



Resumen de Políticas

Igualdad de género, trabajo y envejecimiento

Informe No. 2 de Políticas sobre el Envejecimiento de la CEPE
Noviembre 2009

Compromiso 8 de la estrategia de la CEPE sobre el envejecimiento: Integrar el enfoque de género en sociedades que envejece.

Contenido

Integrar el enfoque de género en sociedades que envejecen	1
Conexión entre mercado de trabajo y seguridad social	2
Las desigualdades de género en la edad avanzada	3
- Sistemas de pensiones evaluados según el géneroE.....	3
- Ayudas para los familiares que cuidan a sus mayores	6
- Participación en el mercado de trabajo	6
- La flexibilidad del trabajo	7
- Las guarderías de día para niños.....	8
- Normas de calidad para las guarderías	8
- Trabas a la participación en el mercado laboral: los impuestos	9
- Los permisos por paternidad.....	9
Implicaciones de las políticas.....	10
Bibliografía	11
Cuadro resumen	12

Ejemplos de buenas prácticas

- Albania
- Evaluación del Impacto de Género en la Reforma de las Pensiones en el Reino Unido
- Alemania: Seguros de Pensiones Reglamentarios. Periodos de crianza de los hijos y actualización de los derechos de las pensiones acumuladas durante los periodos parentales.
- Austria: Permisos para el cuidado de familiares en estado terminal
- Leyes antidiscriminatorias en los antiguos países socialistas
- Incentivos alemanes para mejorar la conciliación entre trabajo y familia en las empresas: “Audit Beruf und Familie” [Auditorías para el Trabajo y la Familia]
- Implementación de los objetivos de Barcelona relativos a las guarderías para niños en edad pre-escolar en los Estados Miembros de la UE
- Guarderías municipales en Finlandia

Integrar el enfoque de género en las sociedades que envejecen

Las consecuencias de las políticas para hombres y mujeres, y para todas las generaciones, han de estar muy presentes si se quiere responder a los cambios demográficos y sociales. Priorizar el enfoque de género consiste en evaluar las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción planificada antes de su aplicación, ya sea legislación, políticas o programas. Así se favorece el desarrollo de estrategias en las que las preocupaciones y experiencias específicas de hombres y mujeres constituyan una dimensión integradora del diseño, la implementación, el control y la evaluación de las políticas y de los programas.

Dar mayor relevancia al envejecimiento y al género son aspectos del mismo proceso que están interconectados. Las desigualdades de género en la edad avanzada son el resultado de las desventajas acumuladas a causa del género a lo largo de la vida. La necesidad de adoptar un planteamiento que tenga en cuenta la trayectoria vital para abordar la interrelación entre envejecimiento y género surge del reconocimiento de que las circunstancias presentes de las personas mayores se pueden explicar a través de las referencias a sus experiencias pasadas, lo que implica la vinculación de la posición socioeconómica, el papel y relaciones en esta última etapa con sus vivencias anteriores. En muchos países, conceder mayor relevancia al género es un concepto ya establecido; en otros, se está en el proceso de crear estrategias nacionales para erradicar las desigualdades de género en todas las generaciones.

Como este estudio ha adoptado un enfoque para integrar el envejecimiento y al género, puede aportarles información a los diseñadores de políticas responsables de una gran variedad de cuestiones, como, por ejemplo, las políticas relacionadas con el trabajo y la economía, las políticas hacia la familia y, también, hacia las personas mayores.

Albania

En julio de 2006, el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades inició el desarrollo de una Estrategia Nacional sobre Igualdad de Género y Violencia Doméstica (2007-2010), conjuntamente con un Plan de Acción. Así se puso de manifiesto el compromiso del Gobierno para la igualdad de género en todas las generaciones, incorporando como instrumento un conjunto de políticas sincronizadas con las iniciativas de la sociedad civil.

La Estrategia Nacional sobre la Igualdad de Género es el producto de un proceso global e interrelacionado en el que han participado varias instituciones gubernamentales de ámbito central y local, la sociedad civil, organizaciones sin ánimo de lucro, grupos de interesados, representantes de las fuerzas políticas domésticas, representantes del mundo académico y socios internacionales. El documento se emitió con la participación de todos los actores e interesados relacionados con la igualdad de género. Esta amplia participación tenía el propósito de producir un documento bien fundamentado, y garantizar que el plan de acción y las intervenciones correspondientes cumplan con las necesidades y capacidades reales de las instituciones del país.

