

CONFERENCIA FINAL DEL PROYECTO EUROPEO "MEN IN CARE-MIC" • MAYO, 2022

Masculinidades y cuidados: resultados y debates desde una perspectiva europea comparada

El pasado 19 de mayo se celebró en Berlín la jornada de cierre del proyecto europeo "Men in Care –MIC". La jornada fue organizada por el socio alemán del proyecto en colaboración con la Universidad de Educación a Distancia y contó con la participación presencial de más de 50 asistentes de diversas organizaciones del ámbito académico, empresarial y sindical.

Esta conferencia final cierra el proyecto "Men in Care" Este proyecto, que es financiado por la Comisión Europea, se centra en el análisis de las políticas de conciliación corresponsable en las organizaciones, prestando especial atención a las medidas que favorecen el impulso de los cuidados por parte de los hombres.

Este proyecto es liderado por la Universidad de Educación a Distancia (UNED) y cuenta con la participación de Jesús Cruces Aguilera y Alicia Martínez Poza la Fundación 1º de Mayo, así como personas de otras organizaciones y centros de investigación de Austria, Alemania, Islandia, Noruega, Macedonia del Norte, Polonia y Eslovenia.

de agosto vence el tiempo para que los países miembros traspongan la Directiva, concentrándose las dificultades en la introducción de reglas de división de los permisos, pues esto implica decisiones en el ámbito de las unidades de convivencia. En conjunto, señaló que el contenido final de la Directiva no recoge todo lo de la propuesta inicial, pero aún así supone un avance relevante en esta materia.

Respecto la estrategia europea por el cuidado "Hacer el cuidado atractivo", remarcó la existencia de brechas debido a las condiciones socioeconómicas, migrantes, etc. y la necesidad de asegurar cuidado de peques de 0-3 con calidad y acceso universal. Durante la pandemia se ha hecho evidente las deficiencias del sector de los cuidados, muy feminizados y con precariedad. Para finalizar, recomendó seguir investigando la calidad de los cuidados de largo recorrido, poco atractivos para el sector privado, pero donde el coste de que las mujeres se queden al margen del mercado laboral es enorme.

Ziva Humer (Eslovenia) como moderadora del primer panel, presentó la mesa con las expertas del equipo del proyecto "Men in Care", en la que se reflexiona sobre el papel de las organizaciones en la promoción que los hombres se impliquen en el cuidado.

La primera intervención de la mesa fue la de **Eli Scambor (Austria)**, quién presentó algunos de los resultados de diferentes estudios europeos y austriacos sobre igualdad de género y cuidado en las empresas. Enmarcado en un contexto de un cambio generalizado en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en niveles ya muy cerca-



La jornada contó con la bienvenida institucional de **Irma Borde (Comisión Europea)**, quien agradeció el desarrollo del proyecto y apuntó el desarrollo de la Directiva Europea por la igualdad de oportunidades, igualdad de acceso a los permisos parentales. De forma particular, señaló que el 23

nos a los de los hombres. Remarcó que el tema analizado es un tema cada vez más extendido, pero en el que es necesario ampliar la perspectiva más allá del cuidado de la infancia, hacia el cuidado de amistades, autocuidado, etc. para incidir en la igualdad en el cuidado. De forma particular, señaló que en Austria las mujeres tienen dificultades a la hora de reincorporarse de la baja de maternidad.

En todo caso, apuntó la existencia de un cambio paradigmático en las últimas décadas. Las empresas dicen que no tienen nada que se ajuste a las masculinidades cuidadoras, si acaso de las mujeres. Existen medidas proactivas y estructurales, siendo este tema novedoso en todas las organizaciones.

Marc Gartner (Alemania) presentó los resultados de las experiencias analizadas de forma comparada, señalando los aspectos positivos que generan la implicación de los hombres en los cuidados, cambiando las estructuras organizativas androcéntricas. Trabajadores y empresarios deben estar implicados en el proceso.

Seguidamente, **Teresa Jurado (UNED)**, repasó la situación de las políticas de conciliación en la Unión Europea, señalando que son importantes para todos los trabajadores. Centró su intervención en las diferencias existentes entre los países de la Unión Europea con respecto a los permisos parentales, señalando el escaso número de semanas destinado a los hombres (2 semanas) atribuido por la propia Directiva.

De forma específica, apuntó que el hecho de que los padres disfruten los permisos depende de cómo se diseñan los sistemas de bajas. En Alemania, Austria y Polonia sólo disfrutaban un 30-50% porque la tasa de remplazo de la cuantía es baja o porque los días de permiso son pocos. En cambio, en otros países como Islandia, Noruega, España y Eslovenia, 70-90% porque rempazan y tienen derecho individual. La evidencia demuestra que si el permiso no se pone en relación al nivel salarial, no se potenciará que los hombres lo cojan, ni se pueda romper con el modelo "breadwinner".

