

Grau en Ciències Polítiques i de l'Administració
Treball de fi de Grau (21686)
Curs acadèmic 2019-2020

CONSTRUCCIÓ D'UN INDICADOR PER L'AVALUACIÓ DEL NIVELL D'IGUALTAT DE GÈNERE QUE PROMOUEN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Aplicació de l'indicador en l'estat espanyol

Clara Gràcia Baró
NIA: 194928

Tutor del treball:
Marçal Farré Ribas



RESUM

En aquest treball es pretén crear un indicador per avaluar el nivell d'igualtat de gènere que promouen les polítiques públiques desenvolupades pels estats. La literatura acadèmica existent al respecte posa sobre la taula aquells àmbits de polítiques públiques importants a reformular per promoure la igualtat plena entre homes i dones en les societats i són: atenció a la infància, atenció a la dependència, mercat laboral, pensions i sistema tributari. A través d'una revisió de la literatura d'aquests àmbits rellevants es construeix l'indicador. En últim lloc, s'aplicarà l'indicador en el cas de l'estat espanyol, per conèixer el nivell d'igualtat de gènere de la configuració vigent de les polítiques públiques d'aquest estat. La situació de l'estat espanyol dins de l'indicador assenyala que la configuració existent de les polítiques públiques el situen en una posició intermèdia entre un model de societat de sostenidor masculí/esposa dependent i un model de societat de persones sostenidores/cuidadores en igualtat. Per tant, en aquest estat encara cal incloure molts canvis en les seves polítiques públiques perquè promoguin i col·laborin en la materialització de la igualtat de gènere.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ	1
2. MARC TEÒRIC: EL PAPER DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER REVERTIR LA DESIGUALTAT DE GÈNERE	2
2.1 ATENCIÓ A LA INFÀNCIA.....	3
2.2 ATENCIÓ A LA DEPENDÈNCIA.....	5
2.3 MERCAT DEL TREBALL.....	7
2.4 PENSIONS.....	9
2.5 SISTEMA TRIBUTARI.....	10
3. METODOLOGIA	13
3.1 HIPÒTESIS.....	13
4. ANÀLISI	15
4.1 CONSTRUCCIÓ DE L'INDICADOR.....	15
4.2 APLICACIÓ DE L'INDICADOR EN L'ESTAT ESPANYOL.....	20
4.2.1 Polítiques d'atenció a la infància.....	20
4.2.1.1 Prestacions familiars.....	20
4.2.1.2 Permisos parentals.....	21
4.2.1.3 Sistemes d'educació o d'atenció infantil dels 0 als 3 anys.....	22
4.2.2 Polítiques d'atenció a la dependència.....	23
4.2.2.1 Serveis disponibles.....	23
4.2.2.2 Dret a ser cuidat.....	24
4.2.2.3 Drets de les persones cuidadores.....	24
4.2.3 Polítiques del mercat de treball.....	25
4.2.3.1 Durada de la setmana laboral estàndard.....	25
4.2.3.2 Temps parcial.....	25
4.2.3.3 Polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva.....	25
4.2.3.4 Estratègies d'igualtat de remuneració.....	26
4.2.4 Polítiques del sistema de pensions.....	27
4.2.4.1 Pensió de viudetat.....	27
4.2.4.2 Pensions no contributives.....	27
4.2.4.3 Crèdits per la cura.....	28
4.2.4.4 Càlcul dels beneficis.....	28
4.2.5 Polítiques del sistema tributari.....	28
4.2.5.1 Unitat de taxació.....	29
4.2.5.2 Beneficis fiscals.....	29
4.2.6 Situació de l'estat espanyol.....	29
5. CONCLUSIONS	30
6. BIBLIOGRAFIA	33

7. ANNEX.....	41
ANNEX 1: EXPLICACIÓ DE LA CONSTRUCCIÓ DE L'INDICADOR A PARTIR DE LES APORTACIONS REALITZADES PER LES PERSONES ACADÈMIQUES EXPERTES	41
ANNEX 2: TAULA DE L'APLICACIÓ DE L'INDICADOR EN EL CAS DE L'ESTAT ESPANYOL	61

1. INTRODUCCIÓ

La desigualtat de gènere és un problema públic, perquè afecta de manera individual i col·lectiva a homes i especialment a les dones, limitant aquestes últimes en l'exercici dels seus drets polítics, econòmics, socials i culturals. Les polítiques públiques poden mantenir o pronunciar les desigualtats de gènere o ser una eina per superar-les (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

Les polítiques públiques proporcionen incentius econòmics que determinen el comportament extensiu de les persones, les empreses i les altres entitats. Des del punt de vista de la igualtat de gènere, ens interessa detectar els incentius a la divisió sexual del treball i, particularment, els que inciten a la permanència de les dones en la llar o en l'economia submergida.

Aquest treball parteix de l'estratègia del mainstreaming o transversalitat de gènere que reconeix que les pràctiques institucionalitzades del mateix Estat contenen un biaix de gènere que contribueix a reproduir la desigualtat entre homes i dones a menys que s'incorpori activament el principi de la igualtat. Per tant, no és suficient amb un compromís retòric amb la igualtat sinó que s'ha de revisar el conjunt de polítiques públiques per corregir aquest biaix. D'aquesta manera es planteja que és imprescindible no només desenvolupar accions específiques contra la desigualtat sinó també incidir en el conjunt de la maquinària de les polítiques públiques (Cruells i Alfama, 2013). L'adopció d'aquesta estratègia contribueix a preguntar-se per l'efecte simultani de diverses polítiques en el debilitament o enfortiment de l'injust ordre de gènere (Guzmán i Montaña, 2012).

La pregunta que tractaré de respondre al llarg del treball és la següent: Quin és el nivell d'igualtat de gènere que generen les polítiques públiques existents a l'estat espanyol?

2. MARC TEÒRIC: EL PAPER DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER REVERTIR LA DESIGUALTAT DE GÈNERE

Les dones no necessiten excepcionalitat en la formulació de les polítiques públiques, sinó que el corrent principal respecti escrupolosament el principi d'igualtat, perquè pràcticament totes les excepcions tenen una segona lectura: perpetuen el rol de la dona en la llar i la seva responsabilitat com a cuidadora de dependents, siguin infants, vells o malalts. Aquests sistemes inspirats en la família tipus sostenidor masculí i esposa dependent oprimeixen a les dones i agreugen els problemes de les famílies (Pazos, 2013), a la vegada que col·laboren en la reproducció de les desigualtats de gènere, que consisteixen en diferències entre homes i dones que empoderen sistemàticament a un grup (homes) en detriment de l'altre (dones) (Palència, Malmusi, De Moortel, Artazcoz, Backans, Vanroelen i Borrell, 2014).

Les dones han aconseguit a Occident la pràctica equiparació dels seus drets civils. Però és evident que no ha canviat la seva situació de desavantatge econòmic. Per això el feminisme ha de dirigir la seva mirada cap a l'economia i, tal com proposa Maria Pazos, cap al corrent principal de les polítiques públiques relacionades amb l'Economia i Hisenda, perquè és allà on s'amaga l'arrel d'aquesta desigualtat (Pazos, 2013). Per això, el treball es centra sobretot en l'avaluació de les polítiques públiques en la seva capacitat per enfrontar la injustícia socioeconòmica, expressada en la distribució injusta de béns i recursos (Benavente i Valdés, 2014).

Cal convertir l'economia en la part central bàsica, de la lluita per la igualtat, perquè és allà on es mantenen les principals fonts de desigualtat. I on millor es combat aquesta situació és corregint les polítiques públiques i abandonant la idea que la dona és una categoria dins d'aquestes polítiques. No es tracta de negar la utilitat que han tingut les quotes i el seu efecte normalitzador, sinó de fixar l'atenció prioritària en les "corrents principals" i adonar-se que dins d'elles segueixen existint contundents missatges, clares polítiques a favor de la teòricament injuriada divisió sexual del treball (Pazos, 2013). L'objectiu d'aquest treball serà per tant, exposar un disseny de polítiques públiques que il·lustrin un camí per la total eliminació de la divisió sexual del treball.

Les polítiques públiques, en la mesura que estableixen una obligació dels Estats, són exigibles per part de la ciutadania. Fer-les justes des d'un enfocament d'igualtat de gènere les diferencia d'altres polítiques i imposa a l'Estat nous reptes en el sentit de considerar la igualtat i la no discriminació en la pràctica, reconeixent les necessitats

diferenciades i, en conseqüència, les mesures, continguts i proteccions específiques a través d'aquestes polítiques. Amb aquesta iniciativa, es busca, en definitiva fer una revisió crítica de les polítiques públiques desenvolupades per l'Estat i mostrar la mesura en què elles són capaces de transformar situacions d'injustícia de gènere (Benavente i Valdés, 2014).

L'experiència històrica és molt clara al respecte: per aconseguir la igualtat cal posar les condicions materials perquè la igualtat sigui possible. I són les polítiques les que canvien les condicions materials de les persones, i precisament a les que cal dotar d'especial importància i promoure canvis en el seu si són les que mencionarem a continuació (Pazos, 2018).

2.1 ATENCIÓ A LA INFÀNCIA

Existeix un consens social generalitzat al voltant de la conveniència que les criatures siguin cuidades en la llar pels seus progenitors/es durant els primers mesos de vida. Però també, l'escolarització no més tard del primer aniversari és un dret de la infància. Per assegurar aquests drets, la primera mesura és la dels permisos igualitaris (Pazos, 2018).

Els permisos i prestacions perquè els progenitors cuidin a casa durant un primer període després del naixement o adopció, precisament el moment d'arribada d'un infant esdevé crucial per la cristallització i consolidació dels rols de gènere diferenciats. En aquest sentit, ens trobem que els permisos per naixement actualment són d'ús femení en general, tanmateix, excepcionalment aquests permisos també són utilitzats pels homes quan es tracta de permisos intransferibles que estan pagats a taxes properes al 100% del salari real. Però aquests últims permisos són extremadament curts en comparació amb els que tenen les dones, que serveixen per fer front al primer moment "d'emergència familiar" amb l'arribada de l'infant, i un cop passat aquest primer moment, a ell li toca anar-se'n a treballar i a ella quedar-se a casa cuidant. Aquest missatge, real i simbòlic, no només és captat per les dues persones protagonistes, convertint-se en un instrument eficaç per la divisió sexual del treball dins de la família, sinó també per l'entorn social en el seu conjunt. Per descomptat, ho capten les empreses i, així, aquesta diferència en la llar té la seva altra cara en el rebuig a contractar i a promocionar a dones per ocupacions qualificades. Es tracta, doncs, d'un fenomen de discriminació estadística¹ (Pazos, 2013).

¹ La probabilitat que es produeixi l'arribada d'un infant i el supòsit profundament estès que serà la dona la que s'encarregarà, produeix que els ocupadors valorin aquesta possibilitat de que la dona pugui tenir un fill/a.

Les restriccions sobre les oportunitats d'ocupació femenina que sorgeixen de la divisió del treball en les llars es veuen agreujats pels no institucionals que operen dins del mercat laboral. Encara que la discriminació salarial oberta és il·legal a molts països, els ocupadors amb freqüència segreguen treballs o ofereixen menys capacitació a les treballadores. Els ocupadors sovint perceben els guanys d'invertir en dones treballadores com a inferiors als dels homes, principalment pel paper de les dones en la cria dels fills/es (Grosh i Baker, 1995). La solució recau en establir permisos intransferibles i ben pagats, aquesta seria l'única forma d'assegurar que la majoria dels pares poguessin prendre's el mateix temps que les mares (Lewis, 2009; Pazos i Rodríguez, 2010; Castro, 2015). La participació dels homes en la cura infantil al mateix nivell que les dones (i l'absència del treball pel mateix període de temps) és essencial per eliminar els rols de gènere diferenciats (Castro i Pazos, 2015).

En el mercat laboral, la igualtat en la cura eliminarà una causa fonamental de discriminació, doncs en absentar-se els homes en la mateixa mesura que les dones, s'eliminarà l'etiqueta de "menys disponible per l'ocupació" que porten totes les dones davant les empreses. Evidentment, qualsevol persona ha de ser lliure per decidir cuidar a temps complet i dependre econòmicament d'una altra persona, però es tracta que ningú es vegi pressionada a fer-ho per la manca d'altres alternatives i/o per incentius econòmics (Pazos, 2018).

Aquests permisos igualitaris han d'anar acompanyats de la possibilitat d'integrar-se en una escola infantil l'endemà de la finalització dels permisos. Aquesta escola infantil ha de reunir les següents característiques: qualitat, gratuïtat, proximitat, horaris suficients i currículum educatiu que asseguri l'ensenyament igualitari i la formació en valors democràtics. Per això, és necessari universalitzar el dret i construir un sistema públic d'escoles infantils gestionades pels municipis (Pazos, 2018). Així doncs, les polítiques públiques que incloguin la provisió de serveis socials alleugen algunes de les responsabilitats de cura que han recaigut tradicionalment en les dones, i permet la seva integració en el mercat laboral (Kjeldstad, 2005).

Aquí cal mencionar la necessitat d'una atenció especial a les famílies monoparentals. El fet que només hi hagi una persona adulta per cuidar a les criatures i per generar ingressos posa a les famílies monoparentals (que en la seva majoria són monomarentals) en situació de desavantatge enfront de les biparentals. Per tant, aquestes famílies tenen

especials necessitats que han de ser ateses solidàriament per l'Estat del Benestar. Això s'aconsegueix amb prestacions especials per aquesta circumstància, així com preferències per l'accés als serveis públics, a la llar, al transport, entre d'altres. A més, aquestes famílies haurien de disposar d'un determinat nombre d'hores d'atenció a domicili proporcionades pels serveis municipals, en connexió amb el sistema d'educació infantil (Pazos, 2018).

2.2 ATENCIÓ A LA DEPENDÈNCIA

En els últims anys, ha aparegut amb força el que s'ha denominat "crisi de cures", que s'entén com un complex procés de reorganització dels treballs de cures, que continua descansant majoritàriament sobre les dones, però que cada vegada és més incapaç de respondre a les necessitats de cures de les persones, estructurant-se de forma precaritzada i discriminatòria, ja que manté la mateixa estructura de desigualtats socials tradicionals (Pérez, 2006). La crisi de les cures en els països del nord ha originat els processos migratoris de dones de països del sud cap a països més rics oferint treball de "cuidadores": procés que Hochschild va denominar "les cadenes mundials d'afectes i assistència", conegudes també com a cadenes globals de cura o la triple discriminació que afecta les dones immigrades. Aquesta transnacionalització del treball de cures està aguditzant les desigualtats entre les mateixes dones, bàsicament per raó de la classe i l'ètnia/raça (Carrasco, Borderías i Torns, 2011). La crisi de les cures planteja certes urgències per l'acció i la preocupació per com els països respondran a les demandes de cures sense discriminacions cap a les dones ni homes i de forma universal i igualitària (Muñoz, 2017).

Fins a temps molt recents les famílies han assumit les cures dels seus membres assignant a les dones de diferents generacions les tasques de cures, qui han articulat les seves solidaritats amb l'ajuda pública disponible i recorrent al mercat per cobrir les necessitats dels seus familiars. Tanmateix, davant del dèficit en la provisió de les cures present i que s'agreujarà en un futur no molt llunyà, aquesta situació difícilment serà sostenible (Martín, 2008). La majoria de les famílies no té capacitat d'estalvi per assegurar-se la continuació del seu nivell d'ingressos en la vellesa, ni per garantir-se una atenció sanitària de qualitat, tampoc pot permetre's l'atenció a les persones dependents ni l'educació i la cura de les seves criatures en les condicions de qualitat en les que actualment entenem que han de realitzar-se aquestes tasques. Per tant, aquesta qüestió és objectivament important des del punt de vista social (Pazos, 2013).

Les polítiques per atendre les cures de llarga duració o les polítiques d'atenció a la dependència, com són conegudes a Espanya, modifiquen la idea que la cura és un problema individual i familiar i assumeixen que es tracta d'un problema social que requereix el suport de l'Estat (Comas, 2014). Durant dècades aquestes polítiques es limitaven a un conjunt dispers de serveis socials, tanmateix en les últimes dècades s'han anat establint sistemes pels quals es reconeix el dret, amb el fi d'ordenar i homogeneïtzar el nivell d'atenció i, sobretot, es posa en peu un nou recurs que tindrà un paper central: la promoció de la figura de la denominada cuidadora informal o cuidadora familiar. La qüestió és que el reconeixement d'aquest dret de cura no ha portat aparellat el reconeixement dels més mínims drets per les persones que el realitzen. Així doncs, la disjuntiva de les polítiques públiques està entre dues alternatives: la provisió de serveis públics o la pressió sobre les dones perquè continuïn assumint una càrrega que no cessa de créixer. Encara que aquesta segona opció és actualment la tendència actual, cal apostar per la primera, en tant que és la que ens obre el camí per assolir la igualtat de gènere. Apostar per uns serveis públics permetrien alliberar a les dones d'unes tasques de cures que tradicionalment han recaigut sobre elles sense alternatives i en condicions generalment penoses (Pazos, 2013). Cal tenir en compte que la cura és essencial per la sostenibilitat de la vida i la reproducció social. Les polítiques de provisió pública de cures donen visibilitat a aquestes activitats i al seu valor social i econòmic. No tenir en compte la importància de les activitats de cura, comporta exacerbar les desigualtats de gènere i per tant restar a les dones, drets de ciutadania (Comas, 2014).

