

# Brecha salarial y barreras laborales: por qué los hombres son minoría en las excedencias para cuidar de los hijos

*Según* Andrea Voinescu, *RTVE*, 24.05.2023

"El vínculo te lo da poder pasar más tiempo con tus hijos. Es una etapa muy laboriosa, pero muy bonita", así recuerda Cristian la excedencia que se cogió para poder estar con su hijo pequeño. Cristian es uno de los pocos hombres que tomó la decisión de renunciar a su trabajo para cuidar de su niño. Según los datos del Ministerio de Seguridad Social, en el primer trimestre del año el número de excedencias dadas para el cuidado de un menor u otro familiar fue de 12.169, de las que 10.300 correspondieron a mujeres, el 84,6%, y 1.869 a hombres, lo que equivale al 15,3%.

Estos datos demuestran que cuidar todavía es cosas de mujeres. A pesar de que el número de excedencias ha aumentado un 48,5% respecto al mismo periodo del ejercicio 2022, siguen siendo ellas las que renuncian a su puesto de trabajo para quedarse con los niños.

En casa de Cristian decidieron no hacerlo así y acordaron que, cuando naciera su segundo hijo, sería él quien renunciaría a su empleo como educador social durante tres meses. Recuerda que cuando nació su hija mayor solo había dos semanas de baja de paternidad y su pareja le cedió otras dos para que así pudieran estar con la niña hasta que cumpliera el mes.

"Nos pareció ridículo, por lo que con el pequeño cogí el permiso de paternidad, que ya eran cuatro semanas y luego tres meses de excedencia", explica Cristian a RTVE.es.

(...) "Creo que el cambio se está dando, pero es muy lento. El entorno laboral sigue siendo todavía muy machista y muy sexista, y la brecha salarial también influye porque al final la excedencia también la coges un poco en función de cómo está la situación en casa y de quién gana más", señala Cristian.

Los salarios más bajos son los que se suelen sacrificar con la penalización en el desarrollo laboral que esto supone. "El salario inferior es el que sufre todas las consecuencias, ya sea con una excedencia o con una reducción de jornada. Estos permisos siempre suelen penalizar, aunque sea indirectamente, al que los coge", expresa Nieves García, responsable de la parte técnico jurídica de FESMC-UGT a RTVE.es.

Asimismo, desde la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), explican que "la línea que representa el nivel salarial medio de los hombres es creciente a medida que transcurre su vida laboral, mientras que en la de la mujer aparece un punto de inflexión que se corresponde con el momento de la llegada de su primer hijo, momento en que esta línea que representa los ingresos salariales de la mujer, cae". Para paliar estas diferencias recuerdan la importancia de implementar las políticas públicas "para la atención de la infancia y la dependencia".

Las excedencias para cuidado de un menor se pueden pedir hasta que el niño cumpla tres años y el trabajador puede regresar al mismo puesto si la duración ha sido de 12 meses. Además, mientras dure, será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional.

(...) Es una tendencia que va en aumento, según los datos de 2022 en el primer trimestre del año se dieron 8.194 excedencias por cuidado de un menor o un familiar, de las que 7.144 correspondieron a mujeres y 1.050 a hombres, 819 menos que en 2023.

## Posibilidad de presentación oral

### Brecha salarial y barreras laborales: por qué los hombres son minoría en las excedencias para cuidar de los hijos

#### INTRODUCCIÓN

Artículo de la página web de Radio Televisión Española (RTVE) – mayo de 2023 – tema = las brechas de género

#### SÍNTESIS

1) **¿Qué?** primer trimestre 2023: el 84,6% de excedencias dadas para el cuidado de un menor u otro familiar correspondieron a mujeres y el 15,3% a hombres (10.300 / 1.869).

2) **¿causas?** cuidar todavía es cosas de mujeres • ellas son las que renuncian a su puesto de trabajo para quedarse con los niños • **Dificultades para que lo cojan los hombres:** El entorno laboral sigue siendo todavía muy machista y muy sexista • la brecha salarial hace que la excedencia la coja quién gana menos • Los salarios más bajos son los que se suelen sacrificar • el nivel salarial medio de los hombres suele crecer a lo largo de su vida laboral, mientras que para las mujeres la llegada del primer hijo representa un punto de inflexión • **PERO ventajas para los padres:** pasar más tiempo con tus hijos crea vínculo • el permiso por paternidad pasó de dos a cuatro semanas • el trabajador puede regresar al mismo puesto si la duración ha sido de 12 meses • mientras dure, será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional.

3) **¿consecuencias?** importancia de implementar las políticas públicas favorables a la igualdad de género • el número de excedencias ha aumentado un 48,5% respecto al mismo periodo del ejercicio 2022 pero son para mujeres en su mayoría • pocos hombres toman la decisión de renunciar a su trabajo para cuidar de su niño • el cambio es muy lento, pero real: hubo 819 más hombres que obtuvieron excedencia en el primer trimestre de 2023 que en el mismo periodo de 2022.

#### PROBLEMÁTICA POSIBLE

Las brechas de género en el mundo hispanohablante.

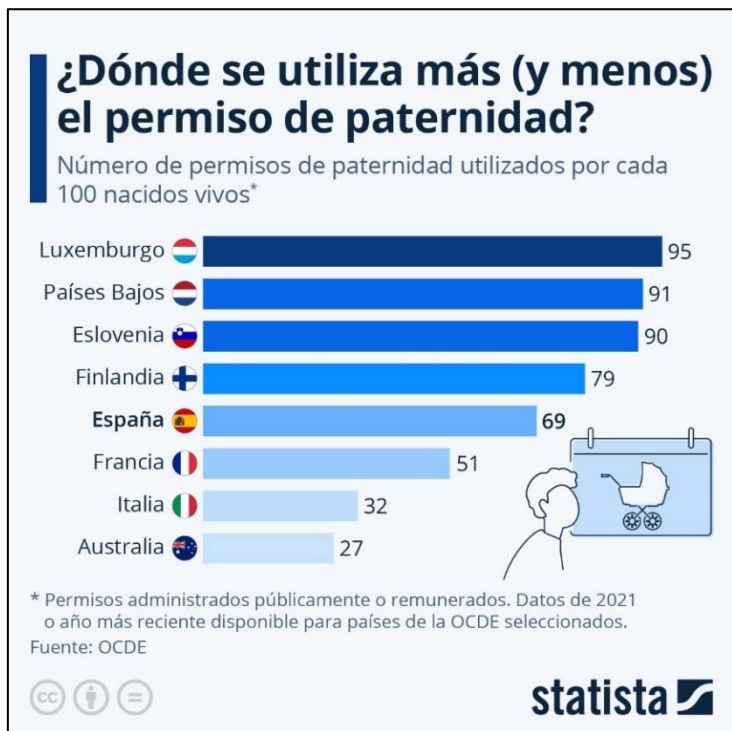
#### Pistas de COMENTARIO

1. **España, uno de los países más feministas del mundo:** gobierno español más paritario (12 mujeres de los 23 miembros) • 154 diputadas (de 350) en el Congreso de los Diputados en junio de 2023 • porcentaje medio de mujeres en el conjunto de parlamentos autonómicos: el 47,4% • las mujeres ocupaban el 22 % de las alcaldías antes de las elecciones del 28M • cinco mujeres presidentas autonómicas (1/3 del total) • leyes feministas votadas en 2023: 'ley trans' y reforma del aborto, legalización de la baja por menstruación, ampliación de la baja por paternidad • prohibición de cualquier forma de publicidad machista • acuerdo en abril de 2022 entre el Ministerio de Consumo y el sector del juguete para evitar que juguetes y publicidad incentiven roles de género y la representación sexualizada de las niñas, eliminando las asociaciones por colores (rosa / azul). • El fracaso de la llamada ley "Solo sí es sí" (que permitió liberar a violadores y maltratadores) perjudicó un poco el balance feminista positivo de los gobiernos de Pedro Sánchez (2018-2023).

2. **América Latina y el Caribe:** 655 millones de personas, 332 millones de mujeres. Entre 15 y 64 años, un 58% son económicamente activas, un 29% del total de la población de México hasta Argentina son mujeres con un empleo remunerado. Los hombres son más de 322 millones (el 49,3% del total), un 82% de ellos son económicamente activos desde los 15 hasta los 64 años, lo que representa el 40,4% del total. La pandemia de la Covid-19 afectó más a las mujeres que a los hombres. A mediados de 2021, la disminución media del empleo fue 3,2 veces mayor para las mujeres y se evidenció un mayor aumento en el tiempo que dedicaban a labores domésticas y cuidado familiares. El Banco Mundial aconseja impulsar la participación de las mujeres en carreras STEM (acrónimo en inglés para los estudios en ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas e informática), en promedio solo el 11% de las mujeres en la región se ha graduado en estas especialidades. México, programa "Mujeres en STEM". Brasil intenta construir una identidad científica para las niñas y eliminó estereotipos de género en el aprendizaje. La región enfrenta altos índices de violencia contra las mujeres que tienen repercusiones económicas. En Chile, la violencia doméstica resultó en 2 420 millones de dólares (mdd) de sueldos perdidos en 2020. En Nicaragua fue de 45,8 mdd. "Una sociedad equitativa es una economía más resiliente."

#### Pistas de CONCLUSIÓN

Una necesidad humana, social y económica que tarda mucho en imponerse.



Complemento 1: *gráfico publicado el 18.01.2023 en es.statista.com*

<https://es.statista.com/grafico/29142/permisos-de-paternidad-utilizados-por-cada-100-nacidos-vivos/>

Complemento 2: *Editorial: Permisos de paternidad*

*El País*, 11.04.2023

La utilización de los permisos de paternidad ha dado en España un salto espectacular. Como se esperaba, la normativa que implantó la plena equiparación de los permisos de maternidad y paternidad ha cambiado por completo las estadísticas en el disfrute de estas prestaciones. Desde enero de 2021, hombres y mujeres tienen derecho a un

permiso 100% remunerado de 16 semanas por el nacimiento o adopción de un hijo, que deberán disfrutar conjuntamente las seis primeras semanas y las diez siguientes a conveniencia. El resultado es que en 2022 la Seguridad Social concedió 246.544 prestaciones al segundo progenitor, que suele ser el padre, y 225.197 para el primero, que suele ser la madre. El que haya más permisos de paternidad que de maternidad se debe a que hay más hombres afiliados a la Seguridad Social (10,9 millones) que mujeres (9,4 millones), pero también a que las madres suelen coger todo el permiso de forma acumulada desde el nacimiento del niño, y los padres suelen trocearlo de forma complementaria con la madre. Pero el periodo de baja por paternidad y maternidad es de 104 y 111 días respectivamente, lo que indica la práctica equiparación en las tareas de la crianza.

Son datos, sin duda, positivos y demuestran que la legislación ha sido determinante para lograr cambios en costumbres muy arraigadas que hacían recaer en el primer año las cargas asociadas a la procreación de forma casi exclusiva sobre las mujeres. Hasta 2007 no se reconoció en España el permiso de paternidad, que comenzó con 13 días. En 2017 se amplió a cuatro semanas y en 2018 a cinco. Pero lo que ha permitido dar el salto definitivo en el disfrute de la prestación no ha sido solo su aumento hasta las 16 semanas, sino que sea totalmente remunerada e intransferible, de modo que, si no se disfruta, se pierde.

Teniendo en cuenta que la Seguridad Social bonifica tanto las cuotas del trabajador de baja como las del sustituto, el único coste para las empresas es de tipo organizativo. Es cierto que tanto el troceo del permiso paterno como el uso de las vacaciones y el permiso de lactancia para completar la cobertura del primer año del niño complican la gestión de las bajas y sustituciones. La estructura empresarial española, en la que predominan las pequeñas empresas, añade una mayor dificultad organizativa. Pero los beneficios sociales son incuestionables: la normativa ha propiciado una mayor implicación de los padres en las tareas de crianza. Antes de que se implantaran los permisos igualitarios e intransferibles, los sectores y empresas más feminizados asumían un mayor coste social por la natalidad. La actual situación no solo es más justa desde el punto de vista de la igualdad de género, al permitir que hombres y mujeres puedan tener trayectorias laborales equiparables, sino también más equilibrada a la hora de repartir los costes empresariales de la reproducción.

### Complemento 3: *Igualdad de género: prioridad para el desarrollo latinoamericano*

Eduardo Luis Hernández, *El País*, 26.04.2023

América Latina y el Caribe es una de las regiones más desiguales del mundo. En los últimos años, la conversación pública ha girado en torno a ajustar el pensamiento en pro de enfrentar estas diferencias para un desarrollo próspero. Una de las luchas históricas, a pesar de registrarse avances en las últimas décadas, es la de la brecha de género.

