,

1. ¿Qué nivel de estudios ha alcanzado?

   1. La educación obligatoria o menos [EGB, ESO]
   2. Una formación profesional básica o de primer ciclo
   3. El título de bachillerato
   4. Una formación profesional superior o de segundo ciclo
   5. Una diplomatura, licenciatura, ingeniería o grado
   6. Estudios de máster universitario posteriores a grado o licenciatura
   7. El doctorado
   8. Otro ¿cuál? _____

A. Efectos laborales y económicos de la pandemia (todos/as)

*A lo largo del cuestionario, cuando le preguntemos por su situación en marzo de 2020, nos referimos siempre a **antes** del primer estado de alarma, es decir, su vida justo antes de la pandemia.*

2. En marzo de 2020, antes del inicio del confinamiento ¿Cuál era su situación laboral? (leer)

   1. Trabajaba
   2. Se dedicaba a tareas del hogar y/o cuidados
   3. Se dedicaba a estudiar
   4. Estaba en desempleo y buscando trabajo
   5. Jubilado/a o prejubilado/a
   6. Otra situación, ¿Cuál? _____

3. (Solo si 2=1) ¿Y tenía un trabajo a tiempo completo?

   1. Sí
   2. No → ¿Cuántas horas trabajaba?

4. (Solo si no estaba jubilado/a en marzo 2020) y en la actualidad... (leer opciones)

   1. Continúa trabajando en el mismo sitio
   2. Está en ERTE
   3. Ha encontrado un trabajo nuevo
   4. Se dedica a estudiar
   5. Está en desempleo y busca trabajo
   6. Se dedica a las tareas del hogar
   7. Jubilado/a o prejubilado/a
   8. Otra situación _____

5. (Solo si trabaja actualmente (2=1 y 4=1, 2, 3) o (2>1 y 4=2,3)) ¿Qué situación profesional tiene actualmente? (Leer todas las opciones)

   1. Trabaja por cuenta propia → ¿Cuántos/as? ¿Tiene empleados/as? Sí/no
      - hasta 5
      - entre 6 y 10
      - entre 11 y 25
      - más de 25

2. Trabaja por cuenta ajena → 1. Sector privado
2. Sector público
3. ONG o similar

6. (Solo si 5= 2) ¿Qué tipo de contrato tiene? (Leer todas las opciones)

1. Temporal
2. Indefinido

6bis. (Solo si 5= 2) ¿Tiene empleados/as a su cargo? (Leer todas las opciones)

1. No, no tiene
2. Hasta 5
3. De 6 a 10
4. De 11 a 25
5. Más de 25

7. (Solo si trabaja actualmente o trabajó anteriormente) Programación ajustar texto en función de circunstancias ¿Qué ocupación tiene usted actualmente? // ¿Qué ocupación tenía en su último empleo?
_____ (para codificar con ISCO a dos dígitos)

8. (Solo si trabaja actualmente y trabajaba antes de la pandemia) Pensando en su jornada laboral actual, diría que...

1. Ahora trabaja las mismas horas que antes del confinamiento
2. Ahora trabaja menos horas que antes del confinamiento
3. Ahora trabaja más horas que antes del confinamiento

9. (Solo si trabaja actualmente) ¿Teletrabaja, aunque sea de forma esporádica? (Leer todas las opciones)

1. No, nunca
2. Solo excepcionalmente
3. Sí, todas las semanas alguna vez
4. Sí, casi todo el tiempo

10. (Solo si trabaja actualmente) ¿Cuántas horas aproximadamente trabajó **la última semana,** contando todos sus empleos remunerados?
_____ (Nota para el/la programador/a: controlar por las horas de trabajo)

11. (Solo si trabaja actualmente) ¿Si pudiera elegir, le gustaría cambiar sus horas de trabajo, sabiendo que su salario variaría en la misma proporción, es decir, que si trabajara menos horas ganaría menos y si trabajara más horas ganaría más?