Igual que succeeix amb l'atenció a la infància, veiem com les prestacions per cures en l'entorn familiar, junt amb les excedències, pressionen a les potencials cuidadores perquè abandonin les seves ocupacions. Aquestes dones es veuran atrapades en una "opció" forçada per la necessitat; però, quan la funció de la cura acabi, no hi haurà prestacions per "excuidadores" ni cap altra prestació o desgravació pel seu cas. Algunes persones argumenten que aquestes prestacions suposen un reconeixement del treball de les cuidadores, en comparació amb la invisibilitat total anterior. Tanmateix, també suposen la naturalització i legitimació del rol de la dona com a cuidadora, per part de les autoritats, situació que cal tractar d'evitar en lloc de fomentar (Pazos, 2013).

Per això és imprescindible intervenir sobre l'actual càrrega de la cura que recau sobre les famílies, i en elles, sobre les dones. En particular, l'accés a la cura no ha de, des de

cap òptica, dependre de la seva provisió informal brindada en el si familiar o de la capacitat de pagament de les famílies. En canvi, l'Estat ha d'assumir el seu rol com a proveïdor i garant principal de la cura, de l'articulació de l'oferta de serveis existent en els països, de la seva ampliació d'acord amb les cobertures precisades, de la seva regulació conforme a estàndards de qualitat i de protecció social d'aquells/es que ho necessiten i proveir-ho (Nieves i Robles, 2016).

Així doncs ens trobem que la igualtat en la cura no només és possible, sinó que, de fet, és l'única via possible davant la greu situació en la qual es troben la majoria dels països industrialitzats. L'experiència històrica demostra que la via per valorar les cures, i per abordar-les correctament, té dos eixos: el primer seria la seva provisió per part dels serveis públics; i el segon, el seu repartiment igualitari entre homes i dones. Si volem aspirar a la paritat en la cura, una mesura elemental seria eliminar tots aquests instruments que només "convencen" a les dones, ja que en cap part del món s'ha aconseguit que aquestes eines tinguin èxit amb els homes, que no s'acullen ni s'acolliran massivament a cap "facilitat" que els minvi significativament els seus ingressos o que els dificulti la seva carrera professional. Aquests instruments que cal eliminar són, com hem anat mencionant: excedències, permisos transferibles o mals pagats, prestacions per cura de dependents en l'entorn familiar i reducció de jornades; totes elles són mesures clarament contraproductives per l'avenç cap a la igualtat. En realitat, el disfuncional no és que els homes vulguin conservar la seva independència econòmica, sinó que les dones es vegin obligades a perdre-la (Pazos, 2018).

2.3 MERCAT DEL TREBALL

La massiva incorporació de les dones al mercat laboral que s'ha produït durant les últimes dècades en els països de l'entorn occidental, s'ha convertit en un fet indiscutible. Tanmateix, l'assumpció per part de les mateixes d'un rol públic, no ha significat ni la desactivació del rol privat tradicional, associat a les responsabilitats de cura, ni ha arribat a produir-se un tractament que integri el treball mercantil i el domèstic. Conseqüentment, la seva incorporació a l'espai públic i la seva ocupabilitat, es troba condicionada i limitada per la vigència de la divisió sexual del treball en l'espai privat així com per l'organització d'un mercat laboral que ignora les responsabilitats de la cura (Muño, 2008). Les dones s'estan incorporant massivament a l'ocupació en tots els països, però tots els indicadors ens mostren la seva situació de precarietat i de desigualtat respecte als homes. També són majors les seves taxes de pobresa, i menors

els seus salaris i les seves pensions mitjanes i estan sobrerrepresentades en les categories de treballadors amb menys drets (Pazos, 2009).

L'ocupació estable i amb drets és fonamental per la igualtat de gènere per les següents raons: és imprescindible pel sosteniment econòmic de l'Estat del Benestar. L'ocupació precària amb sous baixos, junt amb l'economia submergida, és el primer enemic de les finances públiques; les majors perjudicades per la precarietat laboral i per l'economia submergida són les dones; sense jornades curtes i estables és impossible conciliar responsabilitats familiars amb ocupació de qualitat (Pazos, 2018).

La política relativa als temps de treball ofereix dues alternatives: per una banda, jornades curtes i racionals a temps complet, que faciliten a totes les persones compatibilitzar ocupació de qualitat amb cura, i no només en moments crucials, sinó durant tota la seva vida, i la segona alternativa, és oferir un camí especial a les persones "amb responsabilitats familiars". Aquesta segona via no soluciona el problema de manera duradora i, en canvi crea moltes dificultats a les persones afectades: disminució dels ingressos que sol ocasionar la caiguda en situació de dependència econòmica i la pèrdua de drets socials associada a les cotitzacions (Pazos, 2013). Per tant, cal apostar per la primera via. La regulació del treball a temps complet, mitjançant la reducció de les hores a temps complet, i l'intercanvi entre homes i dones els donaria temps a ambdós per compartir el treball no remunerat (Pascall i Lewis, 2004). Així doncs, les polítiques de temps de treball poden i han de limitar la setmana laboral estàndard i atorgar drets a un nombre mínim de dies lliures remunerats, tant per homes com per dones (Gornick i Meyers, 2008).

Cal reduir l'ocupació a temps parcial, i per això cal eliminar les subvencions a les empreses per aquest tipus de contractes. També, en conjunció amb la provisió de permisos igualitaris, serveis públics i ocupació estable a temps complet, han d'eliminar-se els drets especials a reduccions de jornada per raons de cura. Això no vol dir que no puguin haver-hi persones que decideixin treballar a temps parcial, sigui per cuidar o per qualsevol altra cosa, però es tracta que no es vegin incitades a fer-ho. La reducció i estabilitat de la jornada a temps complet és fàcilment assolible mitjançant polítiques públiques, la principal és una llei que estableixi la jornada màxima en 35 hores setmanals (Pazos, 2018).

2.4 PENSIONS

La desigualtat de gènere en la protecció econòmica en la vellesa és una problemàtica comuna en la majoria dels sistemes de pensions del món i té les seves arrels en desigualtats de gènere que s'estenen i reproduïxen al llarg del curs de la vida. La desigualtat de gènere en el sistema de pensions sorgeix fonamentalment de la interacció de les regles que defineixen els drets de jubilació amb les desigualtats de gènere en el mercat laboral i en la divisió sexual del treball (Arza, 2017). Per tant, per afrontar la desigualtat de gènere existent en el sistema de pensions consisteix en el fet que totes les persones (en condicions normals, i ser mare és normal) puguin cotitzar ininterrompudament durant tota la seva vida, fet que com hem anat veient, resulta complicat en unes polítiques públiques orientades al model de societat sostenidor masculí / esposa dependent, així que els canvis que s'han de produir en el sistema de pensions per l'avenç de la igualtat no poden comprendre's si s'analitzen aïlladament. En aquest sentit, cada una de les polítiques públiques és una peça de la maquinària. Així doncs, la solució per assolir la igualtat en el sistema de pensions passa necessàriament perquè ningú hagi de recórrer a excedències, a jornades parcials o a períodes "d'inactivitat" per fer-se càrrec de la cura i això ha d'anar acompanyat pels altres canvis mencionats i dels que continuarem parlant (Pazos, 2013).

Les pensions contributives de jubilació, com la resta de la Seguretat Social, es van estendre a Europa després de la Segona Guerra Mundial amb el fi de mantenir la renda de les persones majors una vegada cessada la seva activitat laboral i, per tant, els seus ingressos del treball. Es van anomenar contributives perquè el seu accés i quantia depenen de les cotitzacions acumulades pel treballador/a. També es van instituir les pensions anomenades "de supervivència" (orfandat i viudetat) per protegir a la viuda i als fills/es en cas de mort del "treballador". Posteriorment, es van establir les pensions no contributives de jubilació per les persones majors de 65 anys que manquessin de recursos encara quan no haguessin cotitzat el temps suficient per assolir les prestacions del nivell contributiu, ni tinguessin dret a la pensió de viudetat. A primera vista, podria semblar-nos que no existeix ja cap biaix de gènere en el sistema de pensions, amb l'extensió del dret a les pensions de viudetat també als homes. En contra d'aquesta primera impressió, una anàlisi detallada ens mostrarà desigualtats importants entre les pensions d'homes i dones (Pazos, 2013).

Cal tenir en compte que no és possible compensar plenament a les dones per la seva major dedicació al treball domèstic. Els dos mecanismes que pretenen fer-ho des dels sistemes de pensions no ho aconsegueixen. En primer lloc, les pensions de viudetat són molt menors que les pensions de jubilació contributiva que s'obtenen amb una ocupació de qualitat durant tota la vida. En segon lloc, el reconeixement de períodes cotitzats per excedències o per parts no és complet ni compensa la pèrdua d'oportunitats laborals (i per tant de cotitzacions futures) que originen les interrupcions de l'ocupació. A més, ambdós mecanismes deixen fora a moltes dones. També cal mencionar versions de la idea del salari de la mestressa de casa, aquestes suposades compensacions no han compensat a les dones "beneficiàries". Les compensacions per les cures, mai són suficients per garantir la independència econòmica i mai arriben a igualar els drets generats per la inserció continuada en l'ocupació de qualitat (Sainsbury, 1999). És per això que tots els intents de posar pedaços al sistema de pensions per incloure a les dones sense atacar de soca-rel la divisió del treball han fracassat.

La solució, no radica en l'eliminació del sistema de pensions contributives, el que seria desastrós des de tots els punts de vista, inclosos el de la igualtat entre homes i dones. La contributivitat té una funció molt important: la d'assegurar la suficiència financera del sistema, lluitar contra l'economia submergida i aprofitar eficientment el capital humà. La solució recau sobretot en dos elements rellevants: en primer lloc és necessària una reforma profunda que converteixi la pensió de viudetat vitalícia en una figura residual i sense efecte sobre els futurs matrimonis, amb les adequades mesures transitòries i una implementació progressiva, de manera que es vagi extingint amb el pas del temps. I en segon lloc, la pensió no contributiva hauria d'augmentar-se fins a un nivell digne, que podria ser el mínim actual de les pensions de viudetat i de jubilació, fent la percepció dels complements fins a aquest mínim general incompatible amb tota mena de rendes personals, però no fent-la dependre dels ingressos familiars. Per obtenir pensions per sobre d'aquest nivell, totes les persones –i no només els homes i les dones solteres sense responsabilitat de cures- es veurien incentivades a cotitzar durant tota la seva vida (Pazos, 2013).

2.5 SISTEMA TRIBUTARI

Els sistemes tributaris no són neutrals quant al gènere. Contenen biaixos tant explícits com implícits. L'anàlisi tributària des d'una perspectiva de gènere pot revelar aquests biaixos i pot ser un estímul per la reforma (Grown, 2006).

La finalitat del tribut és obtenir ingressos per destinar-los a les despeses públiques, però la càrrega tributària també juga un important paper promovent o desincentivant les conductes de la ciutadania. Quan es regula el deure de contribuir s'incideix en altres facetes de la vida social com són les condicions d'igualtat d'homes i dones (Sánchez, 2013)

En les últimes tres dècades s'han realitzat reformes fiscals per individualitzar els sistemes de tributació, de forma que, en teoria, actualment la major part dels països de l'OCDE defineixen a la persona individual, i no a la parella, com unitat contributiva bàsica. Tanmateix, són encara nombrosos els països europeus que inclouen elements de tractament impositiu conjunt pels dos membres de la parella. L'existència de la tributació conjunta, a més de transmetre una idea obsoleta i originar una despesa pública innecessària i regressiva, produeix efectes reals negatius sobre la incorporació de les dones al treball assalariat legal. Segueix sent necessària, per tant, una reforma que elimini definitivament la possibilitat de declaració conjunta. L'estalvi fiscal conseqüent podria reinvertir-se en l'avenç cap a un sistema de prestacions universals per fills/es, en prestacions a les famílies monoparentals i en altres prestacions i serveis que afavoreixin la igualtat de gènere, com ara, l'equiparació del permís de paternitat amb el de maternitat, la universalització del dret a l'educació infantil des dels 0 anys i la universalització dels serveis públics d'atenció a la dependència (Pazos, 2013), mesures que ja hem vist que són d'especial importància per assolir la igualtat de gènere.

Tanmateix en un règim tributari individual és possible trobar biaixos de gènere. La necessària tributació de les exempcions entre els cònjuges pot no ser justa, per exemple, en els casos en què es preveuen exempcions pels marits amb esposes a càrrec, però no per les esposes amb marits a càrrec. A més, en alguns països s'apliquen diversos tipus impositius als homes i a les dones i els tipus impositius per les dones casades són més alts que aquells pels homes casats (Rossignolo, 2018).

Tot i que la creació i ampliació dels sistemes fiscals ha estat un pas fonamental i molt positiu per retallar les desigualtats, la seva implementació s'ha produït en una etapa històrica en la qual la divisió del treball semblava com a "natural", i per tant, la reflecteixen i la reproduïxen, donant així origen a noves discriminacions de gènere. Ens trobem, per tant, que els sistemes d'impostos estan dissenyats originalment conforme a la norma familiar de sostenidor masculí/esposa dependent. Encara que el disseny formal d'aquests sistemes aparentin neutralitat, els sistemes solen penalitzar o

primer unes o altres situacions familiars (Medialdea i Pazos, 2011), així doncs caldrà també examinar aquest àmbit de polítiques públiques per conèixer bé les desigualtats de gènere que operen en el seu si i corregir-les.

3. METODOLOGIA

Aquest treball pretén desenvolupar una anàlisi de polítiques públiques que incideixen sobretot en l'autonomia econòmica des d'una perspectiva feminista i a partir d'aquesta anàlisi, crear un indicador compost que ens permeti avaluar les polítiques públiques desenvolupades pels estats i situar-les en una escala que ens permeti conèixer en quina situació actual de la igualtat de gènere es troba el país en qüestió en la formulació de les seves polítiques públiques.

Gràcies al marc teòric, hem pogut acotar quins són els àmbits de polítiques públiques especialment rellevants per acabar amb la divisió sexual del treball i amb els sistemes inspirats en la família tipus sostenidor masculí i esposa dependent, que són: atenció a la infància, atenció a la dependència, mercat laboral, pensions i sistema d'impostos i prestacions. Aquests àmbits seran els que contemplarà l'indicador. Cal fer èmfasi, que l'indicador es configurarà a partir de l'existència o no d'una configuració concreta de política pública, és a dir, en l'existència d'un marc normatiu que reguli un dels àmbits concrets, però no en la seva posterior posada en pràctica, ja que això suposaria una dificultat addicional i un volum de feina difícil de dur a terme amb els recursos dels quals es disposa. Un cop configurat aquest indicador i els seus components, que ha de servir per avaluar qualsevol país, l'aplicarem a un estudi de cas: l'estat espanyol.

La construcció d'aquest indicador es nodreix de les aportacions fetes des de l'epistemologia feminista i sobretot aquelles que han dut a terme una revisió crítica de les polítiques públiques existents, alhora que han contemplat la seva formulació ideal per assolir la igualtat de gènere. Per tant, les fonts d'informació utilitzades tenen un caràcter principalment secundari, és a dir, no elaborades directament en el procés d'investigació. Tanmateix, per donar més consistència a la construcció d'aquest indicador, es realitzaran entrevistes amb acadèmiques especialitzades en el tema.

Per la construcció de l'indicador tindrè en compte que aquest compleixi totes les característiques que un bon indicador ha de tenir, que són almenys cinc: validesa (l'indicador mesura el que diu que mesura); fiabilitat (les mesures són estables i replicables); comunicabilitat (a altres agents implicats); resistència a la manipulació i economia en la recollida de dades i el seu processament (Yorke, 1995).

3.1 HIPÒTESIS

A partir del plantejament fet fins ara, la hipòtesi principal consisteix en el fet que *l'estat espanyol obtindrà una puntuació en aquest indicador especialment baixa, en tant, que*

se sosté en un sistema inspirant en la família tipus sostenidor masculí i esposa dependent. Això entenc que és així perquè la configuració actual de les polítiques públiques d'atenció a la infància, d'atenció a la dependència, de mercat laboral, pensions i sistema d'impostos i prestacions s'emmarca encara amb la lògica de la divisió sexual del treball, que relega a les dones a l'espai privat de la llar, no remunerat i que quan les inclou a l'espai públic, ho fa sovint en esferes més precaritzades i més vulnerables. Per tant, Espanya es trobarà encara lluny d'obtenir una puntuació de l'indicador que la situï com un país on existeix plena igualtat de gènere en aquests àmbits de polítiques públiques i que per tant, s'aproximi més a un sistema de persones sostenidores/cuidadores en igualtat, que respondria al principi que homes i dones tenen les mateixes obligacions i drets, sense rols de gènere diferenciats, com a treballadors/es i cuidadors/es.

També sostinc, que *el disseny ideal de polítiques públiques que promoguin la plena igualtat de gènere no es produeix a cap país.* Per tant, cap país obtindrà el valor màxim de l'indicador, que catalogaria el país en qüestió com un sistema de persones sostenidores/cuidadores en igualtat.

4. ANÀLISI

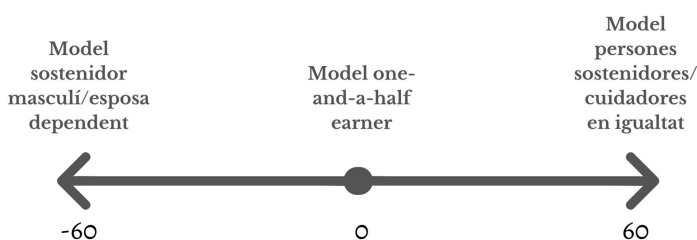
La part de l'anàlisi es dividirà en dues, una pròpiament del procés de creació de l'indicador i l'altra, de l'aplicació en el cas concret de l'estat espanyol.

4.1 CONSTRUCCIÓ DE L'INDICADOR

Per l'elaboració de l'indicador partim de la selecció dels aspectes que les acadèmiques expertes consideren com a més importants, aquest pas, realitzat ja en la part del marc teòric identificava cinc àmbits centrals per tal d'aconseguir revertir la divisió sexual del treball i els sistemes inspirats en la família tipus sostenidor masculí i esposa dependent, que eren: atenció a la infància, atenció a la dependència, mercat laboral, pensions i sistema d'impostos i prestacions. A continuació, dividirem aquest apartat en aquests cinc àmbits per incloure els components rellevants en cada àmbit i que contemplarà l'indicador. Per assignar la ponderació d'aquests components es volia fer a través d'entrevistes a expertes, tanmateix les respostes aconseguides no donaven ventall per realitzar-ho. Com a mètode alternatiu, a través de les aportacions realitzades per les acadèmiques i a què dona més importància la literatura, s'ha realitzat l'establiment de valors.

L'indicador té una escala que va del valor -60 fins al valor 60. El valor -60 representa un model de societat sostenidor masculí/esposa-dependent i el valor 60 representa un model de persones sostenidores/cuidadores en igualtat o dual-earner/dual-carer model. En el valor mitjà dels dos extrems, el 0, representaria un model de societat one-and-a-half o one-and-three-quarters earner. El diagrama 1 il·lustra aquesta escala.

Diagrama 1: Escala de l'indicador creat



Font: elaboració pròpia

El model de societat sostenidor masculí/esposa dependent (*male breadwinner model*) assumeix que els homes són els principals guanyadors i que les dones són les principals cuidadores de la família (Lewis, 2006). El model de la societat *one-and-a-half* o *one-*

and-three quarters earner recull aquella configuració social on els homes treballen a temps complet i les dones treballen un nombre variable d'hores a temps parcial i una gran quantitat de treball domèstic i de cures no remunerat (Lewis, Campbell i Huerta, 2008). I per últim, el model de doble assalariat/doble cuidador (*dual-earner/dual-carer model*) es refereix a un acord social i econòmic en el qual homes i dones participen simètricament tant en el treball remunerat en el mercat laboral com en el treball no remunerat a la llar (Gornick i Meyers, 2001).

A cada component identificat com a rellevant i possible per incloure en l'indicador, li atribuirem primer de tot un signe positiu o un signe negatiu o zero, en funció de si contribueix a perpetuar la divisió sexual del treball i la dependència econòmica de les dones, dificultant la seva incorporació laboral, prolongant la seva estada a la llar i reproduint el rol exclusiu de les dones com a proveïdores de cures (signe negatiu); o si contribueix a revertir aquesta divisió i promou la independència econòmica de les dones, així com la corresponsabilitat de la cura i del treball domèstic entre homes i dones (signe positiu); o si simplement contribueix a la incorporació laboral de les dones, l'únic que no amb la mateixa proporció que els homes, a l'hora que promou la responsabilitat de cures principalment a les dones, mentre que als homes només en situacions excepcionals "d'ajuda" (zero). En segon lloc, caldrà determinar el valor exacte que adoptarà el component dins de l'indicador, per realitzar-ho partirem de la literatura acadèmica i la importància i potencialitat que doni a aquest component com a perpetuador o alliberador de les desigualtats de gènere (referent sobretot a la divisió sexual del treball i la dependència econòmica de les dones).

L'explicació extensiva referent a la construcció de l'indicador es troba en l'Annex 1 i a continuació es presenta la Taula 1 que recull les dimensions que contempla l'indicador a partir de l'explicació, així com el valor atorgat a cada configuració concreta.

TAULA 1: CONFIGURACIÓ DE L'INDICADOR	
	VALORS
POLÍTiques D'ATENCIÓ A LA INFÀNCIA	
Prestacions familiars	
1) Universalitat	
- Són universals	1
- No són universals, estan lligades a algun/s requisits	-1
2) Contemplació especial de famílies en situacions especials de risc (que inclogui les famílies monoparentals). Per contemplació especial ens referim a majors beneficis en la configuració de les prestacions	

- Existeix contemplació especial per les famílies en situació especials de risc	1
- No existeix contemplació especial per les famílies en situació especials de risc	0
Permisos parentals	
1) Titularitat	
- Permís reservat només a les dones	-12* (no contemplar els apartats 2, 3, 4, 5 i 6 dels permisos parentals). Continuar a partir de l'apartat 7 dels permisos.
- Permís reservat a homes i a dones	0
2) Intransferibilitat (% de la part dels pares respecte al total del permís)	
- 0	-3
- Menys del 10%	-2
- Més del 10% i menys del 33%	-1
- Més del 33% i menys del 40%	1
- Més del 40% i més del 50%	2
- Més del 50% i menys del 65%	3
3) Remuneració (del permís intransferible assignat als pares)	
- 0 o menys del 33%	-3
- Més del 33% i menys del 50%	-2
- Més del 50% i menys del 65%	-1
- Més del 65% i menys del 75%	1
- Més del 75% i menys del 90%	2
- Més del 90% i menys del 100%	3
4) Transferibilitat (% de la part del permís transferible respecte al total del permís)	
- 0	2
- Menys del 33%	0
- Més del 33% i menys del 50%	-1
- Més del 50% i menys del 65%	-2
- Més del 65% i menys del 75%	-2
- Més del 75% i menys del 90%	-2
- Més del 90% i menys del 100%	-3
5) Obligatorieta o algun incentiu que incentivi als pares a prendre el permís	
- Si	1
- No	-1
6) Bretxes de gènere en els elements normatius	
A) En les parts transferibles	
- Si	-1
- No	1
B) En la remuneració	
- Si	-1

- No	1
C) En les parts obligatòries/incentius	
- Si	-1
- No	1
7) Durada	
A) Durada relativa / Repartiment de la durada permís	
- Mateixa durada dels permisos (2 setmanes de marge) entre el permís que es pot prendre la mare i el permís que es pot prendre el pare	1
- Durada desigual (de més de 2 de marge) entre els permisos d'ambdós progenitors	-1
B) Total durada del permís (sumant els permisos)	
- Durada d'entre 8 i 12 mesos	1
- Durada de més de 12 mesos	-1
- Durada de menys de 8 mesos	
8) Drets associats	
- Contempla la protecció laboral durant el període del permís	1
- No contempla la protecció laboral durant el període del permís	-1
9) Flexibilitat (el permís pot prendre's en blocs de temps, distribuïts durant els anys preescolars i/o temps parcial, sobretot si es pot prendre el permís a la vegada que treballes	
- Si	1
- No	-1
Sistemes d'educació/d'atenció infantil (dels 0 als 3 anys)	
1) Universalitat	
- Si	1
- No	-1
2) Publicitat del sistema (% de centres públics respecte al total de centre d'atenció/educació infantil	
- Entre el 0% i el 50%	-2
- Entre el 50% i el 100%	2
POLÍTIQUES D'ATENCIÓ A LA DEPENDÈNCIA	
Serveis disponibles	
1) Provisió pública dels serveis d'atenció institucional (% de serveis públics d'atenció institucional respecte al total de serveis d'atenció a la dependència)	
- Entre el 0% i el 50%	-2
- Entre el 50% i el 100%	2
2) Configuració de les prestacions cash-for-care	
- Reconeix la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar o informal	-2
- No existeixen prestacions cash-for-care	0
- No reconeix la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar (ja sigui perquè només reconeix la prestació vinculada al servei)	2
Dret a ser cuidat	
1) Reconeixement del dret	
- Es reconeix el dret a ser cuidat	2
- No es reconeix el dret a ser cuidat	-2
2) Configuració del dret: universalitat	
- El dret a ser cuidat es configura com un dret individual/subjectiu i universal	2
- El dret a ser cuidat no es configura com un dret individual/subjectiu i universal	-2
Drets de les persones cuidadores	

1) Protecció social de les persones cuidadores	
- El treball de les persones cuidadores està reconegut dins de la Seguretat Social i dels règims laborals com la resta de treballs desenvolupats en la societat	3
- El treball de les persones cuidadores no està reconegut dins de la Seguretat Social o està reconegut dins d'un règim laboral diferenciat del de la resta de persones treballadores	-3
POLÍTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL	
Durada de la setmana laboral estàndard	
- Jornada d'entre 37,5 i 35 hores setmanals	2
- Jornada de més de 37,5 hores setmanals	0
- No existència d'una regulació sobre la jornada laboral setmanal màxima	-2
Temps parcial	
- Es reconeix l'equitat salarial obligatòria entre les persones treballadores a temps parcial i a temps complet	2
- No es reconeix l'equitat salarial obligatòria entre les persones treballadores a temps parcial i a temps complet	-2
Polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina	
- Existència de polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina	3
- No existència de polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina	-3
Estratègies d'igualtat de remuneració	
- Existència d'estratègies d'igualtat de remuneració	3
- No existència d'estratègies d'igualtat de remuneració	-3
POLÍTIQUES DEL SISTEMA DE PENSIONS	
Pensió de viudetat	
- Pensió de viudetat només per les dones	-3
- Pensió de viudetat per homes i per dones	0
- No existència de pensió de viudetat	3
Pensions no contributives / Jubilació garantida	
1) Remuneració	
- La remuneració de la pensió no contributiva assoleix els nivells mínims de les pensions contributives	3
- La remuneració de la pensió no contributiva no arriba als nivells mínims de les pensions contributives	-3
2) Universalitat	
- Les pensions no contributives són universals	2
- Les pensions no contributives no són universals, existeixen esquemes de prova de mitjans	-2
Crèdits per la cura	
1) Titularitat	
- Els crèdits per la cura s'atorguen només a les dones (o s'atorguen preferencialment a les dones)	-2
- Els crèdits per la cura s'atorguen indiferent del sexe	2
2) Compatibilitat amb el mercat laboral	
- Els crèdits per la cura són compatibles amb l'ocupació al mercat laboral de la persona cuidadora	2
- Els crèdits per la cura no són compatibles amb l'ocupació al mercat laboral	-2

de la persona cuidadora	
Càlcul dels beneficis	
- El càlcul dels beneficis de la pensió tenen en compte taules de mortalitat unisex	2
- El càlcul dels beneficis de la pensió tenen en compte taules de mortalitat diferenciades per sexe	-2
POLÍTIQUES DEL SISTEMA TRIBUTARI	
Unitat de taxació dels impostos sobre la renda personal	
- La unitat de taxació dels impostos sobre la renda personal és la declaració conjunta	-3
- Pots escollir la unitat de taxació dels impostos sobre la renda personal entre la declaració conjunta i la declaració individual	0
- La unitat de taxació dels impostos sobre la renda personal és la declaració individual	3
Beneficis fiscals	
- Existència de beneficis fiscals (deduccions, exempcions o altres privilegis fiscals) en base al sexe	-3
- No existència de beneficis fiscals (deduccions, exempcions o altres privilegis fiscals) en base al sexe	3

Font: Elaboració pròpia

*Nota: *Atribuïm directament el -12 en el cas que només existeixi reconeixement d'un permís reservat per les mares (i no un permís pels pares) perquè no caldrà que examinem els elements referents als apartats 2, 3, 4, 5 i 6 dins de l'apartat dels permisos parentals en tant que tracten la configuració del permís pels pares. Així doncs, atorguem directament el valor -12 que serà el que obtindria si la configuració dels apartats mencionats anteriorment fos el pitjor possible per la igualtat de gènere.*

4.2 APLICACIÓ DE L'INDICADOR EN L'ESTAT ESPANYOL

La segona part de l'anàlisi correspon a aplicar l'indicador elaborat en el cas de l'estat espanyol.

4.2.1 Polítiques d'atenció a la infància

S'examinaran cada un dels tres components que es corresponen a les polítiques d'atenció a la infància: prestacions familiars, permisos parentals i serveis d'educació/d'atenció infantil.

4.2.1.1 Prestacions familiars

En el cas espanyol hi ha de dos tipus de prestacions familiars: per una banda per part o per adopció múltiples; i per l'altra, naixement o adopció de fill en els supòsits de famílies nombroses, monoparentals i en els casos de mares amb discapacitat igual o superior al 65% (Ministeri de Sanitat, Consum i Benestar Social, 2019). Amb aquesta breu radiografia ja podem catalogar les dues dimensions que formen part de les prestacions familiars: ens trobem que les prestacions familiars no són universals, sinó que estan lligades a requisits, es valorarà en un punt negatiu. I ens trobem que les

famílies en situacions especials de risc, com serien les famílies monoparentals, sí que gaudeixen d'una contemplació especial dins de les prestacions familiars, així doncs, es valorarà en un punt positiu.

4.2.1.2 Permisos parentals

Amb l'aprovació del Reial Decret 6/2019 es va establir un permís de paternitat o el permís pel progenitor diferent de la mare biològica de 8 setmanes el 2019, que augmentarà a 12 setmanes a partir de l'1 de gener del 2020 i a 16 setmanes el 2021. D'aquesta forma, des de 2021, ambdós progenitors gaudiran de permisos iguals, intransferibles i retribuïts al 100%, amb una llicència de sis setmanes ininterrompudes per ambdós al principi i altres deu setmanes per cada un a distribuir fins als dotze mesos des del naixement o adopció. Les sis primeres setmanes es gaudiran a jornada completa, mentre que les altres deu podran repartir-se a jornada completa o parcial al llarg del primer any de vida (o d'adopció) del/de la fill/a, però no podrà cedir-se a l'altre progenitor. Com a incentiu, si ambdós progenitors els gaudeixen de forma equitativa, podran ampliar el període de permís en una setmana més cada un (Ballester, 2019). Pel que fa a la protecció laboral durant el període de permís, l'article 55.4 de l'Estatut de Treballadors declara nul l'acomiadament disciplinari durant els períodes de suspensió del contracte per naixement, a menys que es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'exercici del permís (Aragón, 2019).

En tant que s'ha començat a desenvolupar ja el que diu el Reial Decret, es tindrà en compte la configuració final dissenyada i que s'assolirà definitivament l'any 2021. Així doncs, pel que fa a la **titularitat**, en el cas espanyol el permís està reservat a dones i homes, per tant, es valora en zero punts i es pot continuar examinant la resta d'ítems. Pel que fa a la **intransferibilitat**, s'observa que el permís estarà distribuït a parts iguals, per tant els pares o la persona progenitora que no és la mare biològica, podrà gaudir d'un 50% del permís respecte al total del permís, per tant, corresponen en tres punts positius en aquest ítem. S'espera una **remuneració** del 100%, per tant s'obtindran tres punts positius. Pel que fa a la **transferibilitat**, no es contempla cap part del permís que pugui ser transferible, per tant, es valorarà en dos punts positius. Es troba també que s'ha dissenyat l'**incentiu** d'obtenir una setmana més de permís per cada un dels progenitors si es distribueix equitativament el permís (totes les persones fan ús del seu permís de setze setmanes), per tant, correspon a un punt positiu. Com s'ha anat veient, no s'observen **bretxes de gènere** en els elements normatius, ni en les parts

intransferibles, ni en la remuneració, ni en les parts obligatòries. Totes les persones progenitores tenen el mateix percentatge de part intransferible respecte el total del permís, en el cas espanyol, ambdós progenitors tenen exactament el mateix permís (setze setmanes) i això és intransferible entre ells. La remuneració és del 100% del salari base per ambdues persones progenitores. En la part obligatòria o dels incentius, s'observa que rebran l'incentiu totes les persones progenitores, que és una setmana més de permís i el comportament per poder gaudir d'aquest incentiu ha de ser el mateix per tots dos. Per tant, cada un d'aquests tres ítems es valora en un punt positiu, que resultarà en un total de 3 punts positius.