El objetivo de la estrategia es:

- Alcanzar la igualdad de género en Albania mediante la integración de la perspectiva de género en todos los aspectos de las políticas desarrolladas y aplicadas. Esto significa la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida social, económica y política del país, con las mismas oportunidades, para que puedan disfrutar de todos sus derechos y puedan poner sus potencialidades individuales al servicio de la sociedad.
- Mejorar la protección, la eficacia del sistema judicial y el apoyo a las víctimas de la violencia doméstica, y prestar más atención específica a la prevención combatiendo los problemas de la violencia de género y el abuso, allí donde se originan.

Fuente: República de Albania; Estrategia Nacional sobre la Igualdad de Género y la Violencia Doméstica, 2007-2010, Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades – http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf

Conexión entre mercado de trabajo y seguridad social

Las mujeres mayores superan en número a los hombres mayores en todos los países de la región CEPE. Tienen más tendencia a vivir en la pobreza y estar afectadas por discapacidades y restricciones de movilidad. Constituyen el grupo más numeroso entre los que viven en las residencias para mayores y tienen mayor riesgo de sufrir abusos a causa de la edad. Muchas de las mujeres mayores son viudas y están en desventaja económica debido a sus bajos ingresos. Es imprescindible tener en cuenta estas diferencias de género si se quieren adaptar correctamente las políticas sociales para que respondan a las necesidades de una sociedad que está envejeciendo con rapidez.

La seguridad, tanto social como económica, de hombres y mujeres en edad avanzada es consecuencia de su participación, la anterior y la presente, en el mercado de trabajo. Las diferencias de estatus socioeconómico se deben parcialmente a la tradicional división de género en el trabajo, donde los hombres tienen la responsabilidad de ganarse el pan, es decir, del trabajo remunerado, y las mujeres del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de la familia, lo que tiene un impacto sobre sus posibilidades de acumular derechos de seguridad social para recibir una pensión en el futuro.

No obstante, lo deseable es que hombres y mujeres puedan conformar su vida laboral y familiar durante la edad de trabajar de la forma que mejor convenga a sus necesidades personales, sin que ello ponga en riesgo la seguridad de su vida posterior. Hay tres estrategias importantes para dar forma a un marco político para la igualdad de género durante todo el trascurso de la vida. La primera es apoyar y animar a las mujeres, y a las madres en particular, a que participen en el mercado de trabajo y que formen sus carreras profesionales de la misma forma que lo hacen los hombres. Entre otras cosas, así contribuirían a sus derechos de seguridad social para el futuro y también a las reservas de los sistemas actuales de pensiones (Pay-as-you-go) (PAYG)¹ de sus países. La segunda, las mujeres que deciden tomarse un periodo de descanso en sus carreras profesionales para atender sus responsabilidades familiares, también deberían generar derechos de seguridad social para la edad avanzada. Para ello son necesarios unos sistemas de pensiones que tengan en cuenta la evaluación de género. Y en tercer lugar, hay que reconocer que los cuidados proporcionados tradicionalmente por familiares juegan un papel de primer orden en la atención a las personas mayores y, con frecuencia, constituyen la forma más deseable para ellos. Por tanto, los familiares en edad de trabajar necesitan contar con oportunidades de ser apoyados cuando asumen este tipo de tareas.

En el contexto de la Implementación de las Estrategias Regionales para el Plan de Acción de Madrid sobre el Envejecimiento de la CEPE, las políticas y los programas abordan los compromisos 5 (“Habilitar a los mercados de trabajo para responder a las consecuencias sociales y económicas de la población que está envejeciendo”) y 8 (“Integrar el enfoque de género en una sociedad que envejece”).

Las desigualdades de género en la edad avanzada

Es consabido que el envejecimiento de la población causa tensiones sobre los recursos para proporcionar la cobertura social en la edad avanzada. Al mismo tiempo, el acceso de las mujeres a esos recursos difiere mucho del de los hombres, y los sistemas de protección social, con frecuencia, no van demasiado lejos a la hora de considerar las diferencias de género en los patrones de vida. Las soluciones que se pueden considerar para conformar la igualdad de género en la edad avanzada son las siguientes:

- Sistemas de pensiones basados en la perspectiva de género y la equidad.
- Apoyo potencial de familiares y redes informales.
- Participación en el mercado de trabajo y contribución al sistema de pensiones.

Sistemas de pensiones con perspectiva de género

En muchos países, los sistemas de pensiones se componen tanto de los sistemas de aportaciones a la seguridad social (PAYG) como de los sistemas por capitalización de los fondos de pensiones.

Los más comunes son los sistemas de aportaciones PAYG, en los que las pensiones se financian a través de las contribuciones actuales, y los derechos generalmente se adquieren a través de la vida laboral. Las mujeres pasan menos tiempo en trabajos formales y remunerados a causa del trabajo informal y no remunerado de las labores en el hogar, y a la tendencia a trabajar a tiempo parcial debido a las deficiencias de los servicios existentes para el cuidado de los niños; además, ocupan puestos de trabajo en un mercado laboral afectado por la segregación de género. Todo ello contribuye a la menor autonomía y poder de negociación. Las mujeres, de este modo, se quedan en situaciones de carencia, e incluso de ausencia, de protección social.

¹ Nota del T.: El esquema de financiación actual es lo que en inglés denominan pay as you go (PAYG). Bajo este esquema a los trabajadores se les retiene una fracción de su sueldo y las empresas aportan otra cuota, parte de ella para cancelar las pensiones de los jubilados, convirtiéndose en una transferencia intergeneracional: de los trabajadores (jóvenes) a los jubilados (viejos).

Los sistemas de pensiones por capitalización se financian por contribuciones de las que depende la definición de las prestaciones. El riesgo lo asume completamente, o casi completamente (según distintos sistemas), cada individuo, en comparación con el PAYG, donde es el Estado el que asume el riesgo. Como nos muestra la crisis económica actual, los sistemas de pensiones por capitalización pueden ser desventajosos para los que tienen ingresos bajos o medios, o para los que tienen periodos de inactividad en sus trabajos.

Para poder aumentar la igualdad entre los hombres y las mujeres mayores, algunos gobiernos tienen que evaluar sus sistemas de pensiones de acuerdo con factores como la duración del trabajo a lo largo de la vida, si el trabajo es a tiempo completo o a tiempo parcial y el entorno de trabajo, ya que estos factores pueden diferir entre hombres y mujeres debido a las responsabilidades de los cuidados. Las políticas públicas deben afrontar adecuadamente los efectos económicos del papel tradicional de las mujeres mayores y garantizar que el tiempo que utilizan cuidando a sus hijos o a sus familiares esté considerado adecuadamente en lo que se refiere a sus derechos de recibir una pensión.

Sin embargo, hay otros factores que también juegan un papel en la sostenibilidad económica de los sistemas de pensiones nacionales. La edad de jubilación en la Unión Europea está entre los 57 años de Italia y los 67 de Dinamarca e Islandia¹, lo que pone de manifiesto los diferentes compromisos económicos que los Estados Europeos afrontan respecto a sus ciudadanos mayores. Al crecer la población en edad de jubilación más deprisa que la que está en edad de trabajar, los recursos para las pensiones se reducirán. En este contexto, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo tiene una particular importancia macroeconómica.

En un sistema de pensiones basado en la capitalización, el nivel de la pensión de una persona depende de la cantidad acumulada en su cuenta de pensiones personal, a la que contribuye con una anualidad. Muchos de los países con sistemas de pensiones por capitalización utilizan tablas diferentes para hombres y mujeres al calcular esa anualidad. Como las mujeres viven más años, puede ser que tengan que pagar una anualidad menor (menos cantidad a pagar mensualmente) que los hombres. La elección de las tablas, o si se utilizan tablas diferentes para hombres y mujeres, la hacen las compañías de seguros del sector privado o los bancos, o por el contrario está regulada por el Estado.