    1. Querría trabajar más horas
    2. Querría trabajar menos horas
    3. No querría cambiar mis horas de trabajo

12. (Solo si vive con pareja) Centrémonos ahora en su pareja, ¿Cuál era la situación laboral de su pareja en marzo de 2020? *Recoger la situación laboral, aunque en ese momento no viviera con él/ella* (leer todas las opciones)

    1. trabajaba → 12.b ¿y tenía un trabajo a tiempo completo?
        1. Sí
        2. No → ¿cuántas horas trabajaba?
    2. Se dedicaba a tareas del hogar y/o cuidados
    3. Se dedicaba a estudiar
    4. Estaba en desempleo y buscando trabajo
    5. Jubilado/a o prejubilado/a
    6. Otra situación

13. (Solo si vive con pareja y no estaba ya jubilada en marzo de 2020) y en la actualidad su pareja... (Leer opciones)

    1. Sigue en la misma situación
    2. Ahora está en ERTE
    3. Ha encontrado un trabajo nuevo
    4. Ahora está en desempleo y busca trabajo
    5. Se dedica a las tareas del hogar
    6. Jubilado/a o prejubilado/a
    7. Otra situación, ¿Cuál? _____

14. (Solo si su pareja trabaja y ya trabajaba antes de la pandemia) Con relación a la jornada laboral de su pareja, diría que... (Leer todas las opciones)

    1. Ahora trabaja las mismas horas que antes del confinamiento
    2. Ahora trabaja menos horas que antes del confinamiento
    3. Ahora trabaja más horas que antes del confinamiento

15. (Solo si su pareja trabaja) ¿Y su pareja, teletrabaja? (Leer todas las opciones)

    1. No, nunca
    2. Solo excepcionalmente
    3. Sí, todas las semanas alguna vez
    4. Sí, casi todo el tiempo

A todos/as

16. ¿Cómo han cambiado sus **ingresos personales** comparado con **febrero de 2020**? No cuente los ingresos de otras personas del hogar, sino solo los suyos, (leer todas las opciones)

    1. Han disminuido un poco
    2. Han disminuido bastante
    3. Siguen más o menos igual
    4. Han aumentado un poco
    5. Han aumentado bastante

17. ¿Este mes de abril que acaba de terminar, **su hogar** ha tenido problemas para llegar a final de mes?

    1. Sí
    2. No

18. (Solo si 17= sí) Estime, por favor, ¿**Cuánto dinero más** debería ingresar el hogar para poder pagar los gastos básicos a fin de mes (vivienda, suministros, comida, transporte y servicios de educación y salud)?

    1. 300 euros o menos
    2. Entre 301 y 500 euros
    3. Les faltan más de 500 euros para llegar

B. Cambios de convivencia desde 14 de marzo 2020 (todos/as)

19. ¿Desde que se decretó el primer estado de alarma, el 14 de marzo de 2020 ha vivido alguna de las siguientes situaciones? (Respuesta múltiple)

    1. Se fue de casa de sus padres (solo si edad<40 y vive solo/a, en pareja, o con personas no familiares)
    2. Ha iniciado la convivencia con su actual pareja
    3. Se ha separado, divorciado o dejado de convivir con su pareja
    4. Otra persona se ha unido al hogar

19bis. (Solo si 19= 3) Influyó de alguna manera en la ruptura con su pareja…

1. ¿El reparto de las tareas domésticos o de cuidados? Sí / no
2. ¿Las tensiones generadas por una convivencia más prolongada? Sí / no

20. (Solo si edad<40 años y vive solo/a, en pareja, o con personas no familiares) ¿La pandemia ha retrasado alguno de estos planes personales? (Respuesta múltiple)

1. Emanciparse. Sí /No
2. Emparejarse. Sí /No
3. Ser madre/padre. Sí /No

e. Conciliación de empleo y cuidados, malestar personal y con la pareja

A todos/as

21a. ¿En la actualidad es usted el/la responsable del cuidado de alguna persona **adulta enferma o dependiente**?

1. No
2. Sí, vive conmigo
3. Sí, no vive conmigo

21b. (Solo si vive con pareja) ¿Y su pareja en la actualidad es la responsable del cuidado de alguna persona **adulta enferma o dependiente**?

1. No
2. Sí, vive con nosotros/as
3. Sí, no vive con nosotros/as

En este apartado cuando hablamos de niños/as nos referimos a los/las menores de 18 años que viven con usted

21. (Solo hay menores de 18 años). me dijo que en su hogar había xxx menores de 18 años, en este curso escolar, desde septiembre de 2020 ¿alguno/a de ellos ha…

1. Pasado cuarentena en casa de más de una semana: Sí/no
2. Tenido clases no presenciales: Sí/no

22. (Solo si convive con sus hijos/as menores de 18 años y trabaja) Me podría decir si en la actualidad usa alguna de las siguientes medidas de conciliación para el cuidado de alguno/a de los/las menores de 18 años de su hogar? (leer todas las opciones) entrevistador/a: si es autónomo/a también puede acogerse a estas medidas.