Pel que fa a la **durada**, es contempla la mateixa durada en els permisos, de setze setmanes, per tant, pel que fa a la durada relativa es valora en un punt positiu. Pel que fa a la durada total del permís, es contemplen setze setmanes per una persona progenitora i setze setmanes per l'altra, per tant, el total serien trenta-dues setmanes, que equivaldrien a vuit mesos. Per tant, s'inclourà dins de l'ítem d'entre vuit i dotze mesos, que correspon a un punt positiu.

Es protegeix a les persones que agafen un permís de no poden rebre un acomiadament disciplinari per haver agafat el permís. Si es vol acomiadar la persona, l'empresa ha d'acreditar la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb aquesta causa. Tanmateix, aquesta protecció especial no es prolonga després d'haver agafat el permís o abans d'agafar-lo, per tant, no es garanteix la protecció màxima. Així tot, es tindrà en compte que en el context espanyol sí que es gaudeix de protecció laboral durant el permís, per tant es valorarà en un punt positiu. Per últim, pel que fa a la flexibilitat, es contempla que els permisos es puguin agafar a temps parcial i que es puguin distribuir com es vulgui en el temps, per tant, gaudeixen de flexibilitat, així doncs es valora en un punt positiu.

4.2.1.3 Sistemes d'educació o d'atenció infantil dels 0 als 3 anys

L'últim component de les polítiques d'atenció a la infància són els sistemes d'educació o d'atenció infantil dels 0 als 3 anys. La Llei d'Ordenació General del Sistema Educatiu de 1990 (LOGSE) integra als més petits en el sistema educatiu: el primer cicle abraça des dels quatre mesos als tres anys i el segon cicle abraça dels tres als sis anys. En l'actualitat l'educació infantil pública es planifica a través dels governs autonòmics i locals (ajuntaments). La LOGSE ha contribuït a regular les condicions mínimes dels

serveis privats d'atenció a la infància i a crear centres educatius públics de qualitat (González, M. J., 2004). Segons els articles estipulats a la Llei Orgànica 2/2006, que és l'encarregada de regular l'educació, entre ella l'educació infantil, s'observa que el sistema està configurat de manera que sigui universal, que totes les famílies hi puguin tenir accés, sense requisits, però com posen de manifest moltes entitats a la pràctica no és universal en tant que no es configura com a gratuït a diferència del segon cicle de l'educació infantil, i per tant, es deixa moltes famílies fora. Tot i això, segons el seu disseny formal s'ha de considerar que es tracta d'un sistema universal, fet que es correspon a un punt positiu.

Els centres públics representen una part reduïda de l'oferta, en aquest sentit, en el cas espanyol, segons les últimes dades ofertes des del Ministeri d'Educació que corresponen al curs 2017-2018 (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020), els centres públics que oferien educació infantil en el primer cicle (dels 0 als 3 anys) eren 4.813 centres, mentre que els privats eren 5.341. Per tant, s'observa que el 47,4% dels centres d'educació infantil del primer cicle són públics. Així doncs, pel que fa a la publicitat del sistema correspon a dos punts negatius.

4.2.2 Polítiques d'atenció a la dependència

S'examinen tres components: serveis disponibles, dret a ser cuidat i drets de les persones cuidadores en el cas espanyol.

4.2.2.1 Serveis disponibles

Malgrat que els serveis que s'ofereixen d'atenció a la dependència són múltiples: serveis de teleassistència, serveis d'ajuda a domicili i serveis de centre de dia i de nit i serveis d'atenció residencial, amb les seves múltiples varietats incloses. Tanmateix, les úniques dades que s'ofereixen en les estadístiques i les dades recollides al respecte són escasses, i només s'ha trobat dades detallades respecte als centres residencials, però serviran per fer-nos una idea al respecte. A l'estat espanyol s'observa que els centres públics assistencials residencials, l'any 2019, eren un total de 1.569, mentre que els privats ascendien a 3.789 (Ministerio de Economía y Competitividad, 2020). Només un 29,28% dels centres són públics. Per tant, l'ítem de la provisió pública es valorarà en dos punts negatius.

La llei 39/2006, coneguda popularment com la Llei de dependència, la vigent en el cas espanyol, reconeix determinades prestacions econòmiques, destacant la prestació

econòmica vinculada al servei i la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar i suport a persones cuidadores no professionals. Si bé la primera de les prestacions es pot considerar, a priori, neutre en efectes de gènere; la segona de les prestacions té unes clares repercussions en la prolongació dels rols tradicionals en l'àmbit familiar. Tot i que aquesta segona prestació es va configurar com una prestació excepcional i porta aparellada cotització a la seguretat social per compte de la persona cuidadora, pot suposar un incentiu perquè la dona prossegueixi o, en alguns casos, repregui el paper tradicional de cuidadora, demorant o suspene la seva incorporació al mercat laboral (Mesa i Gracia, 2010). Així doncs, es reconeix la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar o i formal, això correspon a dos punts negatius.

4.2.2.2 Dret a ser cuidat

Pel que fa al dret a ser cuidat, la llei espanyola, concretament la Llei 39/2006 de Promoció d'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, reconeix un nou dret de ciutadania, universal i subjectiu: el dret de les persones que no poden valdre's per elles mateixes a ser ateses per l'Estat (Díaz, 2007). Així doncs, es reconeix el dret a ser cuidat (dos punts positius) i aquest es configura com un dret individual i universal (dos punts negatius).

4.2.2.3 Drets de les persones cuidadores

Pel que fa a l'últim component, els drets de les persones cuidadores, en l'estat espanyol segons la Llei 27/2011 s'estableix un règim especial dins de la Seguretat Social, el Règim Especial de les Treballadores Domèstiques, que regula el treball en el servei domèstic, que proporciona bastant menys protecció que el Règim General. No inclou beneficis de l'atur, només es requereixen contractes escrits quan el treball excedeix de les 80 hores mensuals, les malalties laborals i els accidents no estan reconeguts, part del sou pot pagar-se en espècies, les hores de treball són "flexibles", etc. Així doncs el marc legal espanyol construeix el treball domèstic remunerat com un tipus de treball "diferent" del "normal" (Peterson, 2009). Per tant, s'observa com el treball de les persones cuidadores està reconegut dins d'un règim laboral diferencial del de la resta de persones treballadores, que correspon a tres punts negatius.

4.2.3 Polítiques del mercat de treball

Dins d'aquest àmbit es contempla la durada de la setmana laboral estàndard, el temps parcial, les polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a entrebancar patrons arrelats d'exclusió femenina i estratègies d'igualtat de remuneració.

4.2.3.1 Durada de la setmana laboral estàndard

La Llei de l'Estatut dels Treballadors, concretament l'article 34, regula la durada màxima de la jornada ordinària de treball i exposa que no podrà ser de més de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en el còmput anual. Per tant, se supera les 37 hores i mitja, fet que es valorarà en zero punts.

4.2.3.2 Temps parcial

L'article 12 de Llei de l'Estatut dels treballadors també regula el contracte a temps parcial, en concret en l'apartat 4 punt d es reconeix que les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Aquests drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat, havent de garantir-se en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre homes i dones. D'aquests drets iguals reconeguts, és d'imaginar que també fa referència al salari, per tant, s'espera que amb aquesta regulació es reconegui i s'obligui l'equitat salarial obligatòria entre les persones treballadores a temps parcial i a temps complet, per tant, es valora l'ítem en dos punts positius.

4.2.3.3 Polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva

La Llei per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (Llei Orgànica 3/2007) preveu en l'article 5 el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, que es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, inclús al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres dels quals exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes. En l'article 11 es reconeix la possibilitat de dur a terme accions positives: amb el fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat

de fet respecte dels homes. A més, en l'article 43 es reconeix establir mesures d'acció positiva mitjançant la negociació col·lectiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Per tant, en el context de l'estat espanyol s'ha reconegut la possibilitat d'establir aquestes polítiques d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina. Malgrat que seria interessant conèixer quina diversitat de polítiques hi ha al respecte i la seva efectivitat, es troba que és inviable quant a recursos materials i temporals realitzar-ho. Així doncs, es conclou que existeixen aquestes polítiques (si més no la possibilitat de desenvolupar-les) i es valora en tres punts positius aquest ítem.

4.2.3.4 Estratègies d'igualtat de remuneració

La llei 3/2007 també estableix que s'ha de garantir la igualtat en les condicions de treball, on inclou les retributives, així doncs indirectament s'observa que deixa la porta oberta a establir estratègies i polítiques per garantir la igualtat de remuneració. També la Llei de l'Estatut dels Treballadors en l'article 28, diu que l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. Per garantir això, estipula que l'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. I les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors en l'empresa, al registre salarial de la seva empresa. A més, també estipula que quan una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25% o més, prenen el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius o relacionats amb el sexe de les persones treballadores. Per tant, l'estat espanyol a escala general ha configurat aquesta estratègia d'igualtat de remuneració, així doncs, es valora en tres punts positius aquest ítem.

4.2.4 Polítiques del sistema de pensions

En l'àmbit de les polítiques del sistema de pensions es contempla la pensió de viudetat, les pensions no contributives, els crèdits per la cura i el càlcul dels beneficis.

4.2.4.1 Pensió de viudetat

Pel que fa a la pensió de viudetat, a Espanya es va eliminar el tracte diferencial en la norma escrita sobre la pensió de viudetat arran d'una sentència del Tribunal Constitucional (Sentència 104/1983) que la va invalidar per discriminatòria; però la reforma es va limitar a estendre el dret a tots els homes tal com existia per les dones (Pazos i Rodríguez, 2010). Actualment, en l'estat espanyol com reconeix la Llei de la Seguretat Social, s'observa encara que la pensió de viudetat la poden concebre tant homes com dones, així doncs, es valora en zero punts aquest ítem.

4.2.4.2 Pensions no contributives

Recentment s'han anat establint pensions per les persones majors sense ingressos, amb desigual rang d'aplicació, diferent grau de cobertura i inclús diferent consideració del dret. A Espanya (des de 1990), la Pensió no contributiva és un dret que estableix una garantia de renda mínima per totes les persones majors de 65 anys. Aquestes pensions per persones majors en situació de pobresa extrema (entre les que la seva immensa majoria són dones) sempre són menors (inclús molt menors) que els mínims de les Pensions Contributives i estan molt per sota de la cistella bàsica. Així, encara que per moltes dones pot resultar un pal·liatiu, no supleixen la inexistència de pensions que es deriva de l'absència de cotitzacions pel seu allunyament de l'ocupació formal (Pazos i Rodríguez, 2010). En aquest sentit, el 2019 la quantia mensual de la pensió no contributiva de jubilació i invalidesa va ser de 392 euros (Imsero, 2019) i el 2020 va ascendir a 395 euros. Mentre que, la quantia mínima de les prestacions de jubilació està per sobre dels 600 euros, dependrà de si té cònjuge o no, i si aquest cònjuge està al càrrec (Montero, 2020). S'observa, per tant, que la pensió no contributiva no arriba a la quantia mínima percebuda per les pensions de contribució, això correspon a tres punts negatius.

Les pensions no contributives a més dels requisits específics que serien l'edat i la residència, es configura també el requisit de mancar d'ingressos suficients, que està estipulada a 5.538,40€ anuals, és a dir, quan les rendes o ingressos dels quals es disposa siguin inferiors a aquesta quantia, es percebrà aquesta pensió no contributiva. S'afegeix el fet que si són inferiors a aquesta quantia i es viu amb familiars, únicament es

compleix el requisit quan la suma de rendes o ingressos anuals de tots els membres de la seva unitat econòmica de convivència, siguin inferiors a les quanties estipulades (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020). Així doncs, aquestes pensions no contributives no són universals, sinó que es donen esquemes de prova de mitjans per percebre-les. Això limita el dret de les dones a rebre una pensió si conviu amb altres persones que perceben una pensió o ingressos, dificultant enormement la seva independència econòmica. Això es correspon a dos punts negatius en aquest ítem.

4.2.4.3 Crèdits per la cura

Pel que fa a crèdits per la cura, en el context espanyol el que es contempla són les excedències per cures de fills/es i per cures de familiars, tanmateix la durada d'aquestes excedències difereix, sent més llarga la de cures per fills/es (Lopez, 2012). Aquestes excedències es contemplen per totes les persones, indiferent del sexe, per tant es valora en dos punts positius. Aquestes excedències per cures en l'estat espanyol no són compatibles amb l'ocupació al mercat laboral de la persona cuidadora, tal com apareix en l'Estatut dels Treballadors, així doncs es correspon a dos punts negatius pel que fa a l'ítem de compatibilitat amb el mercat laboral.

4.2.4.4 Càlcul dels beneficis

El 2013 es va introduir a l'estat espanyol l'índex de Revalorització de les Pensions (IRP) amb el qual, per primera vegada, es desvincula el creixement de les pensions de l'índex de preus al consum. A més, s'introdueix el Factor de Sostenibilitat de les Pensiones que afegeix dues noves variables al càlcul de la pensió: el Factor d'Equitat Intergeneracional (FEI) i el Factor de Revalorització anual (FRA). El FEI es revisarà cada cinc anys en funció de l'esperança de vida en aquell moment, però l'esperança de vida unisex, no diferencial en funció del sexe (De la Dehesa, 2018). Així doncs en el càlcul de beneficis de la pensió es tenen en compte taules de mortalitat unisex, fet que es valora en dos punts positius.

4.2.5 Polítiques del sistema tributari

En aquest àmbit ens centrem en l'impost sobre la renda personal, en el cas espanyol, es tracta l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i se centrarà en la seva unitat de taxació i en els beneficis fiscals.

4.2.5.1 Unitat de taxació

L'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) es configura el 1978, ja amb un llenguatge formalment neutre respecte al gènere, però segueix reflectint, i potenciant, la família d'un sol perceptor d'ingressos (Pazos i Rodríguez, 2010). Tot i que teòricament el principi general de l'IRPF és d'individualització de rendes, la declaració conjunta (que era obligatòria fins al 1988), segueix mantenint-se com a possibilitat per aquelles unitats familiars a les quals convingui acollir-se a elles (Medialdea i Pazos, 2011). Avui dia pots escollir la unitat de taxació de l'IRPF entre la declaració conjunta i la declaració individual, fet que correspon a zero punts pel que fa a l'ítem de la unitat de taxació.

4.2.5.2 Beneficis fiscals

En l'IRPF poden detectar-se algunes manifestacions de discriminació positiva, com els beneficis dirigits en exclusiva a les dones: la deducció per maternitat. Els homes progenitors només podran gaudir de la deducció per maternitat de manera excepcional i subsidiària, en el cas de la mort de la mare o quan la guarda i la custòdia se li atribueixin de forma exclusiva (Cubero, Jiménez i Sanz, 2009). S'observa així, que existeixen beneficis fiscals, en aquest cas, una deducció d'acord amb el sexe, per tant, es valora en tres punts negatius. Tanmateix, cal remarcar que l'existència de deduccions fiscals per haver estat mare no és quelcom negatiu des del punt de vista de la igualtat de gènere, és negatiu en el moment en el qual només la dona l'obté directament, reproduint així la distribució desigual de les tasques domèstiques i de cures que acaba recaient a l'esquena de les dones i contribuint a la imatge que són les dones les que s'han d'encarregar dels/de les fills/es.

4.2.6 Situació de l'estat espanyol

A la taula 2 de l'annex 2 es recullen les puntuacions obtingudes a l'estat espanyol en els diversos ítems de l'indicador.

Si es fa el recompte de punts, l'estat espanyol en la configuració existent en aquests àmbits de polítiques públiques obté 15 punts. Si es recorda el diagrama 1, es veurà que la situació de l'estat espanyol està entre el model *one-and-a-half earner* i el model persones sostenidores/cuidadores en igualtat, tanmateix s'aproxima molt més al primer model que no pas al segon. Això s'evidencia en el fet que estadísticament en l'estat espanyol la majoria de les persones treballadores a temps parcial són dones (Monereo i Rodríguez, 2019).

5. CONCLUSIONS

El treball realitzat amb la construcció de l'indicador, així com la seva aplicació en el cas concret de l'estat espanyol, ha servit per respondre la pregunta de recerca i per corroborar la hipòtesi principal: ens trobem que l'estat espanyol obté una puntuació baixa, tanmateix, no tant com s'esperava. Més que un sistema inspirat en la família tipus sostenidor masculí i esposa dependent, es troba que està proper a un model *one-and-a-half earner*, que es tradueix en el fet que en famílies heterosexuales, l'home treballa a jornada completa, mentre que la dona és més propensa a treballar a jornada parcial i continua sent ella la principal encarregada de les tasques domèstiques i de cures.

En el context espanyol veiem com en els últims anys s'ha produït un avenç substancial en la igualtat de gènere amb la materialització de normatives com ara la Llei per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes del 2007 o el Reial Decret 6/2019, entre d'altres. Tanmateix, tant en l'estat espanyol com en els altres estats del món queda molt de camí per recórrer, ja que a partir de la revisió de la literatura ens trobem que el disseny ideal de polítiques públiques que promoguin la plena igualtat de gènere no s'ha desenvolupat a cap regió, refutant així la hipòtesi segona.

Malgrat que l'anàlisi del treball ha estat exhaustiva, les limitacions de recursos, tant materials com temporals, comporten que ha estat impossible encabir en un indicador tots els ítems a tenir en compte i això ha fet que el treball se centri en aquells més importants indicats per les persones acadèmiques expertes. Però efectivament manquen alguns ítems importants -alguns d'ells ja assenyalats en la part de l'anàlisi- com podrien ser els impostos directes i les diferències en les modalitats de consum (Rossignolo, 2018), així com el sobrepeu en alguns tipus de productes, especialment productes de cura personal dirigits cap a les consumidores dones, fenomen que s'ha denominat "impost rosa" (pink tax) (Morán i Cabrera, 2020) o les diferents estratègies que es poden desenvolupar per assolir la igualtat de remuneració en el mercat laboral o els horaris dels sistemes d'educació infantil. Totes aquestes dimensions que no s'han pogut incloure i tractar podrien donar pas a una nova recerca al respecte o una recerca centrada a seguir desenvolupant més aquest indicador. Tanmateix en algunes d'aquestes dimensions resultarà complicat en tant que és necessari que des de les administracions públiques es comencin a oferir dades al respecte, fins ara inexistents.

Amb el desenvolupament d'aquest treball, es fa palpable, en primer lloc, que cada una de les polítiques públiques és una peça de la maquinària. En aquest sentit, cal pensar en

reformes conjuntes, cap dels àmbits tinguts en compte pot per si sol revertir totes les desigualtats de gènere existents en les societats. En segon lloc, cal tenir en compte que totes les reformes han d'anar acompanyades de les mesures transitòries necessàries perquè les persones afectades es vegin ateses, sense confondre 'neutralitat' amb ceguesa (Pazos, 2014).

Tot i la importància del disseny de les polítiques públiques, com a peça central en les nostres societats, per promoure la igualtat de gènere, cal tenir en compte que no és en l'única esfera on es reproduïxen i on tenen lloc les desigualtats de gènere. Per tant, per molt que s'assoleixi una configuració de polítiques públiques que podríem titllar d'ideal per la consecució de la igualtat de gènere, ens podem trobar que en la societat en qüestió segueixin existint nombroses desigualtats. També remarcar que aquest treball s'ha centrat únicament en la configuració formal, amb l'existència o no d'una regulació respecte a certs àmbits de polítiques públiques, tanmateix, també tindrà molt impacte en la persecució de la igualtat de gènere la seva posada en pràctica, així com l'articulació del discurs per aquesta posada en pràctica. En aquest sentit, s'ha vist que la tendència general de la majoria de països ha estat justificar aquestes polítiques públiques per millorar l'accés de les dones a l'ocupació o treball remunerat (Lewis, 2009), però això torna a posar el focus únicament en les dones, com si elles fossin les responsables de les desigualtats de gènere existents, i a més a més, l'objectiu va més enllà: es pretén un repartiment equitatiu del treball domèstic i de cures necessari per a la nostra supervivència. Per tant, la justificació de la posada en marxa d'aquestes polítiques hauria de ser assolir un repartiment equitatiu del treball domèstic i de cures, i no únicament la incorporació de les dones en el mercat de treball.

Com han assenyalat moltes de les expertes, en el curs de la gran crisi produïda el 2008, en les societats de benestar europees es va donar a lloc a una involució social amb un fort component de desigualtat de gènere juntament amb un gir de les polítiques públiques cap al model neoliberal, que ens allunya de la igualtat de gènere i del model social a Europa. Així doncs, amb el model neoliberal es va promoure, per una banda la "lliure elecció", que reproduceix l'hegemonia cultural i molt relacionat amb l'(a)simetria de gènere, en el sentit que contribueix a crear la il·lusió perceptiva que són les preferències individuals les que determinen les opcions (Castro, 2015). A més, amb aquesta sacralització de la lliure elecció individual es desactiva tota anàlisi de qualsevol estructura d'opressió i tota reivindicació col·lectiva (Pazos, 2018). Per l'altra banda, el

model neoliberal ha anat acompanyat per una mercantilització dels serveis socials, tant de forma directa o indirecta (Rodríguez, 2011). Les reformes que estenen la provisió privada a expenses del públic han vinculat les pensions més estretament amb els ingressos de per vida i amenacen d'augmentar la desigualtat de gènere en els ingressos de la vida posterior (Pascall i Lewis, 2004), a més d'endurir els requisits d'accés a prestacions o serveis (Rodríguez i Matus, 2016).

L'experiència europea mostra també els costos que les polítiques d'austeritat -que acostumen a acompanyar les crisis- poden tenir sobre la igualtat de gènere. En molts casos, els processos de reforma van tendir a reduir els mecanismes redistributius incorporats en els sistemes previs (Arza, 2017). Així doncs, serà necessari estar atentes i atens als canvis que poden produir-se en la nova crisi en la qual s'està a punt d'endinsar la majoria de països, especialment l'estat espanyol, perquè no es produeixin retrocessos en allò aconseguit, sobretot referent amb la igualtat de gènere que s'ha aconseguit assolir, en gran part, gràcies als esforços del moviment feminista.

La persecució de la igualtat de gènere, així com la supressió de la divisió sexual del treball i de la dependència econòmica de les dones, dependrà, entre altres coses, de l'articulació de polítiques públiques que desenvolupin els estats. En aquest treball s'ha il·lustrat, a partir de la recerca desenvolupada per altres persones acadèmiques expertes, aquelles configuracions que fan més possible assolir aquests objectius. Per tant, el camí ja està traçat, ara només cal, des dels estats, desenvolupar-ho i posar-ho en pràctica.

6. BIBLIOGRAFIA

- Agrela, B., Martín, M. T. i Langa, D., 2010. Modelos de provisión de cuidados: género, familias y migraciones. Nuevos retos y configuraciones para las políticas públicas. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 17, pp. 9-17.
- Almqvist, A. i Duvander, A., 2014. Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20(1), pp. 19-27.
- Aragón, C., 2019. La prestación por nacimiento y cuidado de menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Nueva revista española de derecho de Trabajo*, 219, pp. 229-239.
- Arza, C., 2015. *The gender dimensions of pension systems: Policies and constraints for the protection of older women*. New York: UN Women.
- Arza, C., 2017. *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género*. Santiago: Naciones Unidas.
- Ballester, M. A., 2019. De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Derecho de las relaciones laborales*, 11, pp. 1109-1132.
- Barker, G., Greene, M., Goldstein Siegel, E., Nascimento, M., Segundo, M., Ricardo, C., i Jewkes, R., 2010. *What men have to do with it: Public policies to promote gender equality*. International Center for Research on Women & Instituto Promundo.
- Batthyány, K. i Montaña, S., 2012. *Construyendo autonomía: compromisos e indicadores de género*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Benavente, M. C. i Valdés, A., 2014. *Políticas públicas para la igualdad de género*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Bertranou, F. M. , 2003. *Protección social, pensiones y género: Argentina, Brasil y Chile*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Blázquez, E. M., 2017. La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 58, pp. 152-177

- Blofield, M. i Martínez, J., 2014. Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, 114, PP. 107-125.
- Bonnet, C. i Hourriez, J., 2012. Gender equality in pensions: what role for rights accrued as a spouse or a parent? *Population*, 67, pp. 123-146.
- Borchorst, A. i Siim, B., 2008. Woman-friendly policies and State feminism. *Feminist Theory*, 9(2), pp. 207-224.
- Bourne, K. A., 2010. The paradox of gender equality: an entrepreneurial case study from Sweden. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), pp- 10-26.
- Brugué, Q., Gomà, R. i Subirats, J., 2002. De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. *Revista Internacional de Sociología*, 60(33), pp. 7-45.
- Carrasco, C., 2011. La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, 11, pp. 205-225.
- Carrasco, C., Borderías, C. i Torns, T., 2011. *El Trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Carrasco, C., 2012. El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), pp. 39-56.
- Castro, C. i Medialdea, B., 2010. La (des)igualdad de género en el sistema de impuestos y prestaciones de España. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, 43, pp. 105-139.
- Castro, I., Esteban, M. L., Fernández de Garaialde, A., Menéndez, M. L., Otxoa, I i Saiz, M. C., 2008. *No habrá igualdad sin servicios públicos y reparto del cuidado. Algunas ideas para una política feminista*. IV Jornadas Feministas de Euskal Herria.
- Castro, C., 2015. *Modelos de Bienestar, Igualdad de Género y Permisos por Nacimiento en un contexto de crisis del Modelo Social Europeo*. Tesis doctoral.
- Castro, C. i Pazos, M., 2015. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3), pp. 1-23.
- Comas, D., 2015. Los cuidados de larga duración y el cuarto pilar del sistema de bienestar. *Revista de Antropología Social*, 24, pp. 375-404.

- Cruells, M., i Alfama, E., 2013. Experiencias y reflexiones sobre la transversalidad en las políticas de igualdad de género. *Ciudades y pueblos que puedan durar: políticas locales para una nueva época*, pp. 355-369.
- Cubero, A., Jiménez, M. M. i Sanz, R., 2009. *¿Perspectivas de género en los impuestos? La discriminación positiva en el IRPF*. Investigación y género, avance en las distintas áreas de conocimiento: I Congreso Universitario Andaluz Investigación y Género, [libro de actas], pp. 355-371.
- De la Dehesa, G., 2018. Entrevista: “Es necesario explicar a los ciudadanos de forma sencilla las últimas reformas de las pensiones para que puedan comprender cómo les van a afectar”. *Actuarios*, 42, pp.16-19.
- Díez, B., 2013. Inequidad en el sistema público de pensiones. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 28, pp. 228-251.
- Díaz, R. M., 2007. Feminización de la dependencia. Reflexiones sobre el sistema para la autonomía y la atención a personas en situación de dependencia. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 7, pp. 139-156.
- Díaz, J. M., 2017. La valoración del sistema fiscal desde el feminismo y la perspectiva de género. *Anuario de la Facultad de Derecho*, 33, pp. 1-29.
- Doorley, K., 2018. Taxation, Work and Gender Equality in Ireland. *IZA Discussion Papers*, 11495, pp. 1-22.
- Frericks, P., Maier, R. i de Graaf, W., 2007. European Pension Reforms: Individualization, Privatization and Gender Pension Gap. *Social Politics*, 12(2), pp. 212-237.
- Frericks, P., Knijn, T. i Maier, R., 2009. Pensions Reforms, Working Patterns and Gender Pension Gaps in Europe. *Gender, work and Organization*, 16, pp. 710-730.
- Fuwa, M. i Cohen, P. N., 2007. Housework and social policy. *Social Science Research*, 36, pp. 512-530.
- González, M. J., 2004. La escolarización de la primera infancia en España: desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios. A: *El Estado de Bienestar en España*. Madrid: Tecnos, pp. 291-312.
- Gornick, J. C. i Meyers, M. K., 2001. Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe. *Working Papers*, 82.
- Gornick, J. C., i Meyers, M. K., 2008. Creating gender egalitarian societies: An agenda for reform. *Politics & Society*, 36(3), pp. 313-349.

- Grosh, M. E., i Baker, J. L. , 1995. *Toward gender equality: the role of public policy*. Washington: The World Bank.
- Grown, C., 2006. Lo que quienes defienden la igualdad de género deberían saber en materia tributaria. *Awid*, 7, pp. 1-16.
- Grown, C. i Valodia, I., 2010. *Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries*. New York: Routledge.
- Guirao, C., 2011. Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso espanyol. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, 49, pp. 1-49.
- Gustafsson, S., 2005. Impacto de género de los impuestos sobre la renta. Desincentivos al trabajo de las mujeres casadas producidos por la tributación conjunta. *Política fiscal y género*, pp. 63-82.
- Guzmán, V. i Montaña, S., 2012. *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Haas, L., 2003. Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union. *Review of Policy Research*, 20(1), pp. 89-114.
- Heim, D. i Bodelón, E., 2010. *Derecho, género e igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Volum II. Barcelona: Grupo Antígona.
- Imsero, 2019. *Pensiones no contributivas de la Seguridad Social y prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad*. Gobierno de España.
- Kjeldstad, R., 2001. Gender policies and gender equality. A: Fritzell, J., Hvinden, B., Kvist, J., & Uusitalo, H., ed. 2001. *Nordic welfare states in the European context*. London: Routledge. Capítol 4.
- Lewis, J., 2006. Employment and care: The policy problema, gender equality and the issue of choice. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2), pp. 103-114.
- Lewis, J., 2009. *Work-family balance, gender and policy*. Cheltenham: Edward Elgar
- Lewis, J. i Giullari, S., 2006. The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of capabilities approach. *Economy and society*, 34(1), pp. 76-104.
- López, J., 2012. La reforma de la Seguridad Social tras la Ley 27/2011 y normas posteriores. *Ponència presentada a les XXIII Jornades Catalanes de Dret Social*

“Últimes reformes en matèria laboral, de Seguretat Social i en el procés laboral”, Barcelona, 8.

- Martín, M. T., 2008. Los cuidados y las mujeres en las familias. *Política y Sociedad*, 45(2), pp. 29-47
- Martín, M. C i Ruiz, S., 2010. Ley de Dependencia: una mirada con perspectiva de género. *Documentos de Trabajo Social*, 48, pp. 84-97.
- Martín, M. C., 2013. *La transversalidad de género en las políticas públicas. Su aplicación en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal i atención a las personas en situación de dependencia*. Tesis doctoral. Universidad de Jaén.
- Martínez, M. J., 2008. La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 18, pp. 43-79.
- Medialdea, B. i Pazos, M., 2011. ¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español. *Presupuesto y Gasto Público*, 64, pp. 99-116.
- Mesa, C. i Gracia, F., 2010. Mujer y atención a la dependencia en Aragón: una aportación para la consecución de la igualdad entre Hombres y mujeres. Foro de debate, pp. 62-70.
- Meza, C. A., 2018. Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, pp. 11-31.
- Michel, S. i Mahon, R., 2002. *Child Care Policy at the Crossroads*. New York: Routledge.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020. Normativa y requisitos PNC. [online]. Disponible a: https://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/normativa_requisitos/index.htm.
- Ministerio de Economía y Competitividad, 2020. *Estadísticas sobre residencias*. [online]. Disponible a: <http://envejecimiento.csic.es/estadisticas/indicadores/residencias/index.html>.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020. *Anuario estadístico. Las cifras de la educación en España*. [online] Disponible a: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana.html>.

- Pazos, M. i Rodríguez, M., 2010. *Fiscalidad y equidad de género*. Madrid: Fundación Carolina.
- Pazos, M., 2013. *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Pazos, M., 2013b. La igualdad y la conciliación pasan por la jornada laboral de 35 horas. El diario.es. Disponible a: <https://www.eldiario.es/zonacritica/Jornadas-hombres-mujeres-Siglo-XXI_6_199190089.html>
- Pazos, M., 2014. L'aclaparadora lògica del sistema de pensions. *Nous horitzons*, 206, pp. 42-48.
- Pazos, M., 2018. *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Iruñea-Pamplona: Katakarak.
- Peterson, E., 2007. The invisible Carers: Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies in Spain. *European Journal of Women's Studies*, 14, pp. 265-280.
- Peterson, E., 2009. *Género y Estado de bienestar en las políticas españolas*. Asparkía: Investigación feminista, 20, pp. 35-57.
- Pineda, E., 2018. Perspectiva de género y justicia tributaria: una aproximación al caso venezolano. *Festributación*, 2, pp. 1-23.
- Rigat-Pflaum, M., 2013. Políticas Públicas y Género: Planes de Igualdad de Oportunidades y Derechos en Argentina. *Análisis*, 2, pp. 3-18.
- Rodríguez, G., 2011. Políticas sociales de atención a la dependència en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1), pp. 13-42.
- Rodríguez, P. i Matus, M., 2016. Políticas de cuidados a la infancia y mayores dependientes. Evolución y condicionamiento pro-mercado. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 66, pp. 99-130.
- Rossel, C., 2016. *Desafíos demográficos para la organización social del cuidado y las políticas públicas*. Santiago: Naciones Unidas.
- Rossignolo, D., 2018. Equidad de género del sistema tributario en la Argentina: estimación de la carga fiscal desglossada por tipo de hogar. *Revista de la CEPAL*, 124, pp. 193-222.

- Rubery, J., 2015. Regulating for Gender Equality: A Policy Framework to Support the Universal Caregiver Vision. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(4), pp. 513-538.
- Saéz, I., 2015. *El horizonte de la igualdad de género. Colombia y Cuba frente a los retos de cuidados*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Sainsbury, D. (Ed.), 1999. *Gender and welfare state regimes*. Oxford University Press.
- Sánchez, M. Á., 2013. La tributación y su impacte de género en España. *Revista de derecho*, 20(2), pp. 201-231.
- Saraceno, C. i Keck, W., 2011. Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities. *Demographic research*, 25, pp. 371-406.
- Serafini, V., 2020. Apuntes desde la desigualdad de género a la fiscalidad. A: *Fiscalidad y género en América Latina*. Quito: ALAI.
- Stier, H. i Lewin-Epstein, N., 2007. Policy effects on the division of housework. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 9(3), pp. 235-259.
- Stotsky, J., 2005. Sesgos de género en los sistemas tributarios. *Política fiscal y género*, pp. 41-62.
- Torns, T. i Recio, C., 2012. Las desigualdades de género en el mercado de Trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202.
- Valenzuela, M. E., 2005. *Políticas de empleo para superar la pobreza. Paraguay*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Yorke, M., 1995. Taking the odds-on chance: Using performance indicators in managing for the improvement of quality in higher education. *Tertiary Education & Management*, 1(1), pp.49-57.

7. ANNEX

ANNEX 1: EXPLICACIÓ DE LA CONSTRUCCIÓ DE L'INDICADOR A PARTIR DE LES APORTACIONS REALITZADES PER LES PERSONES ACADÈMIQUES EXPERTES

1. Polítiques d'atenció a la infància

De les diverses mesures per conciliar la vida laboral i familiar, les polítiques d'atenció a la infància són especialment importants (Mahon, 2002), en tant que la responsabilitat tradicional de les dones cap als infants segueix sent una barrera important per les oportunitats d'ocupació (Haas, 2003) i l'aparició de les càrregues familiars és un factor que continua condicionant la relació que homes i dones mantenen amb el mercat de treball (Torns i Recio, 2012).

Des de l'economia feminista, autores com Jane Lewis o Diane Sainsbury posen especial èmfasi en ressaltar les desiguals relacions que s'estableixen entre les dones i els homes dins de la família, relacions inclús de subordinació, a l'hora de proveir de benestar econòmic i social als seus membres; desigualtats que determinaran els comportaments de cada un fora de la família. Des del moment que les dones assumeixen majoritàriament el treball no remunerat es genera una situació de desigualtat tant en les relacions internes dins de la família com en les relacions externes, en especial quan decideixen participar en el mercat de treball i accedir als sistemes de protecció social (Martínez, 2008).

El problema de la reconciliació entre treball i família sorgeix del comportament asimètric de gènere (que pot o no ser involuntari): les dones han ingressat al mercat laboral en molta major mesura que els homes han augmentat el seu treball domèstic, i això és cert per tots els països desenvolupats (Lewis, 2006). Així doncs, la major dedicació de les dones a la cura infantil durant els primers anys del nadó (sobretot mentre no es dona l'escolarització dels/de les fills/es) i la manca de polítiques públiques eficients per atendre el *social care* i l'avenç en igualtat efectiva s'albiren com a factors explicatius de la penalització sobre l'ocupació de les dones (Castro, 2015).

S'observa que els homes prioritzen el treball remunerat, deixant a les dones per gestionar el treball a temps parcial flexible i la responsabilitat familiar. Aquest patró contribueix a la desigualtat de gènere i a infravalorar la cura com una activitat marginal, amagada en la vida privada. Les polítiques socials sovint han sostingut aquestes

diferències. Però, aquestes polítiques socials també ofereixen rutes per transformar el gènere del temps (Pascall i Lewis, 2004). Com assenyalen moltes acadèmiques, les polítiques públiques referents a atenció a la infància es componen principalment de tres pilars: el primer serien les prestacions familiars o per la infància; el segon els permisos parentals i per últim, els serveis de cures i d'atenció a la infància (Rodríguez i Matus, 2016; Pazos, 2018)). Aquests seran els tres components principals que es trobaran dins de l'àmbit d'atenció a la infància de l'indicador i que es desglossen a continuació.

1.1 Prestacions familiars

Les prestacions per tenir menors a càrrec tenen com a objectiu millorar el benestar de la infància a més d'afavorir la igualtat d'oportunitats i la reducció de la pobresa infantil. Aquestes prestacions es presenten com una compensació que es realitza a les famílies per fer front a les despeses que suporten en matèria d'educació i de criança i inclús com el pagament pel servei que rendeixen a la societat. La simple presència d'infants dins de la unitat familiar obre el dret a aquest tipus de prestacions encara que la seva denominació variï en funció del concepte de família, així com la seva quantia i les normes d'assignació, apareixen importants diferències entre els països (Martínez, 2008).

Des de la literatura es posa de manifest que la millor configuració d'aquestes prestacions per no reproduir rols de gènere i desigualtats és en forma de prestació universal, que no estigui en cap cas lligat a cap requisit perquè si no es pot trobar que s'exclouï a algunes dones dels beneficis o que pot servir com a desincentiu a l'ocupació formal de les dones, que per exemple veuen que si la prestació està lligada als ingressos, potser els hi surt millor econòmicament no treballar, que fer-ho i que en cap cas estiguin condicionades a la inactivitat laboral de la persona cuidadora (Pazos, 2018; Peterson, 2007). Per tant, en l'indicador es contempla si les prestacions familiars estan configurades sobre la **universalitat** o no.

El fet que hi hagi només una persona adulta per cuidar a les criatures i per generar ingressos posa a les famílies monoparentals (que en la seva major part són monomarentals) en situació de desavantatge enfront de les biparentals, en tant que per una mare o pare sol és molt complicat actuar alhora com a sostenidor (econòmic) i a la vegada com a cuidador (Lewis, 2006). Per això, aquestes famílies tenen especials necessitats que han de ser ateses solidàriament per l'Estat de Benestar, això s'aconsegueix amb prestacions especials per aquesta circumstància (Pazos, 2018).

També és necessari, ja no només per la igualtat de gènere, que s'atenguin aquestes situacions especials de risc, que no només contempen les famílies monoparentals, sinó també les famílies nombroses o les famílies de baixos ingressos (Gornick i Meyers, 2001). Per tant, un altre dels components a contemplar dins de les prestacions és si hi ha una **contemplació especial o no de les famílies en situacions especials de risc** (famílies monoparentals, famílies nombroses i famílies de baixos ingressos).

1.2 Permisos parentals

En funció del país, adopta diferents noms, tanmateix fa referència a la baixa de treball remunerada immediatament després del naixement d'un/a fill/a, així com la baixa parental presa en els primers anys de vida de l'infant (Castro i Pazos, 2015). Des de la investigació acadèmica s'ha insistit que el moment del naixement d'un/a fill/a és un moment crucial per l'establiment (o no) dels rols de gènere en una parella (Sundström i Duvander, 2002), ja que, l'estratègia de cura davant el/la primer/a fill/a és clau per entendre la desigualtat de gènere en el si de les famílies així com les seves conseqüències en el mercat de treball (Castro, 2015).

Així doncs, els permisos parentals han esdevingut una de les figures centrals de l'actual política familiar i en funció de la seva configuració pot aparèixer com un veritable instrument d'igualtat, en tant que a través d'aquests permisos es pot aconseguir que les cures deixin de ser un assumpte merament femení ampliant la responsabilitat cap als pares (Martínez, 2008), tanmateix també pot servir per reproduir el rol de cuidadores de les dones en l'entorn familiar. En aquest sentit, ens trobem que la configuració adoptada a la majoria de països de la política de permís parental tendeix a reforçar la divisió tradicional del treball per la qual els homes són els principals guanyadors de pa de les famílies i les dones són les principals cuidadores dels infants (Haas, 2003).

Cal focalitzar l'atenció en quines combinacions d'elements normatius tenen major capacitat d'influir en un comportament masculí més corresponsable (Castro, 2015), i que ajudin, als ulls de la societat, a veure les responsabilitats de cura com a pròpies dels homes també (Muño, 2008). Sembla existir una elevada acceptació que la implicació dels homes en la cura infantil és un factor rellevant per diluir els rols de gènere en famílies biparentals (Castro, 2015)

La importància i potencialitat de la configuració dels permisos és enorme, en tant que una divisió equitativa dels permisos canvia no només la divisió de la cura infantil sinó

també de les tasques domèstiques, i té efectes positius en la igualtat de gènere en el mercat laboral, en enfortir la posició de les dones en relació amb la dels homes (Almqvist i Duvander, 2014). En aquest sentit, a mesura que augmenta la implicació dels homes en l'ús dels permisos postnats, augmenta l'efecte socialitzador de canvi de rols de gènere; i això es manifesta en una reducció de les bretxes de gènere respecte als usos del temps assignat al treball remunerat i a les cures infantils (Castro, 2015).

A més, el desequilibri entre homes i dones en els permisos pot afectar negativament els salaris de totes les dones, no només de les mares, ja que totes les dones es veuen afectades per la conseqüent “discriminació estadística” (Castro i Pazos, 2015).

Dins dels permisos, és especialment rellevant identificar tres característiques clau: qui pot absentar-se i en qualitat de què (titularitat del dret), durant quant de temps (durada) i com s'estableix la compensació econòmica per la pèrdua del salari durant aquest temps (remuneració) (Castro, 2015), i aquests seran els primers components que s'inclouen dins de la dimensió de permisos. Per configurar aquesta dimensió de l'indicador es parteix de l'aportació realitzada Carmen Castro en la seva tesi doctoral que veiem a la taula 1.

Taula 1: Aportació de Castro (2015) per la construcció de la dimensió de permisos parentals

Elementos relevantes de la configuración de los permisos por nacimiento			Puntos	
ELEMENTOS	1) Intransferibilidad (% de la parte de los padres respecto al total de permiso)			
	0	0	-3	
	Menos de 10%	Menos del 33%	-2	
	Más de 10% y menos del 33%	Más del 33% y menos del 50%	-1	
	Más del 33% y menos del 40%	Más del 50% y menos del 65%	1	
	Más del 40% y menos del 50%	Más del 65% y menos del 75%	2	
	Más del 50% y menos del 65%	Más del 75% y menos del 90%	3	
NORMAS	3) Transferibilidad (% de la parte de permiso transferible respecto al total de permiso)			
	0		1	
	Menos del 33%		0	
	Más del 33% y menos del 50%		-1	
	Más del 50% y menos del 65%		-2	
	Más del 65% y menos del 75%		-3	
	Más del 75% y menos del 90%			
	Más del 90% y menos del 100%			
ACCIONES	4) Obligatoriedad (en la parte del permiso intransferible de los padres)			
	Si		1	
	No		0	
SÍMETRÍA	5) Brechas de género en los elementos normativos			
	5.1) En partes Intransferibles	5.2) En remuneración	5.3) En partes obligatorias	
	Si	Si	Si	-1
	No	No	No	1

Font: Castro, 2015

Un primer element que es contempla en la dimensió dels permisos, i que Castro no inclou, és la **titularitat** del dret del permís parental. Si bé en tots els països existeix un permís de maternitat o parental reservat exclusivament per les dones, encara hi ha països en els quals ni tan sols es reconeix el dret a un permís de paternitat (Castro, 2015). Per tant, abans d'incloure les diferents configuracions que es poden donar en funció de com es distribueix entre els sexes els permisos, cal incloure la dimensió de la titularitat, en tant que si només es contempla el permís de maternitat, reservant per tant, únicament el paper de cura a les dones i reproduint la divisió sexual del treball, no caldrà contemplar els altres elements normatius en tant que tots fan referència a la distribució entre homes i dones, i amb la configuració només d'un permís per les mares, aquesta distribució de la cura no és possible.

El segon element que es contempla, seguint ja l'esquema dissenyat per Castro, és la **intransferibilitat** del permís. La literatura europea sobre el permís parental determina que els incentius dels homes per prendre un permís augmenten quan els drets dels pares

s'atorguen de manera individual o no són transferibles. Els drets no transferibles es poden atorgar a través de drets individuals que atorgant a cada progenitor el seu propi període de permís. Alternativament, el permís “no transferible” pot atorgar-se reservant pels pares una part d'un dret basat en la família. Ambdós enfocaments creen disposicions “d'ús o pèrdua” pels pares, el temps del permís que no és pres pel pare es perd per la família (Gornick i Meyers, 2001). Ens trobem, per tant, que el permís ha de ser no transferible per promoure la igualtat de gènere (Lewis, 2009). Així doncs, Castro premia amb una puntuació més positiva totes aquelles configuracions on el permís és més intransferible entre els dos progenitors i el cas ideal és aquell on la transferibilitat és nul·la, com es pot veure en els punts que els hi dona al Quadre 1. La possibilitat de transferibilitat, sota el pretext d'una suposada “elecció familiar” sol ser indicativa d'una prolongació del permís de maternitat, característica del model home sostenidor (Castro, 2015).

Continuant amb l'esquema de Castro, un tercer element que introdueix és el referent a la **remuneració** del permís assignat al pare. Les taxes de compensació dels permisos són un factor crucial (Lewis, 2009) que té incidència en l'ús diferenciat que fan dones i homes dels permisos postnats. En aquest sentit, el nivell de remuneració existent representa el cost d'oportunitat i/o pèrdua econòmica que influeix en l'ús efectiu del permís de naixement. És a dir, donada la desigualtat salarial per qüestió de gènere, un baix nivell de remuneració dels permisos per naixement en la pràctica provocaria una major desigualtat, ja que el cost d'oportunitat pels pares seria major que per les mares i aquest fet pressionaria en sentit contrari a les actituds igualitàries. Per tant, com més pròxim a la plena reposició del salari previ, menor serà el biaix de gènere en la decisió d'utilitzar el permís (Castro, 2015).

L'existència d'un permís de paternitat o una part del parental reservat pels homes, intransferible i ben remunerada (a taxes pròximes del 100% del salari) està facilitant que cada vegada més homes trenquin amb esquemes tradicionals i que, tot i la pressió de l'entorn social, s'absentïn del seu lloc de treball per dedicar temps a la cura del seu fill/a (Eydal i Gislason, 2008; Castro i Pazos, 2008).

Un quart element rellevant és la introducció d'**incentius especials** pels pares per prendre el permís, que Castro cataloga com a **obligatorietat**. Es tracta de la introducció d'un element normatiu que accelera el canvi de comportament dels pares amb la

inclusió d'una part obligatòria, ja que provoca un canvi immediat en la norma social dels llocs de treball, evitant que siguin els mateixos pares qui hagin de justificar la seva decisió d'absentar-se del lloc de treball temporalment per fer ús del dret per naixement de fill/a, així doncs es tracta d'un mecanisme de garantia per l'exercici efectiu del dret (Castro, 2015). Així doncs, alguns països de la Unió Europea han dissenyat incentius especials pels pares per prendre el permís, normalment proveint de dies extres per les famílies quan el pare agafa el permís. Per exemple, Itàlia va introduir incentius perquè els homes prenguin una major part del permís parental: els pares que prenen tres mesos de permís parental tenen un dret addicional d'un mes més (Pascall i Lewis, 2004). Un altre exemple seria la introducció de l'anomenada "daddy quota" en alguns països escandinaus, que no pot ser transferida a la mare (Borchorst i Siim, 2009), mitjançant la qual els homes estan obligats a prendre part de l'assignació per permís parental o perdre-la per complet (Lewis i Giullari, 2005).

Castro afegeix també les possibles bretxes de gènere que puguin haver-hi en els elements normatius mencionats anteriorment, en tant que en aquests es contempla únicament la configuració que reben els pares perquè aquest és l'element clau per introduir-los al treball de cures.

Un cop mencionats tots els aspectes que inclou Castro en la seva anàlisi, cal mencionar d'altres, que cal incloure dins de l'indicador, que com assenyala la literatura són també rellevants en els usos dels permisos. Un d'ells és la **durada** o el temps que és possible absentar-se del lloc de treball després d'un naixement, en tant que influeix en les possibilitats de desenvolupament de la carrera professional de qui s'absenta, en l'establiment de vincles afectius amb el/la fill/a i en les bretxes de gènere en l'ús del temps tant del treball remunerat com del no remunerat (Castro, 2015).

Els permisos a curt-termini, al voltant d'un any, poden contribuir a reduir la desigualtat de gènere en el mercat de treball. En canvi, els efectes dels permisos parentals a llarg-termini són molt més complexos, encara que s'estenguin tant als homes com a les dones. Els llargs permisos que resulten en una absència prolongada del mercat laboral tenen conseqüències mixtes per l'ocupació de les dones i per la igualtat de gènere, en gran part perquè són les dones les que els prenen aclaparadorament (Gornick i Meyers, 2001). Així doncs, els permisos parentals llargs han tendit a reforçar la noció que el treball domèstic o de cures és un treball de dones i a agreujar el problema d'una força

laboral altament segregada sexualment (Lewis, 2009). Per tant, a la conclusió que arriba la literatura és que per satisfer la demanda d'igualtat de gènere i aconseguir una major participació en el mercat laboral i millores en el benestar dels infants, el millor escenari seria que el total del permís parental (de tots dos progenitors) fos d'un any, i que la mare prengués sis mesos del permís, seguida pels altres sis mesos del pare (Galtry i Callister, 2005; Lewis, 2009).

Dins de la durada també s'ha de tenir en compte la **durada relativa**, el repartiment del permís entre els progenitors. Una durada asimètrica serà contraproductiva per la igualtat de gènere, ja que normalment serà en perjudici de la dona, que serà qui s'haurà de fer càrrec de la cura de l'infant. També tindrà repercussions en la seva reinserció al mercat laboral, així com continuarà perpetuant les desigualtats existents en el mercat laboral, com seria la discriminació estadística, que no només afectarà les mares, sinó a totes les dones. Així doncs, en l'indicador també es contempla la durada relativa dels permisos i si es produeix un repartiment asimètric o no.

Un altre element rellevant són els **drets associats** als permisos, aquests han d'oferir protecció laboral, beneficis complets i un sou substancial com a símbol del seu valor social i per facilitar que ambdós progenitors l'agafin, independentment del nivell d'ingressos (Haas, 2002). Un permís amb el dret a retornar al mateix treball al final del permís ha permès a les dones forjar carreres més contínues, evitant la pèrdua de carrera que resulta de deixar el mercat laboral i buscar una nova feina després de la maternitat (Rubery, 2015). Així doncs, si els permisos parentals contemplen drets de protecció laboral, ajudaran un repartiment dels permisos més igualitaris, mentre que si no els contemplen, poden donar a lloc a un repartiment desigual dels permisos.

Un últim element a introduir dins l'indicador és la **flexibilitat** associada als permisos. Si el permís pot prendre's de manera flexible (en blocs de temps, distribuïts durant els anys preescolars i/o temps parcial), sobretot si es pot prendre el permís a la vegada que treballes, així es facilita la continuïtat de les relacions laborals durant els períodes de maternitat o cura dels infants (Rubery, 2015) ajuden al reingrés del mercat laboral, favorable sobretot en el cas de les dones. A més si el permís és flexible, els pares estan més inclinats a prendre el permís (Lewis, 2009). Així doncs, aquells permisos que contemplen la flexibilitat afavoreixen a la corresponsabilitat de la cura dels infants.

4.1.1.3 Sistemes d'educació/atenció infantil (0-3 anys)

La majoria de països posseeixen una alta cobertura per atendre a la infància preescolar (dels 3 als 6 anys) però aquesta taxa baixa estrepitosament quan ens referim a la petita infància (dels 0 als 3 anys) (Martínez, 2008) malgrat que és justament en aquest ventall d'edat quan esdevé indispensable la provisió de serveis fora de l'àmbit de la llar per no seguir perpetuant el rol de la dona com a cuidadora i permetre la seva incorporació al mercat de treball un cop finalitzats els permisos parentals. Per tant, dins dels sistemes d'atenció infantil, l'indicador es focalitzarà únicament amb aquells dels 0 als 3 anys.

La socialització de la cura és clau per evitar que les polítiques reforcin la provisió femenina informal de la cura. Això, que no pot ser sinó un procés gradual i complex, s'aconsegueix establint polítiques que proveeixin opcions concretes per les llars amb necessitats de cura per accedir a serveis de cura que no reforcin el rol de les dones com a cuidadores no remunerades i en l'operació del qual es resguardi que l'ocupació en el sector de cures sigui de qualitat (Rossel, 2016). Per tant, tal com assenyalen moltes acadèmiques feministes contemporànies, la demanda de cura infantil accessible i d'alta qualitat es considera indispensable per la independència econòmica de les dones (Mahon, 2002).

Recolzar a les famílies, suposa permetre el desenvolupament de cada un dels seus membres, i molt en especial de les dones, facilitant-los el seu dret a integrar-se en el mercat de treball per aconseguir la seva pròpia autonomia. I això exigeix el desenvolupament d'una infraestructura de serveis de suport a les famílies que els permetin compaginar les responsabilitats familiars amb les seves aspiracions professionals (Díaz, 2007). Així doncs els serveis públics de cura són imprescindibles per facilitar la incorporació de les dones a l'ocupació de qualitat (Pazos, 2009).

Quan els pares participen en el treball de mercat, la provisió d'educació i cura de la primera infància proporciona una forma essencial de suport, especialment en els anys previs que els infants ingressin a l'escola primària. El disseny de la cura infantil per la societat *dual-earner/dual carer* planteja una sèrie de desafiaments pels responsables polítics. Un objectiu principal seria fer que l'atenció i educació primerenca d'alta qualitat sigui universalment accessible i disponibles. L'atenció brindada com un dret universal de l'infant, és a dir, no vinculada categòricament a l'ocupació dels progenitors, podria millorar la disponibilitat i l'accessibilitat de l'atenció i proporcionar un suport d'ocupació crític disponible tant per les mares com pels pares. Per assegurar

que l'atenció estigui en consonància amb l'ocupació, ha d'estar disponible durant hores que siguin consistents amb els horaris d'ocupació estàndard (Gornick i Meyers, 2001). D'aquí sorgeixen dos elements molt importants que tenen efectes per la igualtat de gènere, per una banda, la universalitat dels sistemes i per l'altra banda, els horaris oferts.

Pel que fa a l'accés universal a una atenció infantil de qualitat, independentment de la situació laboral dels pares, és important en la mesura en què pot contribuir a la igualtat, així com a la "inclusió social" (Mahon, 2002). Per tant, un primer component de l'indicador referent als sistemes d'atenció serà la **universalitat** o no d'aquests sistemes.

Els horaris que ofereixen aquests sistemes resulten rellevants en tant que permetran o no la incorporació completa dels progenitors en el mercat laboral, especialment les dones. Així doncs, tenir horaris suficients disponibles durant les hores que siguin consistents amb els horaris d'ocupació estàndard, així com disposar de recursos especials per horaris laborals especials i emergències de treball conjunturals afavorirà la incorporació al treball de les dones. Tot i la importància de l'horari d'aquests serveis, no es pot incloure a l'indicador en tant que en la majoria dels països l'organització de l'atenció infantil es deixa en mans dels municipis i això farà que dins d'un mateix país existeixin nombroses disparitats i no es pugui establir una comparativa entre països, que és l'objectiu d'aquest indicador.

Un altre fet a tenir en compte de les polítiques de cura infantil és l'assoliment de la **provisió pública**, en tant que té implicacions addicionals pels salaris i els beneficis de la força de treball de cura aclaparadorament femenina. Si bé els efectes d'un gran sector de cura infantil semblen ser inequívocament positius per la igualtat de gènere en l'ocupació, la dependència de sistemes privats de cura infantil mal regulats pot tenir serioses repercussions per les dones que brinden aquesta cura (Gornick i Meyers, 2001). A més, oferir insuficient provisió pública d'aquests serveis pot portar a la reproducció de les desigualtats socials, en tant que aquelles llars amb major nivell socioeconòmic seguiran tenint més capacitat per externalitzar les tasques de cures, mentre que aquelles famílies amb menor nivell socioeconòmic, es veuran obligades a compaginar treball i cures, amb efectes perjudicials sobretot per les dones com ja hem anat veient (Rossel, 2016). Així doncs, un altre element que inclourà l'indicador serà la provisió pública oferta d'aquests serveis d'atenció a la infància.

Com posen de manifest les acadèmiques un altre dels factors importants dins dels sistemes d'atenció infantil és que es garanteixi una atenció a tota la demanda, tanmateix, no existeixen dades suficients respecte a la cobertura dels serveis públics d'atenció infantil que ofereixen els estats, fet que farà que no s'inclogui aquesta dimensió dins de l'indicador.

2. Polítiques d'atenció a la dependència

Les polítiques d'atenció a la infància poden adoptar diversos noms com polítiques de llarga durada o d'altres, tanmateix la idea que subjau en elles és que són aquelles polítiques destinades a persones que es troben en situació de dependència, és a dir, quan una persona troba limitada la seva capacitat per desenvolupar les activitats bàsiques de vida diària de forma permanent o per un període llarg de temps (Rodríguez i Matus, 2016). Les cures de les persones en situació de dependència són els grans oblidats en els estudis sobre conciliació, que solen ignorar aquest aspecte, centrant la seva atenció en la cura dels menors (Muño, 2008). Per tant, l'indicador contemplarà aquestes polítiques.

Aquestes polítiques són aquelles destinades a garantir el benestar físic i emocional quotidià de les persones amb algun nivell de dependència, a la vegada d'intervenir sobre l'organització social de la cura, consagrant els drets a la cura, abordant els seus riscos i necessitats i contribuint a l'assoliment de la igualtat substantiva. En la pràctica, aquestes polítiques tenen efectes sobre la distribució de responsabilitats entre Estat, mercat, famílies i comunitats a través de configuracions determinades de benestar. A la vegada, tenen implicacions directes en matèria d'igualtat de gènere, podent promoure-la activament, per exemple, a través de mesures que busquin incentivar la corresponsabilitat de la cura entre homes i dones o que garanteixin l'accés universal a serveis de cura. Al contrari, aquestes polítiques també poden comportar efectes adversos per la igualtat de gènere si, en el seu disseny, reforcen orientacions maternalistes que mantenen la responsabilitat primària a càrrec de les dones (Nieves i Robles, 2016). La majoria dels sistemes de protecció social continuen marcats per connotacions ideològiques sustentades en models familiars, que sense tenir en compte el profund canvi social que significa la deconstrucció del sistema de gènere, perpetuen el model basat en la divisió sexual del treball (Martín i Ruiz, 2010), on les cures a persones en situacions de dependència és un risc familiar i recau gairebé en exclusiva sobre la dona mestressa de casa (Rodríguez, 2011).

Una perspectiva integrada de les necessitats i els drets de les diverses poblacions involucrades en la cura permet visibilitzar que una política d'aquesta naturalesa no ha d'estar exclusivament acotada als seus serveis, el que, encara que importants, no poden per si sols solucionar el conjunt de les seves problemàtiques. Transferències i regulacions per consagrar temps per cuidar i definir estàndards de qualitat en la cura, són igualment importants per l'exercici dels drets a cuidar, a ser cuidat i a no cuidar (Nieves i Robles, 2016). Així doncs, es contemplaran tres components dins de la dimensió de polítiques d'atenció a la dependència: en primer lloc, els serveis disponibles, en segon lloc, el dret a ser cuidat i per últim, el dret de les persones cuidadores.

2.1 Serveis disponibles

Els serveis disponibles es poden agrupar en dos tipus: atenció institucional o residencial i atenció de base domiciliària. A aquests dos s'agrega un tercer que no és un servei pròpiament, però es tradueix en un i que són les prestacions econòmiques conegudes com a cash-for-care (Rodríguez i Matus, 2016). Aquests serveis són necessaris, i és necessari que estiguin ben finançats i organitzats, perquè serveixin com a alternatives reals a la cura familiar (Muñoz, 2017; Carrasco, Borderías i Torns, 2011), en tant que ofereixen la resposta més directa per garantir l'accés de la cura per part de les persones que els requereixen (Nieves i Robles, 2016).

Qualsevol actuació per l'atenció a persones en situació de dependència passa per la consolidació d'un dret de ciutadania que garanteixi l'accés als serveis públics d'ajuda a les famílies universalitzant els serveis socials personals que s'estableixin com a suport per les famílies, en aquest cas les dones, no hagin de fer girar les seves vides al voltant de les persones que d'elles depenen (Díaz, 2007).

Una informació important en l'anàlisi que ens ocupa és la referida cobertura dels serveis del sistema (Mesa i Gracia, 2010), com hem vist amb els serveis d'atenció a la infància és necessària una àmplia provisió pública per tal que tothom hi tingui accés i sigui una possibilitat real de desfamiliarització de la cura, que ajudarà principalment a les dones i a la seva carrera laboral. Per tant, un primer component que s'inclourà, serà la **provisió pública** d'aquests serveis.

Com ens passava també amb els sistemes d'atenció infantil, un altre de les característiques que resultaria rellevant observar seria la cobertura d'aquests serveis,

tanmateix, no existeixen dades concretes al respecte. Motiu pel qual no es contempla en l'indicador.

Dins dels serveis es troben les prestacions econòmiques. Si bé els serveis de suport públic clarament desmercantilitzen i desfamiliaritzen el treball de cura, aquestes prestacions poden sostenir la desfamiliació o el familiarisme, segons el seu disseny (Saraceno i Keck, 2011). Els diferents tipus de pagament en efectiu per cuidadors informals i receptors d'atenció introduïts en els estats de benestar indiquen una tendència general cap a la mercantilització de l'atenció informal, però òbviament no equivalen a una estratègia clara de desfamiliarització de l'atenció. Si l'atenció es col·loca en l'àmbit formal, ja sigui mitjançant la provisió de subsidis en efectiu per comprar l'assoliment de la desfamiliarització s'amplia clarament (Lewis i Giullari, 2005). En canvi, si s'entreguen les transferències monetàries directament a les persones cuidadores no remunerades en l'àmbit familiar, no fa sinó reforçar els rols de gènere que perpetuen la desigual distribució del treball (Nieves i Robles, 2016). Per tant, l'altre component que s'inclou dins dels serveis disponibles és la **configuració d'aquestes prestacions *cash-for-care***.

2.2 Dret a ser cuidat

La necessitat de la cura és inseparable del desenvolupament de l'ésser humà, en tant que és imprescindible per la subsistència de la vida humana (Muñoz, 2017; Lewis i Giullari, 2005), el que requereix que sigui reconegut com un dret. El reconeixement de la cura com un dret és un element essencial però no suficient per al desenvolupament de polítiques públiques en la matèria (Muñoz, 2017).

La configuració del dret a l'atenció a les persones en situació de dependència com a dret subjectiu universal, és a dir, exigible davant dels poders públics per tota la ciutadania que es trobin amb impossibilitat de realitzar de forma autònoma les activitats bàsiques de la vida diària –qualsevol que sigui el seu perfil, inclòs el sexe-, constitueix una inequívoca garantia de tracte igualitari a totes les persones (Mesa i Gracia, 2010). Per tant, dins de l'indicador s'inclou si **es reconeix o no el dret a ser cuidat**.

Una característica a destacar del treball de cures és la seva universalitat. Tots els éssers humans necessiten cures, amb diverses característiques segons el moment del cicle de vida. En conseqüència, les cures són necessàries, la societat les requereix (Carrasco, Borderías i Torns, 2011). Per tant, esdevé vital reconèixer el dret universal subjectiu

d'atenció a les persones (Muño, 2008), i aquest serà el segon component que es contempla, la **configuració** d'aquest dret.

2.3 Drets de les persones cuidadores

Un àmbit de creixent convergència és el reconeixement provisional atorgat a qui ha desenvolupat treball de cures no remunerat. Reconèixer socialment la situació de les persones cuidadores, remunerades i no remunerades, és un primer pas molt rellevant per combatre la llarga història d'invisibilitat i falta de reconeixement que ha marcat aquest treball. S'ha de resguardar els drets a la seguretat i la protecció social al llarg del cicle de vida per les persones cuidadores. Cobertura de la protecció social a les treballadores domèstiques remunerades i a les treballadores informals, tradicionalment excloses d'aquests sistemes (Nieves i Robles, 2016)

La informalitat impregna els arranjaments en matèria de cures, a través de la contractació informal de les treballadores domèstiques o del treball femení no remunerat. Sense la intervenció dels governs, les cures recauen marcadament en les dones de menors ingressos (Blofield i Martínez, 2014). Per tant, les polítiques públiques referents a les persones cuidadores han de contribuir a garantir el seu ple exercici de drets, prevenint la precarització dels mitjans de vida (Nieves i Robles, 2016).

A més, a causa de la crisi de cures en els països del nord s'han originat uns processos migratoris de dones de països del sud cap a països més rics oferint treball de "cuidadores": procés que Hochschild va denominar "les cadenes mundials d'afectes i assistència", conegudes també com a cadenes globals de cura o la triple discriminació que afecta les dones immigrades. Aquesta transnacionalització del treball de cures està aguditzant les desigualtats entre les mateixes dones, bàsicament per raó de la classe i l'ètnia/raça (Carrasco, Borderías i Torns, 2011). La crisi de les cures planteja certes urgències per l'acció i la preocupació per com els països respondran a les demandes de cures sense discriminacions cap a les dones ni homes i de forma universal i igualitària (Muñoz, 2017).

Dins d'aquesta dimensió dels drets de les persones cuidadores el component que s'inclou a l'indicador és precisament la **protecció social** d'aquest treball, sobretot referent a si aquest treball està reconegut dins de la Seguretat Social i dels règims laborals com la resta de treballs desenvolupats en la societat.

3. Polítiques del mercat de treball

La participació de les dones en l'ocupació ha crescut substancialment durant les últimes dècades en tots els països industrialitzats. Les dones sovint es caracteritzen per treballar un doble torn, combinant el treball remunerat a temps complet amb la seva responsabilitat contínua per la llar i el treball de cura. Moltes mares eviten el doble torn buscant ocupació a temps parcial, però aquesta opció pot imposar costos seriosos en termes de qualitat del treball i compensació (Gornick i Meyers, 2001).