Según cifras del Banco Mundial, en América Latina y el Caribe hay 655 millones de personas, de las cuales 332 millones son mujeres. Si consideramos a las mujeres en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) un 58% son económicamente activas, lo que significa que alrededor del 29% del total de la población de México hasta Argentina son mujeres con un empleo remunerado. En contraste, los hombres de la región suman más de 322 millones (49,3% de la población). Un 82% de ellos son económicamente activos desde los 15 hasta los 64 años, lo que representa el 40,4% del total.

Esta diferencia entre el 29% de las mujeres que tienen un empleo y el 40,4% de los hombres es un claro ejemplo de la brecha de género y es un patrón que se reproduce en diferentes países de Latinoamérica y el mundo. Algunos gobiernos ya iniciaron reformas en sus constituciones para reducir estas diferencias, pero aún queda mucho trabajo por hacer.

La región deja ver aún más estas diferencias debido a las desventajas que hay respecto a países más desarrollados en situaciones extremas como la pandemia de la Covid-19, donde las mujeres resultaron más afectadas respecto a los hombres. A mediados de 2021, la disminución media del empleo fue 3,2 veces mayor para las mujeres. Además, se evidenció un mayor aumento en el tiempo que dedicaban a labores domésticas, cuidado infantil y apoyo educativo respecto a los hombres.

Un informe basado en Encuestas Telefónicas de Alta Frecuencia para América Latina y el Caribe (HFPS, por sus siglas en inglés), reveló que el 54% de las mujeres entre 26 y 35 años enfrentaron en la pandemia problemas de salud mental respecto al 41% de los hombres. Esto, aunado a la guerra entre Rusia y Ucrania, amenaza su avance en el mercado laboral, afectando también su salud mental.

Al ser una región muy compleja, América Latina y el Caribe tiene también en cada país un enfoque distinto para tratar sus problemáticas y es necesario realizar estudios específicos para presentar soluciones focalizadas. El Banco Mundial plantea en sus informes trabas relacionadas a las desventajas laborales que tienen las mujeres de la región para proponer herramientas que den fortaleza, ayudándoles a enfrentar las desigualdades.

Una manera de mejorar las oportunidades laborales a largo plazo es impulsando la participación en carreras STEM (acrónimo en inglés para los estudios en ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas e informática), donde en promedio el 11% de las mujeres en la región se ha graduado en esta disciplina, según el informe *Atrayendo más mujeres jóvenes a los campos STEM*.

Ejemplos como el de México, con el programa “Mujeres en STEM” que asesora a mujeres jóvenes en escuelas secundarias para aumentar su interés en las ciencias e ingenierías o el de Brasil, que capacitó a los maestros y directores para construir una identidad científica para las niñas y eliminó estereotipos de género en el aprendizaje, son fundamentales para motivar a estudiantes a conseguir sus objetivos y resaltar sus capacidades.

Por otro lado, la seguridad también es un elemento clave en el desempeño de las mujeres, no solo en su trabajo, sino cómo se desenvuelven socialmente. La región enfrenta altos índices de violencia contra las mujeres y tiene repercusiones económicas. En Chile, la violencia doméstica resultó en 2 mil 420 millones de dólares (mdd) de sueldos perdidos en 2020. En Nicaragua fue de 45,8 mdd.

En América Latina y el Caribe, el Banco Mundial apoya políticas, intervenciones y actividades de prevención sobre la violencia de género, explotación, acoso y abuso sexual en todos sus proyectos, ayudando a los gobiernos federales a entender los riesgos que presentan las mujeres, analizando inversiones públicas y revisando presupuestos de los estados para destapar las deficiencias de género existentes.

Estos proyectos siguen sumando esfuerzos para una región de iguales. Muchos países de América Latina y el Caribe ya ponen de frente la problemática y empiezan a enfrentarla, pero aún se requieren medidas inmediatas para asegurar un futuro más inclusivo. Las investigaciones y cifras que demuestran las fichas de puntuación de género son una guía crucial para implementar políticas basadas en estudios focalizados y resultados que puedan abonar a una sociedad equitativa para una economía más resiliente.