Si además vive en pareja tras preguntarle a la persona entrevistada se pregunta por su pareja, si está de excedencia por maternidad / paternidad considerar que trabaja para esto.

	1. Usted	2. Su pareja (Solo si vive con pareja)
a. Excedencia	sí /no (si a=sí, no seguir con columna)	sí /no (si a=sí, no seguir con esta columna)
b. Flexibilidad horaria en el trabajo	sí /no	sí /no
c. Permiso por nacimiento	sí /no	sí /no
d. Reducción de jornada	sí /no	sí /no
e. Cambio a un turno más conveniente para conciliar	sí /no	sí /no
f. Alguna otra medida de conciliación, ¿cuál?	indicar la más importante	indicar la más importante

23. (Solo si no se acogió a ninguna medida - 22.1a=no y 22.1b=no y 22.1c=no y 22.1d=no y 22.1e=no). ¿Y por qué no usa ninguna de estas medidas? (Respuesta espontánea)

_____

24. (Solo si la pareja no se acogió a ninguna medida - 22.2a=no y 22.2b=no y 22.2c=no y 22.2d=no y 22.2e=no). ¿Y su pareja por qué no usa ninguna de estas medidas? (Respuesta espontánea)

_____

25. (Solo si 21a=sí) ¿En la actualidad usa alguna de las siguientes medidas de conciliación para cuidar del adulto dependiente? (Respuesta múltiple) (Leer opciones de 1 hasta 3)

    1. Flexibilidad horaria en el trabajo
    2. Reducción de jornada
    3. Cambió a un turno más conveniente para conciliar
    4. Otras (indicar) _____

25b. (Solo si 21b=sí) ¿En la actualidad su pareja usa alguna de las siguientes medidas de conciliación para cuidar de la persona adulta dependiente? (Respuesta múltiple) (Leer opciones de 1 hasta 3)

1. Flexibilidad horaria en el trabajo
2. Reducción de jornada
3. Cambió a un turno más conveniente para conciliar
4. Otras (indicar) _____

26a. (Solo si 25a=no en todas las opciones). ¿Y por qué no usa ninguna de estas medidas? (Respuesta espontánea)

_____

26b. (Solo si la pareja no se acogió a ninguna medida – 25b=no en todas las opciones). ¿Y su pareja por qué no usa ninguna de estas medidas? (Respuesta espontánea)

_____

27. (Solo si hay menores o 21a=sí) ¿Diría que la pandemia ha aumentado el tiempo que dedica a cuidar a hijos/as u otros/as familiares?

1. No, sigue dedicando las mismas horas o menos a cuidar de otros
2. Sí, las horas que dedica a cuidar de hijos/as o familiares han aumentado un poco
3. Sí, las horas que dedica a cuidar de hijos/as o familiares han aumentado bastante

A todos/as

28. ¿Diría que siente algún malestar debido a cómo reparte su tiempo entre trabajo y vida personal, aunque en este momento no esté trabajando? (leer todas las opciones)

1. No, no siento malestar
2. Sí, le gustaría poder dedicar más tiempo a su vida personal
3. Sí, le gustaría poder dedicarle más tiempo a su vida familiar
4. Sí, le gustaría poder dedicar más tiempo al trabajo

29. ¿Se siente frecuentemente agotado/o superado? Sí /no

30. ¿Alguien de fuera del hogar les ayuda con las tareas domésticas o cuidado de menores (solo si los hay)? (Múltiple, leer todas las opciones)

1. Sí, a cambio de dinero si 30=1 ¿Cuántas horas a la semana?

2. Sí, de manera gratuita si 30=2 ¿Cuántas horas a la semana? (99=ns/nc)
3. No, nadie

31. (Solo si vive con pareja) ¿En qué proporción se dividen usted y su pareja las siguientes tareas?