La Evaluación del Impacto de Género de la Reforma de las Pensiones en el Reino Unido

El Reino Unido ha introducido dos nuevas Leyes de Pensiones en el 2007 y en el 2008, que van a originar importantes cambios en las Pensiones Estatales a partir de 2010, e introducen una nueva pensión privada de bajo coste a la que se podrá contribuir desde el 2012 (fecha prevista de inicio). La Evaluación del Impacto de Género analiza las posibles repercusiones de estas reformas para los hombres y las mujeres que están ahorrando para su jubilación. La ley de 2007 aborda una serie de medidas cruciales, desde una perspectiva de igualdad, para garantizar la equidad para ambos géneros. Estos factores atañen a elementos del mercado de trabajo (las mujeres a veces trabajan para empresas pequeñas con menor capacidad para proporcionar servicios de seguridad social), a elementos internos del trabajo (las mujeres participan más en trabajos a tiempo parcial) y a la duración del trabajo (las mujeres, frecuentemente, trabajan menos horas, debido a las responsabilidades de sus cuidados familiares). Un aspecto clave de esta reforma es que una vida entera de responsabilidades de cuidados del hogar o familiares no remunerada será recompensada en la jubilación (en el sistema Estatal de Pensiones) de la misma manera que una vida entera de trabajo formal.

Fuente: Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido: Evaluación de Impacto de Género de las Reformas de las Pensiones, 2006. <http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf>.

¹ Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008, p. 138. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF.

En la mayoría de los países, los sueldos de las mujeres son más bajos que los de los hombres, lo que implica diferencias de género en las contribuciones a las cuentas personales de pensiones y conlleva que se paguen anualidades menores por las mujeres que por los hombres. Las leyes y las normas que promueven la igualdad salarial reducen las desigualdades en este aspecto. Sin embargo, con frecuencia los sueldos más bajos de las mujeres están relacionados con sus periodos de ausencia del trabajo por sus obligaciones familiares.

Estas ausencias no sólo implican niveles más bajos de aportaciones, sino que también pueden convertirse en periodos donde no se haga ninguna contribución al sistema de pensiones por capitalización. Mientras que se quedan en casa cuidando a los niños o a los familiares necesitados, el Estado puede realizar provisiones para que se hagan contribuciones al sistema de pensiones a favor de la persona cuidadora. Sin embargo, generalmente, estas contribuciones se fijan en niveles mínimos. Por tanto, las personas ocupadas en tareas de cuidados informales acumulan menos fondos en sus cuentas de pensiones y reciben una anualidad menor.

Todo ello demuestra que las personas cuidadoras, la mayoría de las cuales son mujeres en la actualidad, se enfrentan a desigualdades fundamentales en los sistemas de fondos de pensiones. La reforma de estos sistemas es claramente insuficiente para abordar el problema. Las políticas tienen que encarar las verdaderas causas de las desigualdades de género.

Alemania: Seguros de Pensiones Reglamentarios. Los periodos de crianza de los hijos y la actualización de los derechos de las pensiones acumulados durante los periodos parentales

Para los padres o madres nacidos después de 1921 en la antigua República Federal de Alemania, y después de 1927 en la nueva República Federal, los periodos dedicados a las tareas de crianza de los hijos cuentan como periodos de contribución obligatoria al seguro de pensiones reglamentario, lo que, o bien los cualifica para recibir la pensión de la Seguridad Social, o bien incrementa su cuantía.

Estos periodos parentales cuentan (sumando) además de cualquier otro periodo de contribución simultánea o existente (por ejemplo, en concepto de trabajo remunerado), hasta un tope máximo ajustado anualmente, que se aplica al seguro de la pensión reglamentaria completa.

A los que han mantenido un trabajo formal remunerado durante los primeros 10 años de la vida del niño (el periodo parental), pero ganando un salario promedio menor porque han trabajado a tiempo parcial debido a las responsabilidades del cuidado de los hijos, se les actualizan y mejoran sus derechos acumulados durante este período en el cálculo de la pensión, para mitigar el impacto de los bajos ingresos inherentes al período de tres años que se considera de crianza de los niños.

Desde el cuarto año de la vida del niño en adelante, las contribuciones a la pensión de los padres responsables del cuidado de sus hijos se incrementan entre un 50% y un 100% de su ingreso promedio. Consecuentemente, estos padres con ingresos equivalentes a dos tercios de su ingreso promedio adquieren los mismos derechos de pensión que los que ingresan el sueldo promedio completo. Los padres con dos o más hijos menores de 10 años reciben el máximo beneficio, indistintamente de que estén trabajando o no en un trabajo formal remunerado.

Desde el 2002, las tareas de atención a los hijos también se reflejan en la prestación extra que adicionalmente recibe el cuidador.

Fuente: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

Ayudas para los familiares que cuidan de los mayores

La mayor parte de las actividades de cuidados familiares en la región CEPE siguen siendo realizadas por las redes familiares. Son las mujeres las que suministran los cuidados de forma predominante. Sin duda, la investigación muestra que la mayoría de las personas mayores prefiere que los cuide alguien en casa, en un contexto familiar, en vez de en una institución asistencial. Las políticas deben estar concebidas para ofrecer apoyo a los familiares en las tareas de cuidados, por ejemplo, proporcionándoles centros de día o servicios de relevo para que puedan descansar. Los cuidados familiares deben contar para la contribución a las pensiones y se puede ofrecer formación a los cuidadores familiares para que puedan hacer su trabajo de manera más profesional. Al mismo tiempo, hay que arbitrar medidas complementarias para aquellas personas mayores a quienes ya no se les puede cuidar en un contexto familiar, o para las que no tienen familiares que los cuiden, de manera que se les pueda ofrecer otro tipo de servicios profesionales.

Austria: Permisos para el Cuidado de Familiares en Fase Terminal

Los permisos para cuidar a familiares en estado terminal se introdujeron en el 2002. Las personas que atienden a familiares en fase terminal o a niños gravemente enfermos, pueden tomarse un periodo de baja de hasta seis meses (en el caso de los niños hasta nueve meses), pero continúan estando completamente a cubierto en lo relativo a sus derechos legales en lo social y lo laboral, lo que contribuye a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Para poder ayudar a que las familias de ingresos bajos utilicen esta opción, se introdujo el Family Hospice Leave Hardship Compensation Scheme [Plan de Permisos y Compensación para Familiares de Enfermos Terminales en Situación de Necesidad]. El umbral para acceder a esta prestación es disponer de unos ingresos mensuales familiares que no excedan de los 700 euros (excluyendo la asignación familiar, la doméstica, la de cuidados de larga duración y la de cuidados de los niños).

La máxima asignación mensual corresponde a los ingresos no devengados debido al permiso por la enfermedad terminal del familiar.

Fuentes: Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTSANPASSUNGS-GESETZ: Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b.

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.

Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. <http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/> http://www.bmwj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm

Participación en el mercado de trabajo

A largo plazo, el fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral durante su trayectoria vital es la medida clave que debe adoptarse para garantizar la seguridad de las mujeres cuando lleguen a la edad avanzada. Si pueden acumular fondos para su vida de jubiladas comenzando a una edad temprana, habrá menos necesidad de que los gobiernos equilibren las desigualdades de la seguridad social en ese periodo. El grado de participación de las mujeres en el mercado de trabajo también tiene un impacto directo sobre el desarrollo macroeconómico.

Hay varios mecanismos para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que redundaría en beneficios para el conjunto de la sociedad. Las necesidades del mercado laboral podrían quedar cubiertas por mujeres que actualmente no están trabajando, debido a sus responsabilidades familiares. Muchos países han hecho provisiones para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para disponer de unas condiciones positivas para que las mujeres participen en este mercado, se deben considerar los siguientes aspectos: una infraestructura desarrollada y flexible de guarderías, normativas respecto a la calidad de la atención para los niños, la prevención de la discriminación por el género y el acoso en el puesto de trabajo, más participación de los hombres en los cuidados y las tareas familiares y un sistema impositivo con perspectiva de género.

Leyes antidiscriminación en los antiguos países socialistas

Mediante las leyes antidiscriminación se han logrado avances significativos en la discriminación por el género en el puesto de trabajo. Por ejemplo, Estonia aprobó la Ley de Igualdad de Géneros en el 2004, que define la discriminación directa e indirecta y el acoso sexual; también demanda la promoción de la igualdad de género en las Instituciones del Estado, el Gobierno Local y los empleadores. Esta ley obliga a autoridades y empresarios a promover la igualdad entre hombres y mujeres, fortaleciendo así la base legislativa para promover la igualdad de género. También se aprobaron leyes similares en Letonia (Ley del Trabajo de 2001), en Eslovenia (Ley de la Relación en el Trabajo de 2002) y en Bulgaria (Ley Antidiscriminación de 2003). El objeto de estas leyes es reducir la discriminación de género en todas las áreas de la vida, incluyendo el puesto de trabajo.

Fuentes: Republic of Bulgaria, Ministry of Labour and Social Policy, Law on Protection against Discrimination 2003 www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp.

Republic of Estonia, Ministry of Social Affairs, Department of Gender Equality, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

Latvian Labour Law, 2001, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>.

Slovenian Employment Relationship Act 2002, Ministry of Labour, Family, and Social Affairs http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act

La flexibilidad del trabajo

Hay aspectos de la conciliación del trabajo con la vida familiar que se pueden resentir a causa de la flexibilidad insuficiente del mercado de trabajo. Para ayudar a las mujeres a cumplir con sus responsabilidades en el trabajo y la familia, se pueden adoptar diferentes modelos de horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades. El Estado puede ayudar a mejorar los modelos de los horarios de trabajo en el sector privado, por ejemplo, dando premios a las empresas que tengan en consideración las necesidades familiares, y también asegurándose de que se incrementen los derechos a las pensiones, aunque sea a través del trabajo a tiempo parcial.

Incentivos alemanes para la mejora de la conciliación del trabajo y la familia en las empresas: “Audit Beruf und Familie”

El Gobierno Alemán ha desarrollado muchas estrategias para crear incentivos para las empresas que mejoren la armonización del trabajo y la familia. Uno de estos programas es un instrumento de gestión denominado “Audit Beruf und Familie” [Auditoría Trabajo y Familia].

Iniciado y desarrollado por una de las mayores fundaciones de Alemania, la Fundación Hertie, consiste en una auditoría basada en un planteamiento holístico de las políticas de personal sensibles hacia la familia. La auditoría proporciona una consultoría respecto a las soluciones individuales para las empresas, y monitoriza y da soporte a los procesos de implementación. Los puntos de referencia son, por ejemplo, buenos diálogos entre la empresa y los trabajadores, el derecho a medidas pensadas para la familia y también una cultura empresarial consciente de la realidad familiar. El Gobierno Alemán motiva a las empresas con provisiones de fondos para que accedan a la auditoría. Además, todos los ministerios tratan de obtener antes del 2009 su certificación, de acuerdo con la auditoría, como empleadores sensibles hacia las necesidades de las familias.

Fuente: Federal Ministry of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, <http://www.bmfsfj.de>

Otra de las razones de las mujeres para no volver a trabajar puede ser el miedo a tener que enfrentarse a diversas formas de acoso o discriminación de género en el trabajo. Por consiguiente, los avances para crear un entorno laboral sensible al género han de darse mejorando las leyes nacionales antidiscriminación.

Las guarderías de día para los niños

Las políticas de familia y los servicios de guarderías crean una oportunidad para hombres y mujeres de encontrar un empleo sobre una base de igualdad de género. El bienestar social y económico y las mismas oportunidades de trabajar para ambos géneros, pueden jugar un papel importante en la decisión familiar de tener un hijo. El desarrollo de una infraestructura de guarderías de calidad es un aspecto esencial para que los padres se sientan tranquilos a la hora de dejar a su hijo en una institución para el cuidado de los niños.

Implementación por los Estados Miembros de la UE de los objetivos de Barcelona relativos a las guarderías para niños en edad preescolar

En marzo de 2002, la UE invitó a sus Estados Miembros a “eliminar las trabas para la participación de la mujer en el mercado de trabajo y a esforzarse, teniendo en cuenta la demanda de guarderías y en la línea de los patrones nacionales previstos, para que en el 2010 se proporcionen por lo menos para el 90% de los que estén entre los 3 años y la edad escolar obligatoria, y para por lo menos el 33% de los niños menores de 3 años”.

Respecto al grupo de menos edad (de 0 a 3 años), cinco países (BEL, DIN, ESP, HOL, SUE) han llegado al objetivo del 33% de cobertura, mientras que otros cinco (FRA, GBR, LUX, POR, ESLV) están a punto de lograrlo. En la mayoría de los otros países todavía queda mucho por hacer antes de responder a la demanda de guarderías. Mientras siete países (CHI, ALE, EST, FIN, IRL, ITA, LET) han llegado a un nivel de cobertura intermedio (entre el 16 y el 26%), ocho Estados Miembros (AUS, CHE, GRE, HUN, LIT, MAL, POL, ESLQ) muestran una cobertura de un 10% o menos.

Respecto a los niños con edades entre los 3 años y la edad escolar obligatoria, ocho de los estados miembros (BEL, DIN, ALE, ESP, FRA, IRL, ITA, SUE) han sobrepasado el objetivo de Barcelona de un 90% de cobertura de ratio 16 (sic), mientras que otros tres (CHI, GBR, HOL) están llegando a esa cobertura. Siete de los estados miembros (AUS, EST, FIN, HUN, POR, ESQ, ESV) tienen una cobertura sustancial entre el 70 y el 85%, pero no alcanzan aún el objetivo.

Fuentes: Commission of the European Communities: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Preschool-age Children, Brussels, COM(2008) 638. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en.

Normas de calidad para las guarderías

No es solo la mera existencia de guarderías lo que contribuye a la decisión de los padres de dejar a su hijo en una institución de esta clase, o incluso de procrearlo. Para que los padres se sientan tranquilos al dejar a un niño tan pequeño en una guardería, ésta debe cumplir ciertas normas respecto al número de empleados, su capacitación, la sanidad y la seguridad. Dejar un bebé o un niño pequeño en una guardería debería ser algo más que una opción para aquellos padres que no tienen otra elección. Las instalaciones también deben contar con un nivel de calidad que contribuya positivamente al bienestar general del niño, de acuerdo con las condiciones que los padres les proporcionan a sus hijos en casa.

Centros infantiles municipales en Finlandia

Todos los niños en edad preescolar tienen derecho a un centro infantil municipal una vez que se ha terminado el periodo de prestaciones del padre o de la madre, sin distinción del nivel de ingresos que tengan o de si están trabajando o no. El ayuntamiento debe ofrecer los cuidados en los centros infantiles en el idioma materno del niño, si es uno de los idiomas oficiales de Finlandia, es decir, el finlandés, el sueco o el sámi. El personal apoya, además, el desarrollo del idioma y la cultura romaní y los niños inmigrantes. En cada centro solamente puede haber cuatro niños menores de tres años por cada puericultora o maestra de preescolar, o siete niños mayores de tres años. La mayoría de los niños que asisten a las guarderías permanecen allí durante toda la jornada, pero también pueden estar a tiempo parcial. Las autoridades municipales también disponen de centros que operan durante las 24 horas para los niños cuyos padres trabajan en diferentes turnos y horarios. A los niños se les proporcionan comidas saludables y adecuadas durante el día. Los empleados de los centros infantiles han de poseer al menos una cualificación de nivel 2 en el sector de la atención sociosanitaria. Uno de cada tres educadores de la plantilla debe tener un nivel superior al nivel 2. En la actualidad, la cualificación exigida para los maestros de preescolar es una titulación universitaria. Los ayuntamientos cobran como honorarios por estos servicios un porcentaje según el tamaño de la familia y los ingresos, lo que resulta en un máximo de 233 euros al mes para el primer niño, un máximo de 210 al mes por el segundo y un máximo de 46,60 al mes por los niños siguientes. Las familias con bajos ingresos están completamente exentas de estos pagos. Estos honorarios cubren aproximadamente el 15% de los costes generales de los centros infantiles.

Fuente: Republic of Finland: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. http://www.stm.fi /c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf.

Trabas a la participación en el mercado laboral: los impuestos

Los sistemas fiscales deben revisarse desde una perspectiva de género si se quieren encontrar incentivos para que las mujeres casadas logren un historial profesional completo o para que vuelvan a trabajar después de tener hijos. En muchos países, al segundo miembro de la familia que percibe un salario se le imponen unos impuestos mayores que a los que son perceptores únicos. Solamente en algunos países (FIN, GRE, HUN, SUE) los segundos asalariados tienen una cuota igual. En otros países, la diferencia en los impuestos es mayor para los que menos ingresos tienen. Los impuestos elevados de las mujeres casadas se explican por el tradicional sistema impositivo conjunto por unidad familiar, en el que los ingresos del segundo asalariado están sujetos a un impuesto mayor porque se unen a los del primer asalariado. El hecho de que las mujeres casadas continúen pagando mayores impuestos a pesar del cambio hacia el cálculo de los impuestos por separado, es una consecuencia de la existencia de prestaciones para las esposas dependientes que siguen vigentes en la mayoría de los sistemas y que se pierden si ambos esposos trabajan, y de la introducción en algunos países de una serie de medidas impositivas basadas en la familia.

Los permisos por paternidad

Finalmente, es deseable que no sean únicamente las madres, sino también los padres, las que se involucren en las tareas de criar a los hijos. Los permisos por paternidad constituyen una herramienta legal esencial con la que los Estados Miembros pueden animar a los hombres a dejar el trabajo durante un periodo de tiempo para encargarse de los hijos dependientes y de otros miembros de la familia. Una mayor participación de los hombres en las tareas familiares reduciría el estrés que muchas mujeres sufren al tratar de conciliar el trabajo con la vida familiar, y contribuiría a que las tareas de cuidados familiares se convirtieran en una responsabilidad compartida. Los países de la CEPE

tienen distintos marcos legales para los permisos por paternidad o familiares, y es deseable que los Estados Miembros ofrezcan a los hombres los mismos derechos y la misma seguridad de los permisos por causas familiares que a las mujeres. Además, los Estados Miembros también deben promover iniciativas para conformar la opinión pública hacia una igualdad mayor entre los géneros, particularmente respecto a la participación de los hombres en las tareas de cuidados familiares.

Implicaciones de las políticas

En resumen, las políticas cuyo propósito es el bienestar de las mujeres mayores, deben tener como objetivo a las personas de todas las edades. Para prevenir las desigualdades que se producen en la edad avanzada, es primordial que las sociedades vayan creando las condiciones óptimas para la conciliación de trabajo y familia. Sin embargo, este modelo en el que ambos padres trabajan y los niños están en la guardería no tiene porque convenir a las necesidades de todas las familias ni de todas las mujeres. Por consiguiente, es importante que los Estados Miembros puedan encontrar soluciones para responder a la acumulación no igualitaria de los derechos de pensión, si las mujeres (o los hombres) se deciden a interrumpir sus carreras profesionales a causa de las tareas (no remuneradas) de cuidados. Para que esta intención se haga efectiva, se recomienda la coordinación entre las agencias gubernamentales que se encargan de diferentes grupos de edad y trabajan en diferentes áreas políticas.

Bibliografía

Albania: National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities. http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf ; www.mpcs.gov.al/dpshb/.

Commission of the European Communities: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Preschool-age Children, Brussels, COM (2008) 638. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en.

Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Babies and Bosses: A Synthesis of Findings for OECD countries. 2007. www.oecd.org/els/social/family.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Female Labour Force Participation. Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/5/31743836.pdf>.

Bulgaria, Ministry of Labour and Social Policy, Law on Protection against Discrimination 2003. www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp.

Estonia, Ministry of Social Affairs, Department of Gender Equality, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>.

Finland: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf.

Netherlands: Ministry of Health, Welfare and Sport. 2007. <http://www.minvws.nl/en/themes/social-support-act>.

Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:
ARBEITSVERTRAGSRECHTSANPASSUNGSGESETZ : Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.

Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm.

United Kingdom: Department of Work and Pensions: Gender Assessment of Pension Reform. 2007. <http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/GenderImpactAssessment-5-Dec2007.pdf>.

United Nations. Generations & Gender Programme: concepts and guidelines. New York & Geneva, 2007.

Cuadro resumen: Igualdad de géneros y envejecimiento

Herramientas y técnicas para incrementar la relevancia	Objetivo	Elementos
Sistemas de pensiones con perspectiva de género	Pensiones	Ajustes para el trabajo a tiempo parcial
		Ajustes por periodos de inactividad por las responsabilidades de cuidados
		Ajustes en los ingresos
El apoyo a través de los familiares	Pensionistas ayudan a familiares en edad de trabajar	Transferencias monetarias
		Cuidados de los niños
	Familiares en edad de trabajar ayudan a los mayores	Marco legal de legislación laboral
		Ayudas económicas
Conciliación entre trabajo y vida familiar	Flexibilidad del trabajo	Formación
		Leyes y normas laborales
		Incentivos para que el sector privado introduzca modelos más flexibles
	Infraestructura de centros infantiles	Opinión pública
		Guarderías
		Kindergarten/Jardín de infancia
	Normas de calidad para los centros infantiles	Colegios
		Ratios de niños y cuidadores
		Capacitación de los profesionales
	Reducción de las trabas a la participación en el mercado laboral	Mejora de los currículos
		Impuestos
		Prestaciones