Les exigències específiques i la càrrega que representa per les dones el treball reproductiu no només es converteix en un obstacle per accedir a una millor incorporació al mercat de treball, sinó que moltes vegades determina la forma que les dones s'insereixen en ell. Si bé les dones comparteixen cada vegada més amb els homes el paper de proveïdors d'ingressos, aquests últims no han assumit de manera equivalent la corresponsabilitat de les tasques domèstiques i la cura d'infants i d'adults majors. Les responsabilitats familiars que les dones segueixen assumint se sumen a les noves càrregues laborals, que actuen moltes vegades com a barreres o desincentius a la inserció laboral o permanència en el mercat laboral (Batthyány i Montaña, 2012).

Un canvi general en la cultura de l'horari laboral a un treball a temps complet més regular i més curt podria tenir efectes d'igualtat de gènere més positius que les polítiques específiques d'equilibri treball-vida (Rubery, 2015). Des de la literatura feminista s'aposta per una retallada de la durada de la setmana laboral estàndard fins a arribar a les trenta-cinc o trenta-set hores i mitja (Gornick i Meyers, 2001), en tant que aquesta reducció seria una manera d'equilibrar hores de treball remunerat i no remunerat entre homes i dones, a l'hora que permet conciliar amb les responsabilitats familiars (Lewis, 2009; Pascall i Lewis, 2004; Pazos, 2009). Així doncs, s'inclou dins d'aquest àmbit de l'indicador la **durada de la setmana laboral estàndard**.

Des de la literatura també s'ha apostat per polítiques públiques que garanteixin una remuneració equitativa (pagament i beneficis) pels empleats que treballen una varietat d'hores a temps parcial, en tant que la gran majoria de les persones treballadores a temps parcial avui en dia són dones. Les polítiques per protegir els i les treballadores a temps parcial són aquelles mesures de política que inclouen l'equitat salarial obligatòria entre els treballadors a temps parcial i a temps complet en el mateix treball o en treballs equivalents, i les polítiques que no permeten la discriminació contra els treballadors a

temps parcial en l'accés als beneficis i la seguretat laboral (Gornick i Meyers, 2001). Així doncs, un segon element que s'inclou en l'indicador és la **regulació del temps parcial**.

Fa ja temps que la teoria feminista va posar en relleu l'existència de desigualtats de gènere en els mercats laborals. Des de llavors les anàlisis al respecte no han deixat d'assenyalar que la subordinació i la discriminació laboral són una realitat per la gran majoria de dones actives, situació que persisteix inclús en un escenari d'increment de l'activitat femenina (Torns i Recio, 2012). S'han de disposar de mesures antidiscriminatòries, que estableixin sancions enfront de les conductes discriminatòries. Així com accions positives que eliminin les conseqüències de les discriminacions que ens trobem dins del mercat laboral (Valenzuela, 2004). Així doncs, s'inclouen dos components més a l'indicador: per una banda, si existeixen o no **polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina**; i per l'altra si existeixen o no **estratègies d'igualtat de remuneració**.

4. Polítiques del sistema de pensions

La desigualtat de gènere és un problema comú a la majoria dels sistemes de pensions del món. Quan les prestacions estan basades en la història laboral, salarial i contributiva, les dones solen tenir menor cobertura i beneficis més baixos que els homes. Aquesta bretxa de gènere sorgeix fonamentalment de la combinació de dos factors: les diferents trajectòries laborals dels homes i dones, per una banda, i les regles del sistema de pensions, per l'altra (Arza, 2017). Així doncs, la protecció social durant la vellesa, mesurada a través de les pensions percebudes, és generalment menor per les dones que pels homes (Bertranou, 2003) a causa de les disparitats acumulades al llarg de tot el cicle professional (Bonnet i Hourriez, 2012).

Tanmateix, cada sistema de pensions processa les desigualtats del mercat laboral i de distribució sexual del treball de maneres diferents. Per això, el disseny de pensions, i les regles més específiques d'accés i càlcul dels beneficis són instruments fonamentals de política pública per oferir protecció econòmica adequada i igualitària a homes i dones en la vellesa, en el marc d'una estratègia més àmplia d'igualtat de gènere en el curs de la vida. El disseny del sistema determina en quina mesura les desigualtats del mercat

laboral es tradueixen (o no) en desigualtats en els drets jubilatoris d'homes i dones (Arza, 2017).

Hi ha dos elements rellevants per a la igualtat de gènere en el sistema de pensions i perquè aquest respongui als principis d'equitat i eficiència: en primer lloc, és necessària una reforma profunda que converteixi la pensió de viudetat vitalícia en una figura residual i sense efectes sobre els futurs matrimonis, amb les adequades mesures transitòries i implantació progressiva, de tal manera que les vídues actuals sense un altre tipus de rendes, i les persones majors d'una certa edat que ja han estat víctimes dels incentius adversos, no empitjorin encara més la seva situació. En segon lloc, la pensió no contributiva s'ha d'augmentar fins a un nivell digne, que podria ser el mínim actual de les pensions de viduïtat de jubilació, fent la percepció dels complements fins aquest mínim general incompatible amb tota mena de rendes personals, però fent-la dependre dels ingressos familiars (Pazos, 2014). Cal afegir dos instruments que apareixen en els sistemes de pensions i que resulten importants: els crèdits dedicats a la cura infantil o d'altres familiars i aspectes específics del càlcul de beneficis (Arza, 2017). Aquests quatre elements seran els que es contemplaran en l'indicador.

Pel que fa a la **pensió de viudetat**, ha rebut crítiques per consolidar un model de família tradicional en lloc de promoure l'autonomia econòmica de la dona (Arza, 2017), a més és una figura obsoleta en termes d'eficiència i respon a un model social que no representa la realitat social (Diez, 2013). També ha rebut crítiques en termes de la seva eficàcia en assegurar uns estàndards de vida satisfactoris (Bonnet i Hourriez, 2012). Cal mencionar que la configuració de la pensió de viudetat pot encara presentar biaixos de gènere explícits, per exemple, només concedint-se a les dones (Pazos i Rodríguez, 2010). Així doncs, s'inclourà dins de l'indicador la configuració de la pensió de viudetat.

Les **pensions no contributives**, que també adopten altres noms, com jubilació garantida (també es podrien incloure les jubilacions universals) són una eina important per la redistribució cap a les dones amb salaris baixos, ja que la majoria dels beneficiaris són dones (Bonnet i Hourriez, 2012). Això permetria oferir cobertura plena independentment de la història laboral, tanmateix la seva existència no sempre garanteix una adequada protecció. Per exemple, en diversos països les prestacions bàsiques són relativament baixes i estan per sota de la línia de la pobresa relativa ("en risc de

pobresa”) (Arza, 2017). Així doncs, esdevé rellevant i serà el que es contemplarà en l’indicador, la seva **remuneració**, en tant que serà determinant per si ofereixen una adequada protecció o no. Un altre aspecte que es contemplarà dins de l’indicador és si aquestes es configuren com a **universals** o no. En alguns països s’estableixen esquemes de prova de mitjans, el que suposa que per rebre aquestes pensions es requereix que no es rebin altres pensions o ingressos en la llar, el que limita el dret de les dones casades a una pensió pròpia quan els seus esposos treballen o tenen una pensió (Arza, 2015).

Respecte als **crèdits per cura**, hi ha països on aquestes regulacions afavoreixen només a les dones, o les dones tenen accés prioritari, sota el supòsit que són elles qui s’ocupen de la cura i deixen l’ocupació. També ens trobem que en alguns països aquests crèdits per cura són incompatibles amb l’ocupació remunerada, és a dir, que només s’obtenen si la persona no està ocupada. En canvi, quan són compatibles amb l’ocupació generen incentius per la reincorporació laboral després d’una interrupció i això afavoreix la trajectòria laboral de les dones, a més de potenciar els seus drets jubilatoris (i si, en canvi, la persona està ocupada, acumula les contribucions per la seva ocupació) (Arza, 2017). Per tant, els components que es contemplen en l’indicador són la **titularitat** d’aquests crèdits i la seva **compatibilitat o no amb el mercat laboral**.

Una font generadora de bretxes en la cobertura de protecció social durant la vellesa es refereix a la introducció de noves formes de **càlcul dels beneficis** en els sistemes reformats de pensions. Una de les reformes dutes a terme en els sistemes de pensions ha estat la introducció de l’esperança de vida en el càlcul dels beneficis, en el marc de polítiques orientades a reduir el cost fiscal futur en un context d’envelliment de la població. En incorporar l’esperança de vida en la fórmula de càlcul dels beneficis de cada persona, aquests sistemes ajusten les prestacions automàticament en funció del període de sobrevida estimat per cada cohort a l’edat de jubilació. Des d’una perspectiva de gènere, un aspecte important és si s’utilitzen taules de mortalitat unisex o en canvi es permet la diferenciació entre homes i dones. En aquest últim cas, l’efecte per les dones és negatiu donada la seva major esperança de vida respecte dels homes (Arza, 2017). Per tant, s’inclourà dins de l’indicador com es calculen els beneficis si utilitzant una taula de mortalitat unisex o una taula de mortalitat per sexe.

5. Polítiques del sistema tributari

El sistema tributari no és neutral al gènere (Serafini, 2020). La càrrega tributària juga un paper important promovent o desincentivant les conductes de la ciutadania (Sánchez, 2013; Díaz, 2017), així com l'existència d'aquests sistemes d'impostos és clau per la superació de les desigualtats, tanmateix en el seu disseny contenen elements que reflecteixen, i potencien la dependència econòmica i la major pobresa de les dones (Medialdea i Pazos, 2011).

La literatura indica que l'impost sobre la renda personal influeix en les decisions de les persones per treballar (Doorley, 2018), així com és normalment, a diferència dels altres tipus d'impostos, el que presenta un biaix explícit de gènere (Stosky, 2005), per això i a la dificultat de contemplar tots els impostos existents, l'indicador se centra únicament amb els impostos sobre la renda personal.

Els impostos personals poden contenir importants desincentius al treball assalariat de les dones, ja sigui a través de la declaració conjunta o per altres formes de desgravació per esposa dependent (Pazos, 2009).

Moltes economistes feministes consideren que una estructura d'impositiva individual és més equitativa en gènere que els impostos conjunts o familiars. Com que els sistemes de tributació individual eviten els incentius per tenir famílies que mantinguin als homes amb dependents femenines, són més equitatius quant a gènere (Grown i Valodia, 2010), així un sistema tributari individual encoratja igualment a homes i dones a treballar en el mercat (Bourne, 2010). Ens trobem encara molts països que inclouen elements de tractament impositiu conjunt pels dos membres de la parella, contribuint així amb mecanismes que segueixen reforçant la divisió sexual del treball (Medialdea i Pazos, 2011).

L'existència de la declaració conjunta, a més de transmetre una idea obsoleta i originar una despesa pública innecessària i regressiva, produeix efectes reals negatius sobre la incorporació de les dones al treball assalariat legal. És important destacar que l'impacte de gènere negatiu de la declaració conjunta encara en els països en els quals, com a Espanya, és opcional (Medialdea i Pazos, 2011). Encara són pocs els països que han arribat a la individualització total de l'impost. Així doncs, un primer element que contemplarà l'indicador dins de l'àmbit dels sistemes tributaris és la **unitat de taxació** dels impostos sobre la renda personal.

Encara que els sistemes de declaració individual poden ser en general més equitatius que els de declaració conjunta des del punt de vista del gènere, sovint encara contenen biaixos de gènere explícits o implícits, així doncs ens trobem que l'assignació de deduccions, exempcions i altres privilegis fiscals segons el sexe constitueix un exemple de biaix de gènere explícit (Rossignolo, 2018; Grown i Valodia, 2010). Hi ha sistemes on s'assignen exempcions i desgravacions tributàries als marits però no a les dones o l'assignació de l'ingrés de les dones casades als marits o taxes tributàries més elevades per les dones casades que per altres contribuents (Grown, 2006). Per tant, un segon element que s'inclou a l'indicador és la **configuració de beneficis fiscals**, concretament si aquests contempen deduccions, exempcions i altres privilegis fiscals d'acord amb el sexe.

Per tant, és necessària la supressió d'algunes figures que alimenten l'androcentrisme econòmic com és el règim de tributació conjunta i l'existència de deduccions per maternitat i per naixement i adopció de fills/es a favor exclusivament de les mares. Per això, com a propostes advoquem per la supressió del règim de tributació conjunta i per l'aplicació de deduccions analitzades sense condicionament de gènere (Heim i Bodelón, 2010; Díaz, 2017).

ANNEX 2: TAULA DE L'APLICACIÓ DE L'INDICADOR EN EL CAS DE L'ESTAT ESPANYOL

TAULA: CONFIGURACIÓ DE L'INDICADOR EN L'ESTAT ESPANYOL	
	VALORS
POLÍTIQUES D'ATENCIÓ A LA INFÀNCIA	
Prestacions familiars	
1) Universalitat	
- No són universals, estan lligades a algun/s requisits	-1
2) Contemplació especial de famílies en situacions especials de risc (que inclogui les famílies monoparentals). Per contemplació especial ens referim a majors beneficis en la configuració de les prestacions	
- Existeix contemplació especial per les famílies en situació especials de risc	1
Permisos parentals	
1) Titularitat	
- Permís reservat a homes i a dones	0
2) Intransferibilitat (% de la part dels pares respecte al total del permís)	
- Més del 50% i menys del 65%	3
3) Remuneració (del permís intransferible assignat als pares)	
- Més del 90% i menys del 100%	3
4) Transferibilitat (% de la part del permís transferible respecte al total del permís)	
- 0	2
5) Obligatorietat o algun incentiu que incentivi als pares a prendre el permís	
- Si	1
6) Bretxes de gènere en els elements normatius	
A) En les parts transferibles	
- No	1
B) En la remuneració	
- No	1
C) En les parts obligatòries/incentius	
- No	1
7) Durada	
A) Durada relativa / Repartiment de la durada permís	
- Mateixa durada dels permisos (2 setmanes de marge) entre el permís que es pot prendre la mare i el permís que es pot prendre el pare	1
B) Total durada del permís (sumant els permisos)	
- Durada d'entre 8 i 12 mesos	1
8) Drets associats	
- Contempla la protecció laboral durant el període del permís	1
8) Flexibilitat (el permís pot prendre's en blocs de temps, distribuïts durant els anys preescolars i/o temps parcial, sobretot si es pot prendre el permís a la vegada que treballes	
- Si	1
Sistemes d'educació/d'atenció infantil (dels 0 als 3 anys)	
1) Universalitat	
- Si	1
2) Publicitat del sistema (% de centres públics respecte al total de centre d'atenció/educació infantil	

- Entre el 0% i el 50%	-2
POLÍTIQUES D'ATENCIÓ A LA DEPENDÈNCIA	
Serveis disponibles	
1) Provisió pública dels serveis d'atenció institucional (% de serveis públics d'atenció institucional respecte al total de serveis d'atenció a la dependència)	
- Entre el 0% i el 50%	-2
2) Configuració de les prestacions cash-for-care	
- Reconeix la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar o informal	-2
Dret a ser cuidat	
1) Reconeixement del dret	
- Es reconeix el dret a ser cuidat	2
2) Configuració del dret: universalitat	
- El dret a ser cuidat es configura com un dret individual/subjectiu i universal	2
Drets de les persones cuidadores	
1) Protecció social de les persones cuidadores	
- El treball de les persones cuidadores no està reconegut dins de la Seguretat Social o està reconegut dins d'un règim laboral diferenciat del de la resta de persones treballadores	-3
POLÍTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL	
Durada de la setmana laboral estàndard	
- Jornada de més de 37,5 hores setmanals	0
Temps parcial	
- Es reconeix l'equitat salarial obligatòria entre les persones treballadores a temps parcial i a temps complet	2
Polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina	
- Existència de polítiques antidiscriminatòries i d'acció positiva dirigides a trencar patrons arrelats d'exclusió femenina	3
Estratègies d'igualtat de remuneració	
- Existència d'estratègies d'igualtat de remuneració	3
POLÍTIQUES DEL SISTEMA DE PENSIONS	
Pensió de viudetat	
- Pensió de viudetat per homes i per dones	0
Pensions no contributives / Jubilació garantida	
1) Remuneració	
- La remuneració de la pensió no contributiva no arriba als nivells mínims de les pensions contributives	-3
2) Universalitat	
- Les pensions no contributives no són universals, existeixen esquemes de prova de mitjans	-2
Crèdits per la cura	
1) Titularitat	
- Els crèdits per la cura s'atorguen indiferent del sexe	2
2) Compatibilitat amb el mercat laboral	
- Els crèdits per la cura no són compatibles amb l'ocupació al mercat laboral de la persona cuidadora	-2
Càlcul dels beneficis	
- El càlcul dels beneficis de la pensió tenen en compte taules de mortalitat unisex	2

POLÍTIQUES DEL SISTEMA TRIBUTARI	
Unitat de taxació dels impostos sobre la renda personal	
- Pots escollir la unitat de taxació dels impostos sobre la renda personal entre la declaració conjunta i la declaració individual	0
Beneficis fiscals	
- Existència de beneficis fiscals (deduccions, exempcions o altres privilegis fiscals) en base al sexe	-3
TOTAL PUNTS:	15