	Leer opciones				
	Usted bastante más	Usted algo más	Ambos de forma similar	Su pareja algo más	Su pareja bastante más
1. Las tareas domésticas (limpieza, ropa y comida)					
(Solo si hijo/a menor>abril 2003)2. los cuidados de los/as niños/as cuando no han podido ir al colegio por enfermedad o relacionado con la COVID-19]					
(Solo si hijo/a menor>abril 2003) 3. El resto de cuidados a los/as niños/as entre semana.					

A todos/as

32. ¿Podría usted estimar en un día normal cuántas horas dedica a las tareas domésticas o a cuidar de otras personas? 1. _____ [suma de ambas] 2. ns/nc

33. (Solo si vive con pareja) Desde que empezó la pandemia ¿Han tenido más conflictos en la pareja que habitualmente?

1. Sí, muchos más
2. Sí, algunos más
3. No

34. Solo si 33= 1 o 2 ¿Tienen que ver estos conflictos con... (Leer todas las opciones)

1. ¿El reparto de las tareas domésticos o de cuidados? Sí /No
2. ¿Tensiones por estar más tiempo todos/as juntos/as? Sí /No

C. El uso de los permisos y servicios en hogares con menores de 5 años (Este bloque solo si hijo/a menor>abril 2016)

Ahora le vamos a hacer unas preguntas relativas al cuidado de **su hijo/a menor**.

35. Cuando nació su hijo/a menor, ¿estaba usted trabajando? (si estaba en ERTE cuenta como trabajaba por cuenta ajena, si estaba sin actividad por cierre puntual del negocio pondremos que trabajaba por cuenta propia)

    1. Sí → trabajaba por... cuenta propia
       cuenta ajena → ¿tenía contrato temporal o fijo?
    2. No, estaba en el paro
    3. No, era estudiante
    4. No, se dedicaba a las tareas del hogar

Si no tiene pareja actualmente

36. Me ha dicho que en la actualidad no tiene pareja, cuando nació este/a niño/a convivía con el padre/madre de este/a niño/?

    1. Sí
    2. No

37. (Solo si tiene pareja o tenía pareja) Cuando nació su hijo/a menor, ¿Su pareja estaba trabajando? (Si estaba en ERTE cuenta como trabajaba por cuenta ajena, si estaba sin actividad por cierre puntual del negocio pondremos que trabajaba por cuenta propia)

    1. Sí → trabajaba por... cuenta propia
       cuenta ajena → ¿tenía contrato temporal o fijo?
    2. No, estaba en el paro
    3. No, era estudiante
    4. No, se dedicaba a las tareas del hogar

38. (Si el entrevistado trabajaba cuando nació el/la menor) ¿Cuántas semanas usó (o piensa usar) el permiso de maternidad o paternidad con su hijo/a menor? No incorpore las horas de lactancia. (nota al programador/a: si el/la hijo/a menor nació antes de enero del 2021 son 12 semanas máximo para los hombres y 16 para las mujeres, después pueden ser 16 también para los varones)
    _____ semanas

39. ¿Alguna de las semanas de permiso de maternidad/paternidad las dividió para cogerlas a tiempo parcial?

    1. Sí → ¿cuántas? _____
    2. No

40. (Solo si tiene o tenía pareja y la pareja trabajaba cuando nació el/la menor) ¿Y el/la otro/a progenitor/a cuántas semanas usó ese permiso con su hijo/a menor [o piensa usar]? (nota al programador/a: si el/la hijo/a menor nació antes de enero del 2021 son 12 semanas máximo para los hombres y 16 para las mujeres, después pueden ser 16 también para los varones)

_____ semanas

41. ¿Y su pareja, dividió alguna de las semanas de permiso de maternidad/ paternidad para cogerlas a tiempo parcial?

1. Sí → ¿cuántas? _____
2. No

42. (solo si 38>0 **y** 40>0) De estas semanas ¿Cuántas se tomaron a la vez ustedes dos [o piensan tomarse]?