Seguidamente, **Borj Eydal (Islandia)** presentó el caso de Islandia, en la que desde 2000 tienen un nuevo permiso de 9 meses, 3 meses por cada padre y 3 meses como quieran, con el 80% del salario. El objetivo es asegurar que el cuidado sea realizado por ambos. Todos los progenitores son incluidos y existe una amplia flexibilidad a la hora de disfrutarla.

Por su parte, **Marta Warta (Polonia)** destacó que las empresas con políticas de conciliación incrementan la partici-

pación de los hombres en el cuidado, a través de medidas sobre el tiempo y la organización del trabajo. De forma particular, señaló algunos ejemplos: reuniones al principio de la mañana o al final. Igualmente, también destacó la importancia de los factores culturales, de forma especial, la existencia de una clara política de comunicación sobre las medidas existentes. Puso como ejemplo, la relevancia de mostrar la posibilidad de trabajar a tiempo parcial sin penalización en sus carreras profesionales.

Posteriormente, **Ziva Humer (Eslovenia)** presentó la situación del cuidado en las organizaciones en Eslovenia. De acuerdo con los resultados obtenidos, la existencia de masculinidades cuidadoras se define más allá de la paternidad. En este caso, destacó que los agentes sociales tienen una posición privilegiada en la promoción de medidas de corresponsabilidad. En conjunto, señaló la necesidad de que entren en juego los diversos actores que se puedan ver involucrados en la promoción de medidas corresponsables, tendiendo a institucionalizar las redes informales que se han creado en este ámbito. La formación de las personas trabajadoras constituye, en este ámbito, una herramienta indispensable para afrontar los cambios en las empresas.



En un segundo panel, los participantes realizaron un trabajo en grupos, cuyos resultados fueron expuestos seguidamente al plenario. Los principales debates se centraron en los siguientes ejes temáticos: a) el marco legislativo es importante, pero es necesario realizar avances en las organizaciones; b) es necesario dar relevancia al rol de cuidado, reforzando el factor cultura implícito en las políticas de corresponsabilidad; c) existencia de diversas situaciones entre los distintos países, pero retos similares: capacidad transformadora limitada si no se apuesta por cambios organizativos, necesidad de financiación del cuidado, definición del cuidado de todas las personas que lo necesiten (crianza, mayores, autocuidado...); d) existencia de barreras que hacen que los hombres no se cojan los permisos (económica, presión cultural en la empresa, dificultad a la hora de gestionar las bajas, relación con los superiores, etc.); e) necesidad de poner lo humano en el centro, reforzando la capa-

cidad comunicativa que muestre que hay experiencias del cuidado por parte de los hombres.

En un tercer panel se integraron las experiencias de los agentes que están impulsando la corresponsabilidad de los cuidados en las organizaciones.

En primer lugar, **Carolina Vidal (España)** de las Comisiones Obreras, destacó la importancia de centrar el análisis en la calidad y las condiciones de trabajo de los cuidados, teniendo en cuenta el impacto que las tareas de cuidado tienen en la vida de las mujeres. En este sentido, apuntó que estamos saliendo de la pandemia de las manos de las mujeres, su salud y sus servicios esenciales.



Por ello, remarcó la necesidad de poner los cuidados en el centro de la vida y las políticas públicas. Así, se exige a Europa un estrategia de cuidados que contemple, entre el debate no sólo que los hombres entren en el cuidado, sino en el impacto que éste tiene en las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres. Destacó que en España casi el 70% dicen que trabajan a tiempo parcial porque tienen que cuidar. Concluyó señalando que las soluciones tienen que venir por la conciliación y que en la situación actual, ya no vale cualquiera conciliación, sino que tiene que ser corresponsable. En este sentido, destacó la pertinencia de los planes de igualdad, como herramienta que tienen que ser negociados en las empresas de 50 y más y que permiten estrechar la desigualdad a través de diagnóstico y medidas ajustadas. Finalmente, señaló la necesidad de avanzar en las políticas de cuidado a menores de 3 años, pues tiene un impacto en la creación de empleo de las mujeres y las personas que cuidan en este servicio.

Seguidamente, **Rosa Gubianes (España)** de los Mossos D'Esquadra, expuso el diagnóstico de la desigualdad en los mossos y presentó el seguimiento del plan de igualdad. De forma específica, señaló que este plan se analiza el uso de las medidas que hacen hombres y mujeres. Por lo general, en el cuerpo está mal visto que los hombres hagan uso de los permisos especialmente en los niveles superiores. Entre

las diversas medidas que se están llevando a cabo destacó, entre otras, la necesidad de informar a los responsables, de formar a los trabajadores y trabajadoras, y de potenciar el cuidado por parte de los hombres a través de diversas acciones de comunicación.

Por su parte, **Matej Fegus (Eslovenia)** señaló que en su experiencia desde ámbito empresarial han podido acortar el tiempo de trabajo, tanto en producción como en oficina, sin perjuicio salarial. Remarcó que las empresas ya no sólo buscan maximizar los beneficios, sino reforzar la calidad de los productos y los servicios, y para ello, la salud y el bienestar de la plantilla es clave. Desde su experiencia, además de acordar una reducción del tiempo de trabajo ha sido necesaria la comunicación de las medidas, así como la formación en cuidados. Apuntó que cuando se tiene menos estrés en el trabajo, se tiene más energía para cuidar del resto y de uno/a misma. Finalizó señalando que hay mucho empleo no reconocido y no pagado en las generaciones anteriores, que se puede corregir en las actuales si hay conciliación corresponsable.

Posteriormente, **Hanna Völkje (Alemania)** mencionó que para perfiles profesionales de "blue collar" se pueden meter medidas de flexibilidad horaria, registrándose dificultades con respecto a distintas medidas y situaciones (teletrabajo, trabajo a turnos...). Desde su punto de vista, no hay en realidad ocho horas de trabajo que requiera trabajo efectivo en ese momento, hay algunas tareas que a menudo permiten cierta flexibilidad. Respecto a las medidas de conciliación corresponsable destacó que no hay comunicación entre los distintos niveles de las empresas. Por lo general, para introducir esta materia en las empresas se llevan a cabo varias medidas (identificar necesidades, participar aunque tome tiempo, estar abiertos a cambios en flexibilidad, etc).

El siguiente panel se centró en las experiencias de transformación y formación en las empresas. Como apertura, se contó con la intervención de **Alessandra Pauncz**, de la Red WWP, quien destaca la necesidad de poner en evidencia la propia vulnerabilidad (que supone una pérdida de poder y control económico) y los cuidados como elemento central de las políticas.

Este panel fue iniciado por **Paco Abril (España)**, investigador del proyecto, quien realizó un repaso a los talleres de formación realizados en España. Seguidamente, intervino **Cristina Castellanos (España)**, como representante de la PIINA, quien presentó las recomendaciones políticas surgidas del proyecto "Men in Care". Tras esta intervención, **Ole Nordgjell (Noruega)** presentó una propuesta de guía para emplea-

dores derivada del proyecto, en la que se incorporan los elementos más destacables. Finalmente, Harald Fugger (Alemania), de gobierno federal de Austria, remarcó el interés de las medidas impulsadas para promover la igualdad de género en el empleo y el cuidado, concretamente el impacto de la Directiva 2006/54 sobre igualdad de oportunidades.



A este panel le siguió un trabajo en grupos, centrado en las políticas y medidas a llevar a cabo en las empresas, cuyo resultado se puso en común al plenario.

La conferencia fue clausurada por parte de **Dag Schölper (Alemania)**, del *Forum Federal de Hombres de Berlín*, quien remarcó la necesidad de potenciar las masculinidades cuidadoras, con perspectivas desde abajo hacia arriba de las organizaciones (y viceversa). En el ámbito de las empresas, destacó la necesidad de tener en cuenta los planes de igualdad como herramienta de diagnóstico e intervención. Además de las medidas en las empresas, son necesarias políticas, tanto desde el ámbito europeo como nacional, en ámbitos tanto del cuidado como de otros sectores de actividad.

El viernes 20 de mayo tuvo lugar en Berlín la última reunión de trabajo del equipo de investigación del proyecto MIC.

El encuentro tenía como objetivo repasar los resultados de la investigación llevada a cabo por los miembros del proyecto, así como los pasos que quedaban por dar.

Tras el repaso inicial por parte de la coordinadora del proyecto, se pasó a abordar las actividades previstas dentro del ámbito de la difusión de los resultados, con especial atención las actividades que pudieran realizarse tanto en el ámbito de las instituciones europeas como en el plano de cada uno de los países.

En un segundo bloque se abordó la revisión de las guías elaboradas a partir de los resultados del proyecto, así como

de los resultados obtenidos sobre la evaluación por parte de las personas participantes en los talleres de formación.

Tras un repaso de las fechas finales del proyecto y las tareas a realizar en los próximos meses, la reunión concluyó con una valoración positiva de la conferencia final y la necesidad de seguir profundizando sobre el tema de las masculinidades y cuidados.