

*DIVISIÓ N SEXUAL DEL TRABAJO Y POLÍTICAS PÚBLICAS*

*MARÍA PAZOS MORÁN*

*INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES, ESPAÑA*

## MARIA PAZOS MORÁN



María Pazos Morán, matemática. Ha trabajado en los ministerios de Trabajo y Economía y Hacienda. Cuenta con una amplia experiencia internacional en la Universidad de Harvard (EEUU), por la que es master en Estadística, en la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU y en la OCDE, donde trabajó como Administradora en la División de Política Social y dirigió, entre los años 2000 y 2003, la publicación "Benefits and Wages, OECD Indicators". Es especialista en la comparación de sistemas de impuestos y prestaciones y en la evaluación de sus impactos sobre el mercado de trabajo. Actualmente es Jefa de Estudios de Investigación en el Instituto de Estudios Fiscales, desde donde coordina la línea de investigación 'Hacienda Pública e Igualdad de Género' de este Instituto.

Es una de las mujeres que desde su ámbito profesional, los estudios fiscales, la economía y la estadística, promueve iniciativas de cambio dirigidas a avanzar hacia una igualdad real en la sociedad actual.

Ha trabajado sobre cuestiones tales como los sesgos de género que todavía existen en la articulación de los derechos sociales y en el sistema tributario español, sobre los permisos de maternidad y paternidad, así como acerca del tratamiento de la tributación conjunta en el IRPF o la trampa que encierran las ayudas económicas o prestaciones dirigidas a las mujeres cuidadoras. Tres claros ejemplos de la necesidad de realizar una revisión en profundidad desde la perspectiva de género de todas las políticas para que la división sexual del trabajo no continúe suponiendo un déficit en eficiencia y productividad.

[http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro\\_Genero.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf)

[http://www.ief.es/Publicaciones/EstudiosHda/Genero\\_Indice.pdf](http://www.ief.es/Publicaciones/EstudiosHda/Genero_Indice.pdf)

[http://www.ief.es/Formacion/PlanesFormacion/Voluntaria/CursosHP/2008\\_1\\_25.pdf](http://www.ief.es/Formacion/PlanesFormacion/Voluntaria/CursosHP/2008_1_25.pdf)

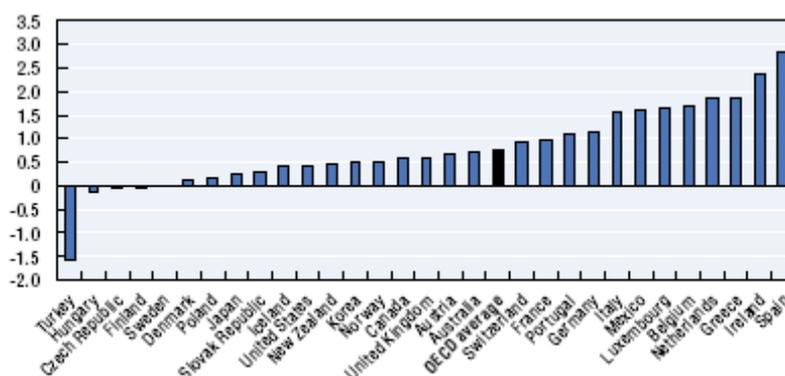
## División sexual del trabajo y políticas públicas

María Pazos Morán, Instituto de Estudios Fiscales  
[maria.pazos@ief.meh.es](mailto:maria.pazos@ief.meh.es) (Septiembre, 2008)

### 1.- La situación en el mercado de trabajo

La incorporación de las mujeres al empleo formal constituye un gran cambio en el panorama socioeconómico de las últimas décadas en casi todos los países. Aunque las tasas de empleo femeninas siguen siendo menores que las masculinas, las diferencias han ido acortándose. En el gráfico siguiente se puede observar cómo el empleo femenino ha crecido más que el masculino en todos los países de la OCDE menos en Turquía, Hungría, República Checa, Finlandia y Suecia.

**Diferencias entre el crecimiento del empleo femenino y masculino**  
(medias anuales entre 1991 y 2004). Fuente: OCDE (2006)



Pero de sobra es ya conocido que las mujeres no se han incorporado al empleo en igualdad de condiciones con los hombres. En España, por ejemplo, muchos indicadores son la mitad o dos tercios para las mujeres: las sustentadoras principales ganan la mitad que los sustentadores principales, en general las mujeres ganan un 30% menos. Otros indicadores son, en cambio, el doble o el triple para las mujeres: el doble de tasa de paro, el doble de temporalidad, de subempleo, de trabajo a tiempo parcial (llamado también desempleo a tiempo parcial) o el triple de contratos interinos. También son más del doble sus tasas de pobreza, y la mitad sus pensiones medias, y están super-representadas en las categorías de trabajadores con menos derechos (como por ejemplo las empleadas de hogar).

En todas las profesiones y sectores, las mujeres ocupan los puestos más bajos. En todos los países en los que hay datos, el porcentaje de mujeres trabajadoras que ocupan puestos de dirección en empresas es mucho menor (la media de la OCDE es el 7% de los hombres y el 3,5% de mujeres), a pesar de que las mujeres empleadas tienen mayor cualificación profesional que los hombres empleados. Y, por supuesto, en todos los países la representación de las mujeres en la alta dirección de las empresas es minúscula.

Para analizar las diferencias de género, y sus causas, no podemos tomar la población femenina como un todo homogéneo. La tradicional relegación y discriminación de las mujeres, que a la misma formación, experiencia y disponibilidad que los hombres obtienen los peores salarios y condiciones, está relacionada con prejuicios irracionales e intereses ajenos al rendimiento empresarial, pero también con el hecho de que las mujeres llevan, hasta ahora, la casa a costas, lo que les acarrea funestas consecuencias. Veremos primero cómo estos dos fenómenos influyen de manera distinta en las mujeres directivas y en el resto de las asalariadas. Después veremos cómo afectan las políticas públicas a esta situación y cómo pueden cambiar para resolverla.

## 2.- Las causas: distintos factores y diferentes segmentos del empleo femenino

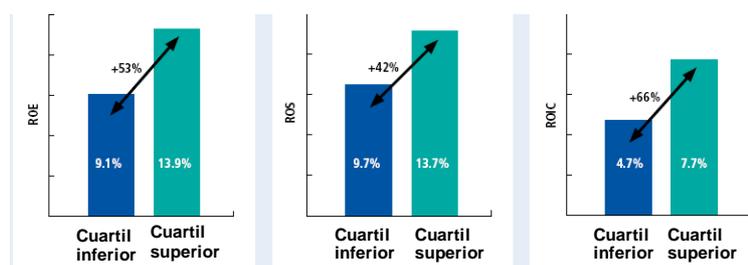
Si las mujeres superan a los hombres en rendimiento académico, y en muchos países desde hace décadas, ¿cómo es que continúan las diferencias? La Comisión Europea ofrece cada año un informe en el que analiza las desigualdades entre hombres y mujeres. En el del año 2008 señala que: “*Son innegables los avances cuantitativos que se han producido en los últimos diez años en el empleo de las mujeres, aunque aún se precisa de esfuerzos para mejorar el aspecto cualitativo*”. Con ‘avances cuantitativos’ se refiere al aumento de las tasas de empleo femenino. Por aspectos ‘cualitativos’ entiende que: “*Hay varios aspectos de la calidad del trabajo femenino que siguen siendo problemáticos*”. ¿Cuáles? Continúa el informe: “*Los indicadores de remuneración, segregación del mercado laboral y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no muestran ningún progreso significativo desde hace varios años (...) La segregación sectorial y ocupacional por sexo no baja e incluso aumenta en algunos países*”.

Un factor importante, como señala el mismo informe de la CE, es que “*las mujeres que han entrado recientemente en el mercado laboral lo han hecho en sectores y profesiones que tradicionalmente cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres*”. En Europa y EEUU, según datos de la OCDE, hay 15 veces más mujeres que hombres trabajando como profesoras de educación infantil, mientras que hay 80 veces más hombres mineros que mujeres mineras. Esto nos remite a la segregación educacional y familiar, donde se orienta a las mujeres a profesiones ‘femeninas’.

Una visión histórica internacional demuestra que la división entre profesiones ‘masculinas’ y ‘femeninas’ no es invariable: algunas profesiones han cambiado de masculinas a femeninas a lo largo del tiempo (por ejemplo medicina y abogacía en España), y algunas otras han sido de distinto signo en unos y otros países (por ejemplo, a principios del siglo XX, cigarreras en España y cigarreros en EEUU). Pero la educación determina en gran medida esa división. Con los juguetes diferenciales, las niñas son entrenadas para el cuidado y las tareas domésticas desde muy corta edad, mientras que son relegadas en otras actividades. Estas diferencias se refuerzan con una orientación profesional sesgada hacia esas profesiones ‘femeninas’ relacionadas con el cuidado, que son sistemáticamente peor remuneradas que las ‘masculinas’.

Sin embargo, a pesar de la orientación diferencial, las mujeres ya llegan a todas las profesiones y a todos los sectores. Entonces, ¿por qué se sitúan sistemáticamente peor que los hombres de su misma cualificación?. Antes se argumentaba que las mujeres no estaban preparadas aún para llegar a la dirección de las empresas y del sector público, o que su incorporación era reciente. Ese argumento ya no es válido, pues en muchos países hace ya mucho tiempo que las empleadas están más cualificadas que los empleados de su misma edad. Quedaría el argumento de que su rendimiento en el trabajo es menor (por las causas que fueran, y frecuentemente se aduce su menor dedicación al trabajo asalariado). Sin embargo, ya existe una amplia evidencia de que esto no es cierto para las mujeres ejecutivas y profesionales muy cualificadas. Por ejemplo, un reciente estudio realizado por la organización americana Catalyst sobre las 500 mayores empresas del mundo concluye que las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general. En rentabilidad sobre recursos propios (ROE, en sus siglas inglesas) la diferencia entre las compañías con más mujeres en los cargos de dirección respecto a las que menos tienen es de un 53%. Si se analizan los beneficios por ventas (ROS), esa brecha se acorta a un 42%; y en cuanto al retorno sobre el capital invertido (ROIC) la cifra que distingue a unas de otras se eleva al 66% (más detalles en [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org)).

## Resultados de las empresas según el número de mujeres en los consejos de dirección



Fuente: Catalyst (2008)

Es fácil comprender estos resultados: puesto que el talento no es privativo de ningún sexo, si se eliminaran las trabas artificiales que impiden que cada persona se coloque en el puesto que le corresponde se aprovecharía el potencial productivo y, como consecuencia, el funcionamiento de las empresas sería más eficiente (aparte de las ventajas adicionales que supone el funcionamiento transparente y la promoción en base al mérito que caracteriza más a estas empresas que a las casi exclusivamente masculinas, y no porque las mujeres sean necesariamente mejores como grupo sino porque este funcionamiento es una condición necesaria para dejar avanzar a las personas válidas de cualquier grupo antes excluido, en este caso las mujeres).

Pero claro, se dirá, las ejecutivas son una minoría. Algunas de ellas no tienen hijos, y de todas formas ganan tanto dinero que tienen la posibilidad de contratar a otras mujeres para cuidarlos. Pero ¿y las demás? Las cuotas en los consejos de administración de las empresas (o en las listas electorales) no son suficientes para resolver los problemas que afectan a la mayoría de la población femenina asalariada.

La mayoría de las mujeres, sin participación de los hombres y sin servicios públicos, no tienen la opción de compatibilizar vida familiar y vida profesional. Así que, o bien renuncian a tener hijos, o si los tienen se ven condenadas a la doble jornada, a la precariedad, temporalidad, tiempo parcial y abandonos temporales del empleo de los que ya no se recuperan. Pero el obstáculo no existe solamente para las madres. Aparte de los prejuicios irracionales e intereses espurios, existe aquí un mecanismo, conocido como *discriminación estadística*, que afecta a todas las mujeres. Este término se ha acuñado para explicar el fenómeno de que los empresarios, a falta de información previa sobre el comportamiento futuro de un candidato/a, se guían por la información estadística que tienen sobre el grupo al que pertenece. En el caso de las mujeres, los empresarios tienen en cuenta su mayor probabilidad de ausencias del trabajo por razones familiares. Estas ausencias pueden originarles costes extralaborales importantes y, lo que es más importante, estos costes son generalmente mayores cuanto mayor es el nivel de cualificación del puesto de trabajo. Para compensar este riesgo, los empresarios tienden a colocar en los empleos de calidad a los hombres, dejando para las mujeres, a lo sumo, los empleos menos cualificados y más fáciles de sustituir. Así, todas las mujeres pagan por llevar la etiqueta de 'menos disponible'.

En resumen, hay dos causas que determinan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: una está relacionada con factores educacionales y con prejuicios irracionales. La otra es consecuencia de la falta de asunción del trabajo doméstico y de cuidados por parte de los hombres. Mientras que los hombres pueden compaginar su vida profesional con su vida personal y familiar, las mujeres se ven obligadas a elegir y en cualquier caso sus vidas se ven enormemente afectadas.

### **3.- Políticas de conciliación y crisis de cuidados: algunas ideas equivocadas sobre sus consecuencias para las mujeres y para la familia**

En el modelo tradicional, una vez eliminadas las barreras legales para el acceso a la educación y al trabajo asalariado (que aún persisten en muchos países), las mujeres pueden ser empleadas o empresarias, y tener los mismos derechos de Seguridad Social que los hombres, aunque con menores salarios, peores condiciones de trabajo y mayor probabilidad de estar en paro o subempleadas. Sin embargo, el mayor problema se plantea cuando consideramos la vida llamada ‘personal’.

Hoy asistimos a la llamada ‘nueva división del trabajo’, que consiste en que las mujeres se han incorporado al empleo sin que los hombres hayan asumido su parte en el trabajo doméstico y de cuidados. Como señala Esping Andersen (2008), en las sociedades tradicionales se da una distribución bimodal, con un grupo de mujeres que asume el trabajo doméstico casi en solitario (retirándose del empleo para el cuidado, con doble jornada, etc.) y otro grupo que renuncia totalmente a la maternidad (un caso muy discutido en España fue el del primer gobierno paritario nombrado por el Presidente Zapatero en 2004, en el que quedaba patente la muy diferente situación familiar de las 8 ministras y de los 8 ministros, tanto en cuanto al número de hijos como al estado civil). En ambas situaciones, muchas pagan el coste personal de no poder tener los hijos que hubieran deseado, y también pagan un alto precio en términos de su vida sentimental: cuanto más tradicional es la sociedad, mayor es el porcentaje de mujeres profesionales sin pareja, con o sin hijos (es frecuente el caso de divorcio entre mujeres con hijos de corta edad).

La no incorporación de los hombres al trabajo doméstico viene agravada por el hecho de que, como producto de la caída de las tasas de fecundidad y del aumento de la esperanza de vida, cada vez hay más personas mayores que cuidar y cada vez menos personas en edad de cuidarlas. Esta es la situación que se ha dado en llamar *crisis de cuidados*. Sin embargo, la respuesta de la mayoría de los países no ha sido intentar implicar a los hombres sino poner en pie las llamadas *políticas de conciliación*. Por este término se denomina a un conjunto de medidas dirigidas a que las mujeres simultaneen el trabajo asalariado con el trabajo doméstico a lo largo de su vida, con ciertos periodos dedicados en exclusividad al trabajo doméstico y otros a tiempo parcial en ambas ocupaciones. Se les dan compensaciones por el cuidado, incentivos a la natalidad, incentivos a la contratación de mujeres. Esto es una fuente importante de gasto público: en Alemania el gasto social en familias es casi tan alto como en Suecia. Aquí se plantean varias cuestiones, y en todas ellas frecuentemente siguen manteniéndose ideas que la realidad se encarga de refutar.

#### **- Las prestaciones para que las mujeres cuiden en casa (permisos de maternidad, prestaciones a cuidadoras) ¿aumentan o disminuyen el empleo femenino?:**

Se dice que este es el objetivo de las políticas de conciliación: permitir a las mujeres que se incorporen y mantengan un pie firme en el mercado de trabajo. Según esta idea, sin esas políticas las mujeres se verían condenadas a permanecer en el hogar. Sin embargo, la realidad demuestra lo contrario. Como hemos visto, las mujeres se incorporan al empleo, con o sin políticas de conciliación. De hecho, las mujeres españolas jóvenes tienen ya prácticamente las mismas tasas de actividad que los hombres. En general Como destaca Anita Nyberg (2008), la incorporación de las mujeres al empleo ha sido anterior a las políticas llamadas de conciliación que se han ido implementando después Y, si esas políticas consisten en incentivos para abandonar el empleo, tienen ese efecto aunque sea limitado porque no convengan a un gran número de ellas.

#### **- Las prestaciones para que las mujeres cuiden en casa, ¿compensan a las mujeres?**

No compensan porque nunca son tan altas como los derechos de los ‘trabajadores’ (ejemplos: pensiones no contributivas, prestaciones para cuidadoras familiares, compensación por excedencias). Muchas mujeres se ven atrapadas en la dependencia económica de sus maridos y/o en la pobreza, pues aparte de los periodos de permisos, inactividad y desempleo, los trabajos precarios y a tiempo parcial van asociados a menores derechos de Seguridad Social (por ejemplo desempleo, jubilación

contributiva). Esto ha sido destacado por diversas autoras (Orloff, 1993; O'Connor, 1996, Sainsbury, 1999). Estas autoras señalan la diferenciación de género que se produce cuando los hombres son sujetos de derechos en base a su condición de sustentadores y trabajadores, mientras las mujeres reciben prestaciones en base a su condición de esposas y cuidadoras. Constatan que el esfuerzo de los estados del bienestar para permitir el mantenimiento de los ciudadanos sin depender del mercado (decommodification según Esping-Andersen, 1990) se hace considerando, y suponiendo, derechos sociales basados en la participación en el mercado de trabajo. Estos derechos son sistemáticamente mayores que los basados en el cuidado, que son los que tienen al alcance, a lo sumo, las mujeres.

El hecho de que los derechos basados en el cuidado no permiten una existencia independiente no ha sido objeto de atención por parte de la corriente principal de la sociología. Sin embargo, No hace falta recordar aquí que la dependencia económica desprovee a las personas de los derechos más básicos, empezando por la capacidad de decidir sobre sus propias vidas. Por eso el movimiento feminista siempre ha luchado por la independencia económica de las mujeres. Así que medidas como las diferentes prestaciones para el cuidado, o el supuesto salario para el ama de casa, no solucionan los problemas porque, para empezar, no les dan libertad para abandonar su situación.

**- El modelo familiarista de sustentador masculino/esposa dependiente, ¿favorece la cohesión familiar?**

Al contrario: la frecuencia de atención a otros miembros de la familia es mayor en los países en los que existen derechos individuales, implicación de los hombres y servicios públicos, pero esa dedicación está más orientada al 'cuidado de calidad' en lugar de a satisfacer las necesidades básicas. Sin embargo, en los países en los que no ayudan los servicios públicos, los familiares que se dedican lo hacen más intensamente, mientras que otros se alejan, como se ve en la siguiente tabla.

**Las dos caras del familiarismo**

Cuidado de los hijos/as a progenitores mayores

	<i>Incidencia (%)</i>	<i>Intensidad (Horas/semana)</i>
Dinamarca	20	2.6
Francia	12	9.3
Italia	12	28.8
<i>España</i>	<i>12</i>	<i>16.0</i>

Cuidado de abuelos/as a nietos/as

	<i>Incidencia (%)</i>	<i>Intensidad (Horas/semana)</i>
Dinamarca	60	7.3
Francia	50	14.3
Italia	44	27.8
<i>España</i>	<i>40</i>	<i>25.7</i>

Fuente: Esping-Andersen (2008)

**- ¿Es una solución el servicio doméstico?**

La división del trabajo afecta a las mujeres de todas las sociedades y de todas las clases sociales, aunque de distinta manera. El recurso al empleo precario para servicio doméstico es un colchón para que algunas mujeres muy cualificadas puedan compatibilizar maternidad con empleo sin abordar el problema en su raíz, pero no es una solución ni siquiera para ellas. Por otro lado, para la mayoría de las trabajadoras ni siquiera existe este recurso. La precariedad de las trabajadoras del servicio doméstico (en su mayoría inmigrantes en los países más desarrollados) es un problema íntimamente ligado al

mantenimiento de la división del trabajo, y cuya solución también está asociada a su reconversión en trabajadoras no al servicio de las familias. Esa es la experiencia de países como Suecia, donde el servicio doméstico es menos precario, pero prácticamente no existe; y sin embargo sí hay servicios públicos y una importante implicación de los hombres.

#### **4.- La división sexual del trabajo, la organización del cuidado y la eficiencia económica**

La desigualdad de género no solamente es grave para las personas, sino que tiene consecuencias muy serias para la economía. En primer lugar porque dificulta el buen funcionamiento del mercado de trabajo: la segregación horizontal y vertical por sexos es una gran fuente de ineficiencias. Además, la diferencia de tasas de actividad y el empleo a tiempo parcial indican que hay una reserva productiva de las mujeres 'no utilizada'. ¿No utilizada? Naturalmente lo correcto es decir 'no utilizada para la producción mercantil', pues esas mujeres están haciendo un trabajo doméstico y de cuidados socialmente necesario. Pero, ¿es necesario y conveniente organizar la producción doméstica de este modo? O dicho de otra forma, ¿se estarán las mujeres sacrificando por la sociedad como muchas personas piensan, o más bien se están sacrificando por una organización social patriarcal que resulta ser ineficiente? ¿Qué consecuencias tendría la igualdad total de roles para la economía? Este hecho da lugar a dos cuestiones distintas: una es la de si la actual organización del cuidado de niños/as y dependientes es eficiente; la otra es la de sus efectos sobre el problema demográfico. Abordaremos a continuación estas cuestiones.

##### **4.1.- División y organización del cuidado en la sociedad actual**

Independientemente de cómo se organice una sociedad por lo demás, hoy en día no hay ninguna razón para que el trabajo doméstico y de cuidados tenga sexo. La única característica diferencial de las mujeres es su capacidad para dar a luz y para la lactancia natural. Sin embargo, ese no es un problema, ya que los permisos por nacimiento en algunos países están superando ampliamente ese periodo de la vida de las mujeres. Si las mujeres tienen que ausentarse del trabajo más por recuperación del parto y por lactancia natural, los hombres podrían ausentarse más por cuidado. En todo caso, la igualdad en ausencias es posible y rentable: eliminaría factores de ineficiencias en el mercado de trabajo y disminuiría la desigualdad de roles en el seno de la familia, causa de tantas lacras sociales.

Pero la diferenciación de roles va unida a una organización de las tareas de cuidado basada en la dedicación de las amas de casa a tiempo completo. En efecto, aún en el caso de que mujeres y hombres estuvieran igualmente disponibles para el cuidado, sin un buen sistema de servicios públicos se verían abocados a periodos de inactividad y/o tiempo parcial. Podemos preguntarnos, entonces: ¿es conveniente la existencia de cuidadores/as a tiempo completo en el entorno familiar, aunque sea temporalmente, o es más conveniente proveer los servicios públicos adecuados? Actualmente están ya ampliamente documentados los problemas de las cuidadoras a tiempo completo, no solamente en términos económicos sino de salud física y psicológica, de vulnerabilidad y de marginación social. Pero en términos puramente económicos, ¿es eficiente? Muchas personas piensan que las mujeres, con su sacrificio, estarían ahorrándole al Estado un enorme gasto en servicios públicos. Sin embargo, esto es falso. Los nuevos desarrollos de la teoría económica, y la experiencia internacional, así lo demuestran. Un caso ilustrativo es el de Suecia, donde actualmente no se concibe la profesión de ama de casa, que no solo es hoy en día el país más avanzado en igualdad de género sino también una de las economías nacionales más competitivas del mundo.

En las sociedades campesinas tradicionales, la configuración de la familia y del trabajo era totalmente diferente. Las mujeres se ocupaban de la producción doméstica y de muchas tareas directamente relacionadas con la producción agraria (muchas más de las que se visibilizan en muchas ocasiones) y la propia producción doméstica gozaba de mucho mayor protagonismo. En la sociedad actual, sin embargo, cuatro elementos hacen que la situación sea radicalmente diferente: 1) en las sociedades

industrializadas, la familia ya no es la unidad esencial en la producción de bienes y servicios; 2) el tamaño familiar ha disminuido substancialmente; 3) la esperanza de vida de las mujeres es mucho mayor, de tal forma que el periodo reproductivo es solamente una pequeña parte de su ciclo vital; y 4) las mujeres han alcanzado, y superado, el nivel de educación de los hombres.

Todos estos factores hacen que la dedicación de las mujeres en exclusiva al trabajo doméstico no tenga ningún sentido económico. Baste considerar que una mujer puede desaprovechar la posibilidad de toda una vida profesional por cuidar a uno, dos o a lo sumo tres hijos, durante un periodo de ‘utilidad’ que puede ser de diez o quince años como máximo. En cambio, con una asunción por parte del hombre del trabajo doméstico y de cuidados, y unos servicios adecuados de educación infantil, un profesor de educación infantil cuidaría de esos niños/as y de muchos más durante toda una vida. Ella no solamente trabajaría y produciría sino que generaría cotizaciones a la Seguridad Social y pagaría impuestos por sus ingresos, y su antiguo puesto como ama de casa se reconvertiría en fuente de puestos de trabajo, no solamente en educación infantil sino en la producción de otros bienes y servicios para el hogar, con sus correspondientes impuestos y cotizaciones, sacando en definitiva a flote todo ese trabajo sumergido que es el de las amas de casa.

Sin tener en cuenta los aumentos en productividad debidos a una mejor organización, y por tanto un mayor aprovechamiento, de las fuerzas productivas, Gosta Esping-Andersen hace unas cuentas dinámicas (a largo plazo) para demostrar cómo la inversión pública en servicios de educación infantil se paga a sí misma (Esping-Andersen, 2008). Merece la pena analizar estas cuentas detenidamente porque muestran cómo, solamente con el aumento de recaudación, la Hacienda Pública recuperaría con creces el dinero invertido

Las autoridades europeas han adoptado ya esta perspectiva y la han traducido en objetivos concretos. Así, en la Cumbre Europea de Lisboa, en 2000, se fijó el llamado ‘Objetivo de Lisboa’ de conseguir un 60% de tasa de actividad femenina para 2010 como parte de la llamada *Estrategia de Lisboa*, con el objetivo global de que, para 2010, «la economía europea sea la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con capacidad de crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social». En 2002, la Cumbre Europea de Barcelona fijó el llamado ‘Objetivo de Barcelona’ de prestar para 2010 servicios de educación infantil al 33% de los niños menores de tres años y al 90% de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, también en aras de un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y de la economía. La Comisión Europea repite sistemáticamente estos objetivos y necesidades en sus informes anuales sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Hoy ni las autoridades nacionales y europeas ni la comunidad científica defienden la especialización en el trabajo doméstico en aras de la eficiencia económica. Al contrario, se reconoce que es ineficiente aunque no se den muchos pasos para eliminarla.

#### **4.2.- El problema demográfico: el mayor aliado de la igualdad de género.**

A pesar de que no hay argumentos ni económicos ni humanos para la división del trabajo ni para la organización del trabajo doméstico en base a la permanencia de las mujeres en el hogar, queda un argumento no siempre explicitado pero siempre presente: el argumento demográfico. Tradicionalmente ha prevalecido la creencia de que la transformación de la familia, y en particular la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, ha sido la causa de la caída de la tasa de fecundidad. En base a esa creencia, muchas personas piensan que la única forma de recuperar dichas tasas de fecundidad es la vuelta de las mujeres al hogar, o al menos la no incorporación completa al empleo. Nada más lógico aparentemente. En base a esta lógica, algunas personas piensan que más vale sacrificar en parte el capital humano de las mujeres, aún en detrimento de la eficiencia económica a corto plazo, con tal de resolver el problema demográfico, que es uno de los mayores lastres de la economía a medio – largo plazo. Si esto fuera posible, tendríamos un conflicto de intereses entre los derechos de las mujeres y los de la economía. Sin embargo, los países que han aplicado estas recetas (mal llamadas *natalistas*) no

recuperan las tasas de fecundidad a pesar de las elevadas partidas de gasto público que dedican a ello, como veremos. Conviene analizar el problema en toda su dimensión para comprender que, lejos de ser un escollo, el problema demográfico es el mayor aliado de la igualdad de género. La condición para que la alianza se haga realidad es no darle la espalda al tema.

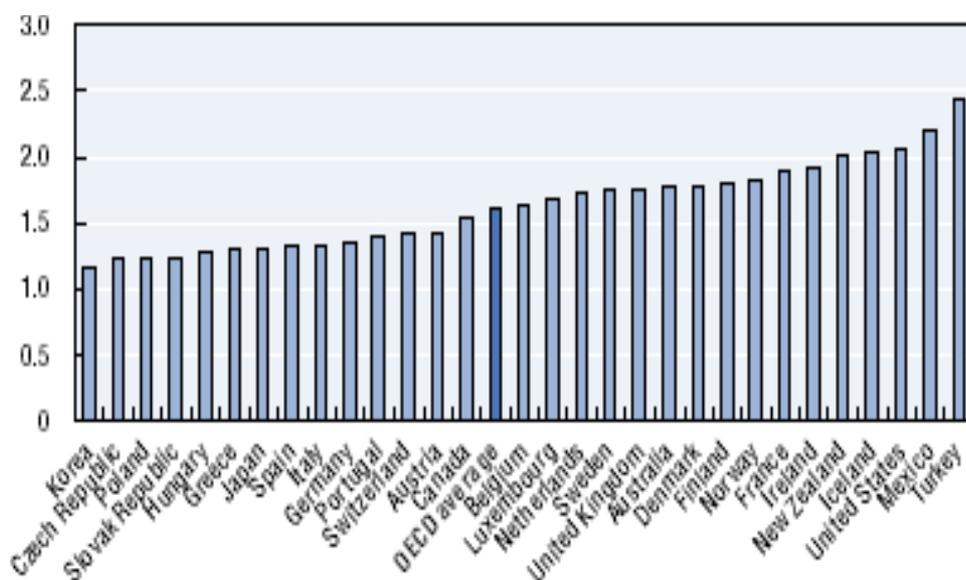
La demografía es un asunto de primer orden: El envejecimiento de la población tiene graves consecuencias macroeconómicas. La ratio activo/pasivo es clave para el sostenimiento del sistema de pensiones y del crecimiento económico. Los activos no solamente alimentan los fondos de la Seguridad Social con sus cotizaciones sino las arcas del Estado con sus impuestos y la economía en su conjunto con su producción, mientras que los mayores necesitan pensiones y servicios que aumentan el gasto público. Muchos estudios se dedican a medir y a predecir el déficit presupuestario futuro debido al envejecimiento.

Para contrarrestar el envejecimiento de la población, lo más importante es frenar la caída de la tasa de fecundidad, y ello depende de que las mujeres decidan tener hijos. En el modelo tradicional, los hijos los criaban las mujeres en el seno de la familia, sin colaboración de los hombres y sin servicios públicos. Cuando las mujeres se han ido incorporando al empleo sin servicios públicos y sin colaboración de los hombres en el trabajo doméstico (lo que ha sucedido en todos los países en una primera etapa), han caído drásticamente las tasas de fecundidad. Así, se han producido dos fenómenos que pueden explicar la que Lena Sommestad (2002) llama la ‘relación conflictiva del feminismo con la demografía’: por un lado, muchos gobiernos y personas con ideología tradicional tienden a ver en la emancipación femenina la causa del problema, y proponen medidas de vuelta al hogar para solucionarlo. Por otro lado, las mujeres no quieren ni oír hablar de vuelta al hogar, y el fantasma de la maternidad impuesta planea aún en el ambiente (basta ver las enormes dificultades para mantener y profundizar las conquistas en cuanto a libertad de decidir sobre el propio cuerpo, y particularmente el derecho al aborto). En estas condiciones, es comprensible que muchas mujeres, y especialmente muchas feministas, rechacen toda consideración del problema demográfico.

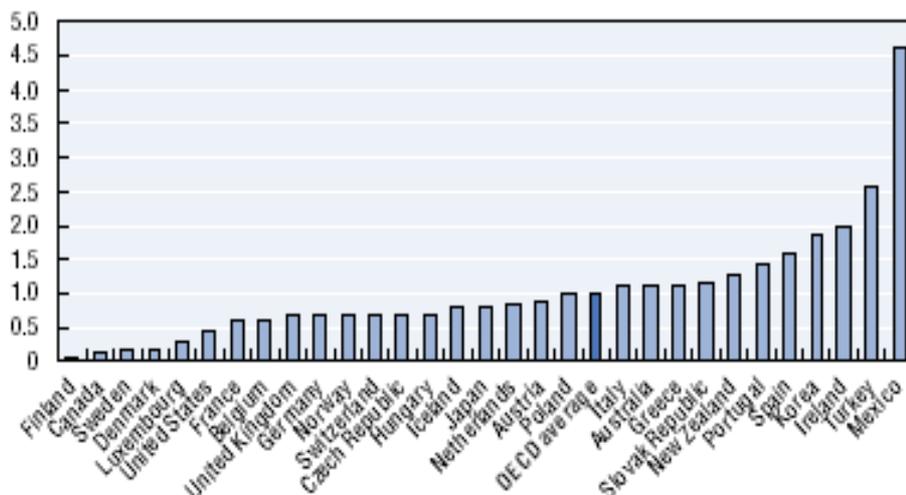
A esta aparente oposición entre maternidad y liberación femenina se añade la confrontación que se ha hecho entre inmigración y natalidad, presentando ambos asuntos como recursos alternativos, y el hecho de que la extrema derecha xenófoba pregone el nacimiento de ‘blancos’ como medida para conservar ‘la raza’ sin contaminaciones de razas impuras. Sin embargo, hay que considerar que el problema demográfico no es un problema de blancos sino un asunto mundial. La caída de las tasas de fecundidad se está produciendo en todos los países, sean de la raza que sean: en cuanto un país crece económicamente, pone en pié un sistema educativo e incorpora a las mujeres al mercado de trabajo, se sigue indefectiblemente una drástica caída de la natalidad, tal como se señalaba más arriba.

Es interesante analizar la evolución de las tasas de fecundidad en la OCDE durante las últimas décadas para comprobar este hecho. En los gráficos siguientes se pueden observar, en primer lugar, las tasas de fecundidad en 2004, y en segundo lugar la evolución de dichas tasas desde 1970.

## Tasas de fecundidad. (2004 o último año disponible)



## Descenso de las tasas de fecundidad de 1970 a 2004



Fuente: OCDE (2006)

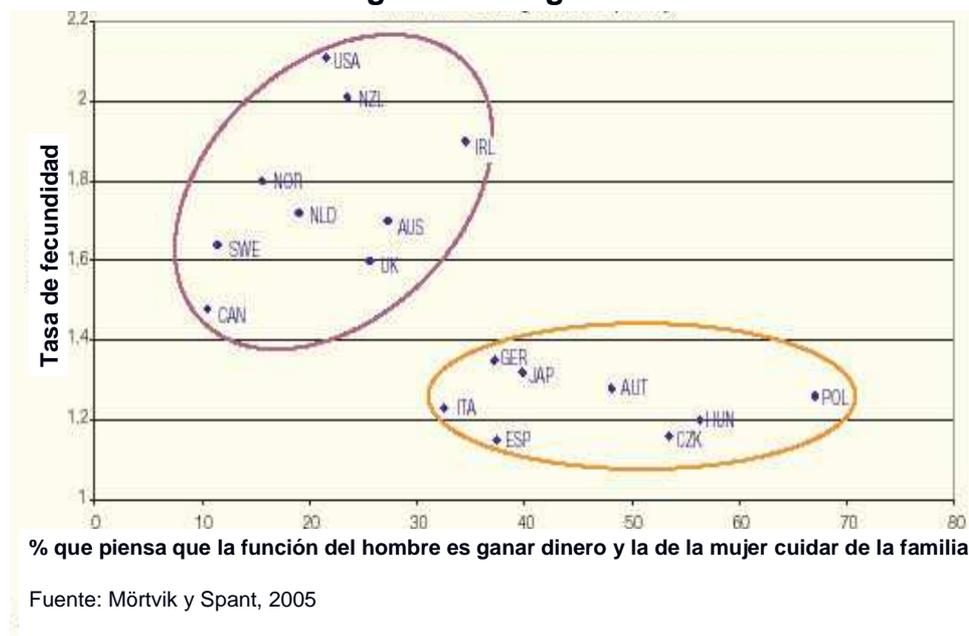
Los países que han alcanzado recientemente un cierto grado de desarrollo como Méjico, Turquía, Irlanda, Corea y España, algunos de los cuales han sido la mayor fuente de flujos migratorios hacia Europa, son también los que han visto caer su tasa de fecundidad en mayor medida. No podemos contar, pues, con que estos países suplan la caída de las tasas de fecundidad de los países europeos. Por otro lado, las repúblicas del Este de Europa tampoco tienen actualmente fuerza de trabajo exportable, a juzgar por sus tasas de fecundidad, las más bajas del mundo junto con Corea. Todo parece indicar que en estos casos se han unido razones de crisis económica, e igual en otros países que también han proporcionado últimamente mano de obra cualificada a España, como Argentina o Uruguay. España puede estar siendo víctima de un espejismo potenciado por el hecho de que ha recibido una inmigración de esos países con formación y nivel cultural relativamente elevado. No es de esperar que este fenómeno se mantenga en el futuro.

¿Cómo se explica este proceso de caída de las tasas de fecundidad a nivel mundial y qué retos plantea a las políticas públicas? En una primera etapa en los países muy pobres, el desarrollo humano va asociado con una caída de las tasas de fecundidad en la medida en que las mujeres adquieren más decisión sobre sus cuerpos. Sin esa capacidad de decisión, que se deriva de una mayor formación, el desarrollo es imposible, y además la caída de las tasas de fecundidad y la formación de las mujeres son elementos cruciales para el desarrollo de los países. Esta es una ley que se cumple indefectiblemente y que los organismos internacionales tienen muy clara.

Pero la liberación de las mujeres, que es clave para el desarrollo, es también imparabile. La caída de las tasas de fecundidad, tan beneficiosa en un primer momento, no se detiene fácilmente por el solo deseo de los gobiernos, pues la liberación de las mujeres va también asociada a su negativa a tener hijos/as si no es en condiciones adecuadas. De ahí es de donde surge la necesidad de proporcionarles esas condiciones adecuadas para que, las que lo deseen, se decidan libremente por la maternidad. Esta es, de hecho, la única forma de que las tasas de fecundidad no caigan por debajo del nivel que se considera óptimo para la economía: la tasa de reposición poblacional (en los países occidentales estimada en torno a 2,1 hijos por mujer). Es así como la historia demuestra que la maternidad impuesta no puede mantenerse en las sociedades avanzadas.

Este argumento para la alianza de la fecundidad con el feminismo está contrastado por las investigaciones que muestran cómo las tasas de fecundidad más bajas de Europa son las de los países con modelos más tradicionales de matrimonio y cuidado de niños (Mörtvik y Spant, 2005).

### La trampa de las actitudes: Tasa de fecundidad e igualdad de género



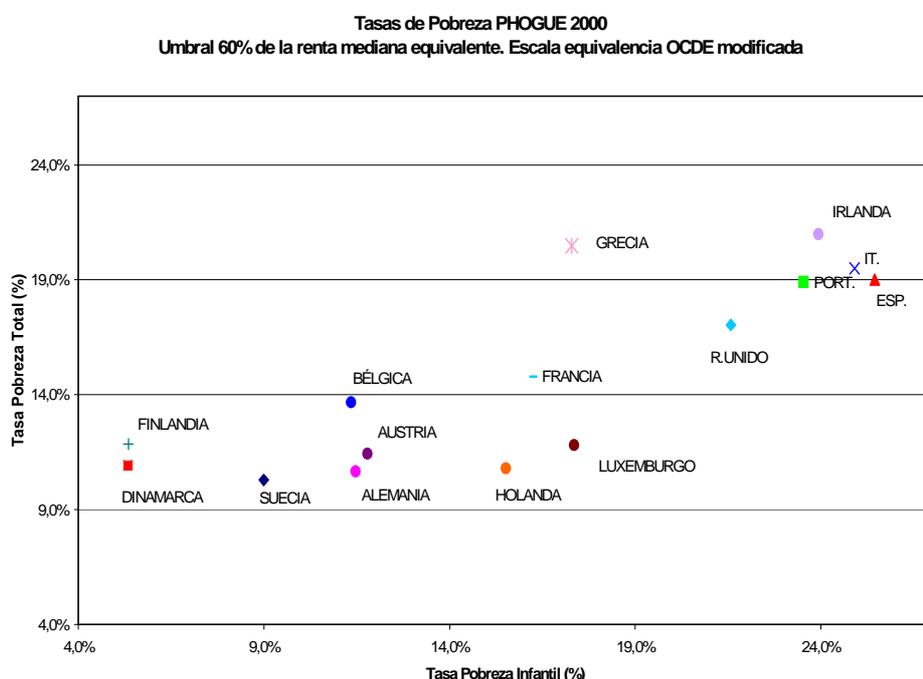
El mecanismo por el que se produce este fenómeno (que se ha llegado a llamar ‘*huelga de fecundidad*’) en estas sociedades tradicionales es el siguiente: ante las dificultades para tener hijos sin renunciar a su trabajo y en condiciones adecuadas, las mujeres son reacias a tomar la decisión. Así, muchas renuncian a la maternidad (el 19,4% de las mujeres en edad fértil afirma que no quiere tener hijos), otras toman la decisión de tener el primer hijo a una edad muy tardía (la edad del primer hijo se ha retrasado en España de 25 años en la década de 1950 a 30,6 años en 2006. Como resultado, el 42% de las mujeres entre 20 y 44 años en España no ha tenido ningún hijo, y los motivos que aduce la mayoría son la incertidumbre personal y la falta de confianza en el futuro (Encuesta de Fecundidad, 2006). Mucho más difícil aún es tomar la decisión de tener el segundo, para lo que se conjugan varios factores: la tardía

edad de la mujer al primero, las dificultades de conciliación y los conflictos de pareja que se plantean, a juzgar por el gran número de divorcios que se dan entre mujeres con niños de corta edad. Así es como se explica la enorme frecuencia de la norma *'mujer con uno o ningún hijo'*, como fue el caso tan comentado de las mujeres del primer gobierno Zapatero y como es también el caso de muchas mujeres profesionales que, después de perder oportunidades por criar a su primer hijo, terminan, divorciadas o no, de vuelta en el mercado de trabajo en situación precaria.

Así que las mujeres tienen la llave del futuro, y esta es una gran noticia, como nos explica en un magnífico artículo Lena Sommestad (2002). Porque ¿cómo se consigue convencer a las mujeres de que tengan más hijos? La experiencia de los distintos modelos de políticas familiares en Europa es muy ilustrativa a este respecto: la única receta es la igualdad de género.

El problema demográfico es, pues, un problema a nivel mundial, pero además no solamente es un asunto de bajas tasas de fecundidad sino que está muy relacionado con la pobreza (y especialmente la pobreza infantil), también a nivel mundial. En efecto, no solamente se necesita que nazcan niños/as sino también que estos no sean pobres. El hecho de que los niños/as nazcan y vivan en mayor proporción en hogares pobres, con analfabetismo o bajo nivel educativo, en definitiva la pobreza infantil, es un fenómeno indeseable desde el punto de vista de la justicia social, pero también desde el punto de vista de la economía. Si los niños son pobres y no tienen oportunidades de formación, ¿qué cohesión social, qué capital humano tendremos en la próxima generación? No tendremos profesionales formados. ¿Quién manejará las nuevas tecnologías, quién se encargará de la organización de las empresas y del sector público? La pobreza y el analfabetismo son lacras que van asociadas a la desintegración social y que impiden el desarrollo de una sociedad.

En España este problema es especialmente grave pues tenemos la tasa de pobreza infantil más alta de Europa (y también una de las tasas de pobreza total más altas), tal como se observa en el gráfico siguiente:



Otro factor demográfico importante es la estabilidad de las tasas de fecundidad. La decisión de tener hijos está, en principio, condicionada por la situación económica. Por ello, en las fases altas del ciclo económico nacen más niños, dando lugar a los llamados *baby booms*. Estas oscilaciones no son buenas para la economía pues crean muchos problemas de planificación económica.

En resumen, una buena demografía exige tres condiciones: 1) tasas de fecundidad al nivel de reposición poblacional; 2) que estas tasas de fecundidad sean estables en el tiempo; y 3) evitar la pobreza infantil. Ello tiene consecuencias indudables para las políticas públicas: hay que proporcionar el entorno adecuado para que las mujeres de todos los niveles educativos y de todos los niveles de renta se sientan atraídas por la maternidad; hay que proporcionar una buena atención a la infancia y dar prioridad a las políticas de integración social; y hay que apoyar especialmente a las madres solas, pues es en esas familias donde el nivel de pobreza (y por tanto de pobreza infantil) es más alto.

A pesar de que nadie contradice estas evidencias, la corriente principal de la economía y los diseñadores de las políticas públicas siguen sin tenerlas en cuenta. Las recetas de los expertos para prevenir los efectos del envejecimiento de la población siguen siendo las de retrasar la edad de jubilación y ajustar las pensiones. La igualdad de género se olvida por completo en estas discusiones. A lo sumo, las mujeres se consideran como fuerza de trabajo potencial, destinada a engrosar el número de activos cuando es necesario. Lo que casi nadie hace es salir del reducido recinto del mercado de trabajo y abarcar en el análisis económico a las familias, considerándolas no solamente como consumidoras sino como verdaderas productoras en origen de la oferta de trabajo, con todo el monto de trabajo no pagado que ello conlleva. Esta producción doméstica, hasta ahora ignorada por la economía y realizada por las mujeres, tiene que repartirse y socializarse si quiere mantenerse, y esa es la más importante relación de la igualdad de género con la macroeconomía (Sommestad, 2002).

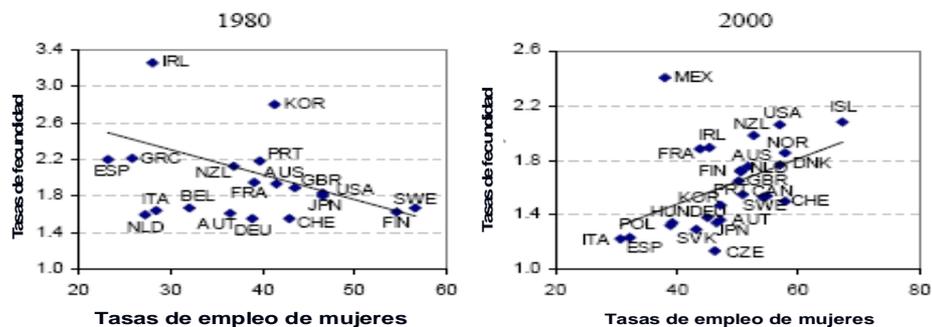
#### **4.3.- Políticas tradicionalmente llamadas natalistas y políticas efectivamente natalistas: la relevancia de los modelos de sociedad para la demografía**

Las políticas tradicionalmente llamadas natalistas parten de la premisa de que las mujeres eligen entre carrera profesional y maternidad, y por consiguiente la natalidad aumentará si las mujeres vuelven a su papel de amas de casa. Consecuentemente, se proporcionan incentivos a la vuelta al hogar. Es el caso de las prestaciones, excedencias y facilidades para que las mujeres se queden en casa cuidando a los hijos (aunque nominalmente estén dirigidas a 'las personas'). El problema es que, como hemos visto, estas políticas no consiguen su objetivo por mucho que se sigan llamando 'natalistas', porque no convencen a las mujeres.

Otro tema interesante es el de los premios a la natalidad: aunque no están dirigidos específicamente a que las mujeres cuiden en casa, y aunque no hay evidencias de que aumenten las tasas de fecundidad, si acaso proporcionan incentivos para tener hijos es en los niveles más bajos de ingresos. Sin servicios públicos y sin políticas de integración, puede esperarse que, si acaso tienen algún efecto, este sea el de aumentar la tasa de pobreza infantil.

Entonces, ¿Cuál es la clave para aumentar la natalidad? En primer lugar, es importante comprender que la ecuación '*mayor tasa de actividad femenina = menor tasa de fecundidad*', que sí se cumple en una primera fase del desarrollo, no se mantiene en las sociedades ya industrializadas. De hecho, esa correlación ha cambiado de signo, como se observa en el siguiente gráfico. Ahora, los países de la OCDE con más altas tasas de actividad femenina tienden a ser también los que tienen mayores tasas de fecundidad.

## Relación entre tasas de empleo de mujeres y tasas totales de fecundidad



Nota: las tasas de empleo se refieren a mujeres entre 15 y 64 años de edad  
Fuente: D'Addio y Mira d'Ercole

Y es que, en los países donde ya tienen derechos civiles, las mujeres no están dispuestas a renunciar a su autonomía personal en aras de la maternidad. Es cierto que las prestaciones para el cuidado que son incompatibles con el trabajo asalariado tienen el efecto de disminuir la tasa de actividad de las mujeres con hijos. Esto se ha comprobado en la práctica aprovechando los ‘experimentos naturales’ proporcionados por el establecimiento de estas medidas (Afsa, 1999). Pero también podemos decir que estas mal llamadas ‘políticas natalistas’ no frenan la caída de las tasas de fecundidad.

En los países donde el modelo de sociedad y de políticas públicas es el de ‘sustentador masculino y esposa dependiente’, las mujeres no encuentran facilidades para ser madres sin renunciar a su empleo. El análisis de la evolución de las tasas de fecundidad en los distintos países demuestra que la recuperación de las tasas de fecundidad hasta los niveles necesarios para el reemplazo de la población exige proporcionar a las mujeres un entorno adecuado, y para ello hay tres factores claves: el primero es un buen sistema de educación infantil, con plazas suficientes y asequibles económicamente para la mayoría, así como horarios suficientemente largos y flexibles. El segundo es la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, lo que se consigue principalmente con permisos de paternidad intransferibles, acompañados por supuesto de campañas educativas y otros incentivos. Por último, debe apoyarse a las madres solas, tanto porque los hijos nacidos fuera del matrimonio también son necesarios como para evitar la pobreza infantil.

El caso de Suecia es ilustrativo. Este país era, a principios del siglo XX, un país pobre, caracterizado por una industrialización tardía y donde se produjeron los mismos fenómenos que se han ido produciendo más tarde en España: primero una emigración masiva y luego un descenso de la natalidad. En los años 30, en medio de una gran crisis económica y una enorme caída de la tasa de fecundidad, Alva Myrdal y su marido Gunnar escribieron un libro decisivo llamado ‘La crisis del problema de la población’. En él proponían un vuelco en las políticas públicas. Su tesis era que el empleo de las madres había que tomarlo como ‘un hecho social’ y que, por tanto, las verdaderas políticas natalistas serían aquellas que permitieran a las mujeres empleadas ser madres. Para ello su solución era precisamente el modelo de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad, que es el que guió las reformas radicales que llevaron a cabo durante los años 60 y 70 los socialdemócratas suecos y donde la figura de Olof Palme fue decisiva.

Con todos estos cambios, la tasa de fecundidad pasó de ser una de las más bajas de Europa a ser una de las más altas, y muchos autores suecos destacan que la conjugación de los objetivos demográficos con los de la igualdad de género fue determinante en este cambio (Somme stad, 2002, Gustafsson, 2008). De

hecho, en una encuesta realizada en 2001, el 90% de las mujeres suecas entrevistadas declaraban que no podían imaginar la posibilidad de tener niños sin la corresponsabilidad de los padres en las tareas domésticas. Aunque aún queda mucho camino hasta conseguir la corresponsabilidad total también en Suecia, este país nos muestra la única vía de recuperación de las tasas de fecundidad en los países occidentales.

## 5.- Políticas públicas y modelos de sociedad

La división del trabajo se ha mantenido históricamente, en primer lugar, con ayuda de leyes coercitivas que impedían la libertad de movimientos a las mujeres, como todavía sucede en algunos países. Pero estos no son los únicos mecanismos. Aún hoy en día, todas las políticas públicas están impregnadas de una orientación que fomenta la permanencia de los roles de género. Desde la política educativa, la moda, las instituciones religiosas, las actividades culturales y deportivas segregadas, los medios de comunicación, a las políticas sociales y de empleo... la actividad pública (o con dinero público) contiene muchos elementos que favorecen este modelo de división del trabajo y roles de género (Pazos, 2007).

Todo este sistema está subvencionado y promovido través de leyes bien concretas (Leyes del Deporte, leyes de Educación, regulaciones (leyes) de la Seguridad Social y de los impuestos, etc), y singularmente mediante las anuales Leyes de Presupuestos. La razón de ser del *mainstreaming* o transversalidad es el descubrimiento de que hay que cuestionarse y *cambiar la orientación de la corriente principal de las políticas públicas* que, hoy por hoy, están orientadas hacia la desigualdad. Y este descubrimiento es el que nos proporciona una gran capacidad reivindicativa: no se trata de pedir un trato de favor (compensatorio) para las mujeres en unas políticas que serían ya neutrales sino, fundamentalmente, de exigirles la justicia que no tienen.

Las regulaciones fiscales y las prioridades del gasto social son de especial interés, pues pueden favorecer un determinado modelo de sociedad u otro diferente. En el sistema tradicional, los sistemas de impuestos y prestaciones están diseñados pensando en dos grupos de personas diferentes: uno el de los 'trabajadores' a tiempo completo y sin dedicación al cuidado. El otro, el de las personas dedicadas prioritariamente al cuidado y dependientes económicamente de los 'trabajadores'. En definitiva, se legisla conforme al modelo de '*sustentador masculino/esposa dependiente*'. Así, 'el trabajador' cotiza a la Seguridad Social y está protegido contra las contingencias derivadas de la pérdida de sus ingresos laborales (enfermedad, desempleo, jubilación). La mujer del trabajador, por el contrario, origina los llamados 'derechos derivados', que consisten en prestaciones y desgravaciones fiscales concedidas al 'trabajador' por 'esposa a cargo'. En este sistema, las mujeres solamente reciben directamente las pensiones de viudedad. No se imagina otra causa de existencia independiente de las mujeres.

A pesar de las dificultades, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo en todos los países en los que tienen acceso a la educación y su participación no es objeto de prohibiciones. Sin embargo, esta incorporación toma formas diferentes dependiendo de las políticas públicas que se adoptan. En los países (y periodos) en los que no se han hecho aún cambios en las políticas públicas, esta incorporación se da a tiempo completo y un gran número de mujeres renuncia a la maternidad. Este fenómeno, junto con el mayor nivel educativo y otros factores asociados a la industrialización, se refleja en una fuerte caída de la tasa de fecundidad. Este es el caso de todos los países en un primer periodo.

Las llamadas *políticas de conciliación de la vida profesional y familiar/personal*, se dice, permiten a muchas mujeres mantener un pie en el mercado de trabajo. Pero, para muchas que ya tenían los dos, es sacar uno. Y dada la precariedad, las tasas de temporalidad femenina y la existencia de una mano de obra masculina más disponible, sacar uno les coloca en una posición inestable muy difícil de mantener. Finalmente, este sistema no solamente acarrea consecuencias negativas a las mujeres que se

‘benefician’ sino a todas las mujeres, pues los empresarios lo tendrán en cuenta a la hora de decidir contratar a un hombre o a una mujer, y a la hora de situarles en un puesto de responsabilidad, como hemos visto en el apartado anterior. Lo que es cierto es que, según se ponga el acento en unas u otras políticas, la incorporación de las mujeres afecta de diferente forma a la configuración del mercado de trabajo y a la división de roles dentro del hogar.

### **5.1.- Cuatro elementos clave**

Hay cuatro elementos determinantes del modelo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y este modelo está íntimamente conectado con el modelo de sociedad que inspira las políticas públicas: 1) la organización de los tiempos de trabajo (y singularmente la regulación de la contratación a tiempo parcial); 2) los permisos para el cuidado de niños y personas dependientes; 3) la configuración de los servicios públicos de educación infantil y de atención a la dependencia; y 4) el sistema de impuestos personales.

El tiempo parcial tiene realidades muy diferentes en los países de Europa, y esas realidades se han ido conformando desde las políticas públicas. En Holanda, por ejemplo, ya el 75% de las mujeres asalariadas tiene un contrato a tiempo parcial. Esta situación es el resultado de una política de acuerdos entre sindicatos, patronal y Gobierno que ha ido estableciendo regulaciones para garantizar el derecho a la reducción de jornada de todos los trabajadores que lo soliciten. Actualmente, las encuestas revelan que la mayoría de las trabajadoras a tiempo parcial desearían trabajar más horas, y existe un debate social al respecto, pero la norma se ha establecido y es muy difícil de revertir. Los empresarios ya organizan el trabajo de forma que ciertos puestos de trabajo son a tiempo parcial. En España, con las crecientes facilidades para la reducción de jornada, el tiempo parcial está aumentando a marchas agigantadas (del 17% en 2000 al 24,8% en 2005, sin contar aún los efectos que sin duda tendrá la extensión de estas facilidades proporcionada por la Ley de Igualdad de 2007). Y no hace falta decir que la inmensa mayoría de las personas a tiempo parcial son, en todas las partes del mundo, mujeres; ni tampoco hace falta recordar que el tiempo parcial es también salario parcial y derechos parciales de todo tipo; en resumen, que el tiempo parcial no permite la independencia económica. Ésta es la razón por la que los hombres no se acogen a estas supuestas ventajas.

La regulación del tiempo de trabajo también puede influir en la reducción o prolongación de las jornadas de los trabajadores a tiempo completo. Es importante la jornada en la Administración Pública, así como determinadas reglas fiscales (por ejemplo, en España existe un tope en las bases de cotización a la Seguridad Social, lo que quiere decir que los ingresos salariales por encima de un determinado nivel están exentos.- esto incentiva al empresario a contratar pocos trabajadores con largas jornadas). El ejemplo de las 35 horas semanales en Francia es también muy interesante. En los países nórdicos los trabajadores a tiempo completo tienen jornadas más cortas que en otros países. En definitiva, mediante medidas fiscales y regulaciones, es posible intentar que todas las personas trabajen a tiempo completo con jornadas cortas que permitan conciliar con las responsabilidades familiares, en lugar de que los hombres tengan jornadas interminables y las mujeres se vean condenadas a la precariedad y a la doble jornada. Claro que una buena organización del tiempo de trabajo no es suficiente, sino que debe estar apoyada por una buena red de servicios públicos y por medidas efectivas para la implicación de los hombres en el cuidado.

Los permisos y excedencias para el cuidado son muy importantes para configurar los roles de género en la familia y la situación de las mujeres en el empleo. En muchos países existen únicamente permisos de maternidad (y no de paternidad), lo que responde a la idea de que la responsabilidad del cuidado de bebés es responsabilidad exclusiva de las mujeres. En otros países, como España, Francia o Portugal, existe ya un permiso de paternidad que va de unos días a unas semanas pero que es aún mucho más corto que el permiso de maternidad. Este es un modelo que podría calificarse de ‘amabilidad’, donde el padre participaría en el evento y ayudaría a la madre especialmente durante la recuperación del parto, pero luego se reintegraría a su puesto dejándole a ella el grueso del cuidado. Por último, otros países

han adoptado un modelo de corresponsabilidad, con el objetivo expreso de que los hombres compartan el cuidado al 50%. Islandia es el país que más lejos ha llegado en este camino, con tres meses de permiso intransferibles para cada progenitor y otros tres a repartir entre ambos; y los hombres ya se toman el 32% del tiempo total de permisos en este país. En Suecia los permisos también son iguales para padres y madres, aunque solamente tienen dos meses intransferibles y el resto se lo pueden repartir (los padres se toman el 20%, que coincide a grandes rasgos con la parte intransferible.- poco comparado con el 50% deseable, pero mucho comparado con el 1% de España). Tanto en Suecia como en Finlandia se están considerando reformas enfocadas a que los hombres se tomen realmente el mismo tiempo que las mujeres para cuidar de sus bebés (Moss, 2008).

Existen muchos estudios sobre el impacto del diseño de los permisos sobre el reparto de tareas de cuidado de los bebés, sobre los roles de género en la pareja y sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo (para una revisión, ver Castro y Pazos, 2008).

Los servicios públicos de cuidado son imprescindibles, aunque no suficientes, para facilitar la incorporación de las mujeres al empleo de calidad. También en este aspecto las políticas públicas varían enormemente, desde los países nórdicos y Francia, donde el derecho a la educación infantil es universal, a países como España o Italia con coberturas menores del 25% y otros donde ni siquiera se considera.

Los sistemas de impuestos personales (IRPF en España) pueden contener importantes desincentivos al trabajo asalariado de las mujeres, sea a través de la declaración conjunta o por otras formas de desgravación por esposa dependiente. La tributación conjunta hace que el salario de la mujer se añada al del marido como si fuera un aumento de sueldo de éste. Esta acumulación de rentas provoca que las mujeres casadas tengan que pagar un porcentaje importante de su sueldo en concepto de impuestos, lo que les incitará a quedarse en el hogar. Sin embargo, cuando estas mujeres quieran salir de su situación de dependencia, se encontrarán sin medio de vida; y entonces no se les ofrecerá ninguna ayuda (Pazos, 2006). Las leyes fiscales han ido cambiando el lenguaje en muchos países (por ejemplo, esposa por cónyuge), de tal forma que ahora son formalmente neutrales. Pero, en la práctica, estas regulaciones siguen favoreciendo a la familia de un solo perceptor de rentas y, por tanto, la dependencia económica de las mujeres.

## 5.2.- Modelos de sociedad

Según se combinen las regulaciones e incentivos a los diferentes comportamientos (y en particular en cuanto a los elementos clave descritos en este apartado), se conforman distintos modelos de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Desde el **modelo tradicional puro de sustentador masculino/esposa dependiente** (según la clasificación de Sainsbury, 1999), se ha pasado a otras situaciones, entre las que podríamos destacar:

**Modelo de sustentador masculino/esposa dependiente modificado:** Es el caso de países como Alemania, Holanda, Australia, Inglaterra. En estos países, con más o menos incidencia del tiempo parcial y con más o menos precariedad del empleo femenino, la división del trabajo sigue siendo muy acusada. Las mujeres abandonan el empleo y/o pasan a tiempo parcial en los periodos de cuidado. No existe una red de servicios de educación infantil de calidad, con horarios suficientes y asequibles a la mayoría de la población. Muchas mujeres que optan por tener hijos dependen de sus maridos, y en su defecto, de la asistencia pública. Algunas autoras han calificado esta situación como de *sustentador y medio*, o *sustentador y cuarto*, etc.

**Modelo de separación de roles de género** (Sainsbury, 1999): El caso más emblemático es el de Noruega. Se proporcionan servicios públicos de cuidado y también prestaciones a las mujeres para el cuidado, pero los hombres no asumen el trabajo doméstico. Por ejemplo, largos permisos de maternidad y no de paternidad. Las mujeres siguen realizando la inmensa mayoría del trabajo doméstico y de

cuidados, pero gozan de una cierta independencia respecto a sus maridos. En cambio han pasado a depender de las prestaciones y ayudas públicas.

**Modelo de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad** (Sainsbury, 1999): Es el modelo que se adoptó expresamente como meta en Suecia. Este modelo guió las reformas radicales que se llevaron a cabo durante los años 60 y 70 los socialdemócratas suecos y donde la figura de Olof Palme fue decisiva.

El modelo de familia de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad está basado en una concepción de la ciudadanía social neutral respecto al género. En Suecia, para potenciar este modelo, en lugar del tradicional de sustentador masculino/esposa dependiente, se eliminaron todos los derechos sociales llamados ‘derivados’, es decir, aquellos que se le conceden a las mujeres en función de su estatus de amas de casa. Se individualizó el Impuesto sobre la Renta Personal, eliminando la tributación conjunta que hasta entonces era opcional (1971). Se puso en pie un sistema nacional de educación infantil que se fue extendiendo progresivamente hasta alcanzar en la actualidad una cobertura prácticamente total de los niños a partir de un año. Se cambió el antiguo permiso de maternidad por un permiso de maternidad/paternidad igualitario, en el que padres y madres tienen los mismos derechos (1974), aunque la posibilidad de transferirse el permiso entre los progenitores ha frenado enormemente el avance en corresponsabilidad.<sup>1</sup> Además, se establecieron potentes servicios de atención a las personas dependientes; y políticas específicas para ayudar a las madres solas y para prevenir la pobreza infantil y femenina. Todo ello unido a políticas educativas y culturales dirigidas a reforzar el cambio de mentalidad.

## **6.- Resumen y conclusiones: por un cambio de modelo hacia una sociedad de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad**

Hemos repasado los problemas que plantea la articulación del trabajo doméstico y de cuidados con el empleo. La igualdad de género no solamente es posible sino rentable económicamente para aumentar la productividad. Más aún, es imprescindible para asegurar la sostenibilidad del sistema. El modelo actual no es sostenible en primer lugar porque no asegura ni siquiera unas tasas de fecundidad suficientes para el reemplazo de la población. Aumentar esas tasas exige crear un entorno suficientemente atractivo para inducir la decisión de tener hijos en las mujeres de una forma continuada y repetida a lo largo de su vida fértil, y para ello es imprescindible un contexto de igualdad. El aumento de la igualdad permitiría, más a corto plazo, un aprovechamiento más eficiente del capital humano y eliminaría las distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo debido a la discriminación.

Hemos visto también los problemas que originan las políticas de conciliación basadas en el modelo tradicional, discutiendo algunas ideas muy extendidas que no están basadas en la experiencia ni en evidencias científicas. En particular, las llamadas ‘políticas para las mujeres’, que pretenden compensarles por su mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, nunca son suficientes ni tan sostenidas en el tiempo como para suplir las consecuencias de su alejamiento del mercado de trabajo. El modelo familiarista de sustentador masculino/esposa dependiente tampoco favorece la cohesión familiar, sino que provoca una polarización social, con personas totalmente dedicadas al cuidado y otras ausentes de la vida familiar; amén de ser fuente de lacras derivadas de la desigualdad, como es la violencia de género.

Aunque estas consideraciones se integran ya en las declaraciones de las autoridades nacionales y europeas (eso sí, solamente cuando de igualdad de género se habla), y aunque ninguna autoridad académica las contradice, no parece que se observen síntomas de un debate general de cara a cambiar la

---

<sup>1</sup> Esto ha ido cambiando con el tiempo y actualmente, de un total de 480 días, cada progenitor dispone de 60 días intransferibles, pudiéndose repartir entre ambos los 360 días restantes.- los padres se tomaron, en 2007, el 20,8% del total de días de permisos concedidos al año, y las madres el 79,2% restante.

orientación de las actuales políticas públicas. Al contrario, estos temas se caen de la agenda cuando se discute de las grandes cifras económicas. En política social, según corren los vientos se establecen medidas en una u otra dirección, a veces dentro de una misma ley, profundizando así el camino de la acumulación de parches tan ineficiente por no decir ineficaz.

¿Es posible un cambio de modelo? En España solemos pensar que hay que darle tiempo al tiempo, lo que es comprensible si tenemos en cuenta que hemos asistido a muchos cambios en las últimas décadas. Sin embargo, debemos mirar a otros países europeos para constatar que un cambio de modelo no se realiza paulatinamente. La situación de las mujeres ha mejorado en todos los países a lo largo del siglo XX, fundamentalmente a causa de la adquisición de derechos civiles y de igualdad del nivel de educación. Sin embargo, no se observa un cambio de modelo social generalizado. Al contrario, en algunos países la situación empeora. Cuando un modelo de desigualdad se sedimenta es más difícil de cambiar. También hay que tener en cuenta que los sistemas tradicionales reaccionan ante los procesos de cambio defendiéndose. El feminismo hasta ahora ha discurrido por olas, y cada ola ha sido sucedida por periodos de contrarreacción (Faludi, 1992).

Para un cambio de modelo debería darse una conjunción de condiciones sociales y políticas. El estudio del caso sueco es de la mayor relevancia. Suecia realizó las reformas que permitieron el cambio (no acabado) en un corto espacio de tiempo y en medio de un debate público auspiciado desde el poder.

España se encuentra en una situación excepcional en la que las expectativas de igualdad entre hombres y mujeres son mayores que las existentes en ningún otro momento histórico y en la mayoría de los países de nuestro entorno. La consecución de la igualdad está presente en las declaraciones de intenciones de las autoridades; y cuestiones antes relegadas, como la violencia de género o la desigualdad en los salarios y en el empleo, son hoy percibidas por la ciudadanía como graves problemas a resolver.

Por otro lado, nuestro sistema de bienestar social, infra-dimensionado por razones históricas, está en condiciones de situarse a la altura del desarrollo económico adquirido por nuestro país. El gasto social español, en relación con el PIB, sigue colocándonos a la cola de la Unión Europea (ver, por ejemplo, Navarro, 2006), por lo que el gobierno está impulsando una serie de medidas para satisfacer necesidades hasta ahora desatendidas y para intentar paliar los importantes desequilibrios que padece nuestro mercado laboral. Es ahora cuando se está decidiendo el modelo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Aún no se ha configurado completamente la segregación que existe en otros países, donde hay sectores enteros que funcionan a tiempo parcial y/o en precariedad. Aún no está desarrollada la atención a la dependencia, que puede ir por la creación de servicios públicos o por seguir estableciendo prestaciones para cuidadoras familiares (desgraciadamente, existen indicios preocupantes de que se está optando por la vía de las cuidadoras familiares, a pesar de que esa vía se contemplaba en la Ley de Dependencia solamente con carácter excepcional). En definitiva, aunque sin duda se llevará a cabo un aumento del gasto social para disminuir el alto diferencial que nos separa de la media europea, está por ver aún la orientación de dicho gasto.

En resumen, nos encontramos en un momento histórico de cambio social en el que está pendiente la discusión de cuál debe ser el enfoque de las políticas públicas. Aún no se ha asentado un modelo, lo que ofrece margen para una reforma de nuestro sistema de organización social que apueste decididamente por la igualdad de género. Esto exigiría reorientar las prioridades del gasto público. Para ello, es muy importante utilizar la evidencia acumulada sobre los efectos de las distintas políticas públicas (y en particular las políticas económicas) sobre la configuración del modelo de sociedad de cada país (para mayor discusión, ver Pazos, 2008).

Algunas de las reformas más importantes de la política social para situarnos en la vía de un modelo de sustentadores/cuidadores en igualdad serían:

- Permiso de paternidad intransferible e igual al de maternidad: Reforma de los permisos actuales de maternidad, paternidad y parentales y establecimiento de un permiso por nacimiento o adopción igual para cada progenitor/a, que sea intransferible, pagado al 100%, de la misma duración y con la misma parte obligatoria para cada progenitor(a)
- Individualización total del IRPF, con la eliminación de todas las desgravaciones por esposa dependiente en la forma actual (declaración conjunta) o en cualquier otra posible.
- Que las prestaciones y/o desgravaciones para el cuidado no estén, en ningún caso, condicionadas a la inactividad laboral de la persona cuidadora. Esto implica la derogación del art. 18 de la Ley de Dependencia y de las extensiones de las excedencias para el cuidado previstas en la Ley de Igualdad.
- Servicio público de atención a la dependencia
- Puesta en pie de un verdadero sistema público de educación infantil de 0 a 3 años, que establezca el derecho universal a plaza y garantice una atención de toda la demanda a precios asequibles para toda la población en función de su nivel de renta. Los centros deben tener horarios lo suficientemente largos y flexibles como para cubrir los horarios de trabajo, con recursos especiales para horarios laborales especiales y emergencias de trabajo coyunturales.
- Eliminación de todas las partidas del presupuesto público que supongan apoyar actuaciones no igualitarias y/o denigrantes para la imagen de las mujeres.

Todas estas reformas exigen voluntad política y una planificación a medio-largo plazo basada en un pacto social por la igualdad impulsado desde los gobiernos y agentes sociales. La discusión de las implicaciones económicas favorecerá la toma de conciencia necesaria para que ese *nuevo contrato de género* sea posible.

## Referencias

AFSA, Dedric (1999), 'L' allocation parentale d'education: entre politique familiale et politique de l'emploi'. En *Données sociales. La société française*. INSEE, París.

Catalyst (2008): 'The Bottom Line'. En [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org)

D'Addio, Cristina y Marco Mira d'Ercole (2005): Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: the role of policies

Esping-Andersen, Gøsta (2008): 'Modelos de sociedad, demografía, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de género'. En Pazos-Morán, M (ed): *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, 2008. En [http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro\\_Genero.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf)

Faludi, Susan (1992): 'La contrarreacción'

Gustafsson, Siv (2008), 'Restricciones económicas para constituir una familia'. En Pazos-Morán, M (ed): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, 2008

Mörtvik, Roger y Spånt, Roland (2005) Does gender equality spur growth? En *OECD Observer*, Oct. 2005.

Moss, Peter y Marta Korintus (2008): 'International Review of Leave Policies and Related Research'. En <http://www.berr.gov.uk/files/file47247.pdf>

Navarro, Viçens (2006): 'El subdesarrollo social de España' (Anagrama).

Nyberg, Anita (2008), 'Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales'. En Pazos-Morán, M (ed): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, 2008. En [http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro\\_Genero.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf)

OCDE (2006): 'Women and men in OECD countries'. En <http://www.oecd.org/dataoecd/44/52/37962502.pdf>

O'Connor, Julia S. (1996): *From women in welfare state to gendering welfare state regimes*. Current Sociology.

Orloff, Ann Shola (1993): *Gender and the Social Rights of Citizenship: The comparative analysis of State Policies and Gender Relations*. American Sociological Review.

Pazos-Morán, M (ed): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, 2008. En [http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro\\_Genero.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf)

Sainsbury, Diane (1996): *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge University Press.

Sainsbury, Diane (1999): *Gender and welfare state regimes*. Oxford University Press.

Sommestad, Lena (2002) *Gender Equality - A key to our future?* En <http://www.regeringen.se/pub/road/Classic/article/13/jsp/Render.jsp?m=print&d=1321&nocache=true&a=4220>