_____ semanas

43. (Solo si 38>0 **o** 40>0) ¿Cómo decidieron la forma de tomarse el permiso? (Leer todas las opciones) (Entrevistador/a: recuerda que no se cuentan los días de lactancia)

1. No sabe bien, no pensó en otra posibilidad de tomar el permiso
2. Influyó sobre todo mi opinión
3. Influyó sobre todo la opinión de su pareja
4. Influyó la opinión de ambos por igual

44. (Solo si 38>0 **y/o** 40>0 y el/la entrevistado/a trabajaba cuando nació el/la hijo/a menor) en la forma en que se tomaron el permiso usted y el/la otro/a progenitor/a, diría que las necesidades de su trabajo influyeron (leer todas las opciones)

1. Nada
2. Algo
3. Bastante

45. (Solo si 38>0 **y/o** 40>0 y la pareja trabajaba cuando nació el/la hijo/a menor) ¿Y las necesidades del trabajo del/la otro/a progenitor/a? (Leer todas las opciones)

1. Nada
2. Algo
3. Bastante

46. (Solo si 38>0 o 40>0) Una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad ¿Usted o su pareja han utilizado sus vacaciones para prolongar el tiempo de cuidado del/la menor?

1. Los dos
2. Su pareja
3. Usted
4. Ninguno

47. Si 38>0 cuando terminó o cuando termine el permiso de maternidad o paternidad, usted cogió o piensa coger...
Si 40>0 ¿y su pareja?

	1. usted	2.otro/a progenitor/a (solo si 40>0)
a. (Solo a los/as que trabajaban) permiso de lactancia **acumulado**	sí /no	sí /no
b. (Solo a los/as que trabajaban) una excedencia	sí /no	sí /no
c. El subsidio de desempleo	sí /no	sí /no
d. (Solo a los/as que trabajaban) dejar el empleo para cuidarlo	sí /no	sí /no

47bis. ¿Antes de que el/la niño/a cumpliese o cumpla los tres años piensa ...

a. Llevarlo/a a una escuela infantil o guardería	sí /no
b. Que una persona cercana le cuide de forma gratuita	sí /no
c. Contratar a una persona para cuidarlo	sí /no

48. (Solo si 47bis.a=no) ¿Cuál es el motivo principal por el que su hijo/a no ha ido o no va a ir a una escuela infantil? (leer todas las opciones)

1. Prefiere que vaya a la escuela a partir de los tres años
2. No ha conseguido una plaza que cubra sus necesidades o que pueda pagar
3. No le he llevado por motivos relacionados con la COVID-19

f. Nivel educativo, ocupación, intervalo de ingresos y origen

Para terminar, le quiero hacer cuatro preguntas socio-demográficas.

49. ¿En qué país nació usted? _____

Solo si no trabaja

50a. ¿Recibe algún tipo de ingreso ya sea por pensión o renta?

1. Sí
2. No

Si trabaja o 50a=sí

50. ¿Cuáles son sus ingresos personales netos mensuales en la actualidad? Sin incluir los de otras personas de su hogar, piense en todos sus ingresos

1. Hasta 600 euros
2. De 600 a 1.000
3. De 1.001 a 1.500
4. De 1.501 a 2.000
5. De 2.001 a 2.500
6. De 2.501 a 3.000
7. De 3.001 a 4.000
8. De 4.001 a 6.000
9. Más de 6.000
10. 10. Ns/nc (no leer)

Solo si vive más de una persona en el hogar

51. ¿Y los de su hogar en conjunto? (Preguntar por los ingresos del hogar a todos los tipos de familia, aunque no sean pareja)

1. Hasta 600 euros
2. De 600 a 1.000
3. De 1.001 a 1.500
4. De 1.501 a 2.000

5. De 2.001 a 2.500
6. De 2.501 a 3.000
7. De 3.001 a 4.000
8. De 4.001 a 6.000
9. Más de 6.000
10. Ns/nc (No leer)

52. (Solo si vive con la pareja) Actualmente usted... (Leer opciones)

1. Está casado/a
2. Es pareja de hecho
3. Vive en pareja

53. (Solo si está casado 52=sí) ¿Cuál es su régimen matrimonial?

1. Bienes gananciales
2. Separación de bienes
3. Otros
4. Ns/nc

Le recuerdo que la encuesta ha sido realizada por la empresa IMOP. Le garantizamos que toda la información facilitada, sus datos personales y sus opiniones serán tratados de forma confidencial y en cumplimiento de la legislación vigente. Para más información puede consultar nuestra página web www.imop.es, ¿está de acuerdo?
Muchas gracias.

Notas:

unaf

unión de asociaciones familiares

C/ Alberto Aguilera, 3, 1º izq. 28015 Madrid
Teléfonos: 91 446 31 62/50
unaf@unaf.org | www.unaf.org

DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

Subvenciona:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
APOYO AL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL CON CARGO AL 0,7 DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES