



De las actualmente llamadas “*políticas de igualdad de género*” a la eliminación de la división sexual del trabajo (DST)

From the currently called “policies for gender equality” to the elimination of the sexual division of labour (SDL)

María Pazos Morán

Recibido: 01/03/2016

Aceptado: 12/10/2016

RESUMEN

Las llamadas “*políticas de igualdad*” no compensan a las mujeres ni tienen un impacto significativo sobre la brecha de género porque no actúan sobre la causa, que no es otra que la división sexual del trabajo (DST). Al abordar cada aspecto de la desigualdad como un fenómeno aislado, dificultan la comprensión del problema y su solución.

Sin embargo, la DST no es natural ni inevitable. Al contrario, tenemos suficientes evidencias para trazar el camino hacia su eliminación. Para ello, basta con ofrecer a las mujeres las condiciones materiales para poder incorporarse al empleo de calidad y a los hombres los derechos para incorporarse al cuidado.

Palabras clave: políticas públicas, igualdad de género, división sexual del trabajo, cuidados, empleo

ABSTRACT

The so-called “*gender equality policies*” do not meet women's needs nor do they have a significant impact on the gender gap because they don't address its root cause, namely, the sexual division of labor (SDL). By concentrating on any aspect of inequality as an isolated phenomenon, they make it difficult to understand either the nature of the problem or its solution.

However, the SDL is neither natural nor unavoidable. On the contrary, existing evidence allows us to envision several concurrent ways to eliminate it. All we need to set up is the material conditions that enable women to grant access

María Pazos Morán es master en estadística por la Universidad de Harvard. Trabaja en el Instituto de Estudios Fiscales del Ministerio de Economía y Hacienda (España) donde coordina la línea de investigación “*Hacienda Pública e Igualdad de Género*”. Correo electrónico: maria.pazos@ief.minhap.es ID: <http://orcid.org/0000-0001-7174-3483>

Cómo citar este artículo: Pazos Morán, M. (2016). De las actualmente llamadas “*políticas de igualdad de género*” a la eliminación de la división sexual del trabajo (DST). *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 58-89. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1826>

to quality employment and the social rights that ensure men can assume their fair part of care work.

Keywords: public policies, gender equality, sexual division of work, care, employment

1. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas se ha consolidado en la opinión pública el rechazo a la desigualdad de género. La mayoría de los gobiernos hacen declaraciones a favor de la igualdad. Ya no se cuestiona en público el derecho de las mujeres a participar en el empleo de calidad igual que los hombres, a tener los mismos salarios y pensiones, etc. Por otro lado, la inmensa mayoría de la población se decanta en las encuestas por una familia en la que el cuidado esté equitativamente repartido.

En España, ya en 2010 (Centro de Investigaciones Sociológicas, Barómetro de Marzo) el 94,8% de los hombres y el 95,0% de las mujeres se mostraba a favor de la igualdad total entre hombres y mujeres. Además, la población revela una alta conciencia sobre las desigualdades existentes y sobre cómo cambiarlas: el 91,1% de los hombres y el 92,9% de las mujeres cree que la Ley debe asegurar la igualdad de oportunidades; frente una ínfima minoría que opina que es un asunto privado.

En el ámbito económico, el 68,9% de los hombres y el 74,8% de las mujeres declara que su familia ideal es aquella “*en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as, si los hay*”. Podemos decir que el rechazo de la división sexual del trabajo (DST), antes solamente mantenida por teóricas feministas, ha sido asumido por la ciudadanía.

Por otro lado, o precisamente como consecuencia de este cambio de mentalidad, se han articulado políticas llamadas de igualdad. ¿Cómo puede ser que estas políticas no hayan conseguido los cambios sustanciales que desea la ciudadanía? Precisamente porque ese no es el objetivo. En efecto, sería lógico pensar que, ya que la DST está en el origen de la desigualdad, debieran llamarse políticas de igualdad aquellas que contribuyeran a reducir la DST; y las que contribuyeran a aumentar la DST debieran ser consideradas políticas de desigualdad. Pero esto no es así. En realidad, a lo largo de las últimas décadas

se ha producido la paradoja de que muchas de las llamadas "*políticas de igualdad*" han contribuido a mantener o a aumentar la DST.

Tras medio siglo de aplicación en Europa de políticas llamadas "*de igualdad*", que en realidad no tienen el objetivo de erradicar al DST sino el de "*proteger*" a las mujeres o compensarles por las consecuencias de la DST, suponiendo esta incuestionable o inamovible, podemos extraer dos conclusiones. En primer lugar, podemos afirmar que ninguna de estas políticas alcanza a compensar a las mujeres, ni individual ni colectivamente. Aparentan favorecer a las mujeres, pero no modifican significativamente la situación. Como veremos, el presupuesto necesario para subsanar las consecuencias de la DST es tan elevado que resulta imposible el reequilibrio de género por esa vía. Sostendremos, pues, que no es posible compensar económicamente a las mujeres por su mayor dedicación al cuidado y por su pérdida de oportunidades laborales y sociales.

Además, no debemos olvidar que las consecuencias de la DST no son solo económicas. Aún en el inimaginable caso de que se reequilibraran los salarios y las pensiones a posteriori, no se evitaría con ello la subordinación de las mujeres en la familia y en el empleo. Las funestas consecuencias de la preeminencia masculina, entre las que no podemos olvidar la violencia de género, no pueden evitarse más que eliminando las causas que las provocan.

En segundo lugar, si bien es cierto que la DST es difícil de erradicar, hoy disponemos de evidencias científicas que nos marcan el camino hacia dicha eliminación. Por tanto, podemos afirmar que una sociedad sin DST es posible. Conocemos las políticas para avanzar hacia una situación en la que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en el empleo y en el cuidado. Esos avances, lejos de ser perjudiciales para la economía o inabordables desde el punto de vista de los presupuestos públicos, son una inversión accesible, rentable, eficiente e imprescindible para una economía sostenible¹.

¹ Ver un desarrollo de este tema en el Capítulo 1 de Pazos Morán (2013)

En este artículo se abordan estos dos extremos. En el apartado siguiente se analizan algunas políticas actualmente dirigidas a reducir la brecha de género en salarios y pensiones sin cuestionarse sus causas. A continuación, en el apartado 3, se argumenta que es posible articular medidas para la reducción de la DST. Finalmente, en el apartado 4 se avanzan los ejes para el cambio estructural a una sociedad en la que la DST no exista.

2. LA IMPOSIBILIDAD DE COMPENSAR A LAS MUJERES POR SUS MENORES SALARIOS Y PENSIONES

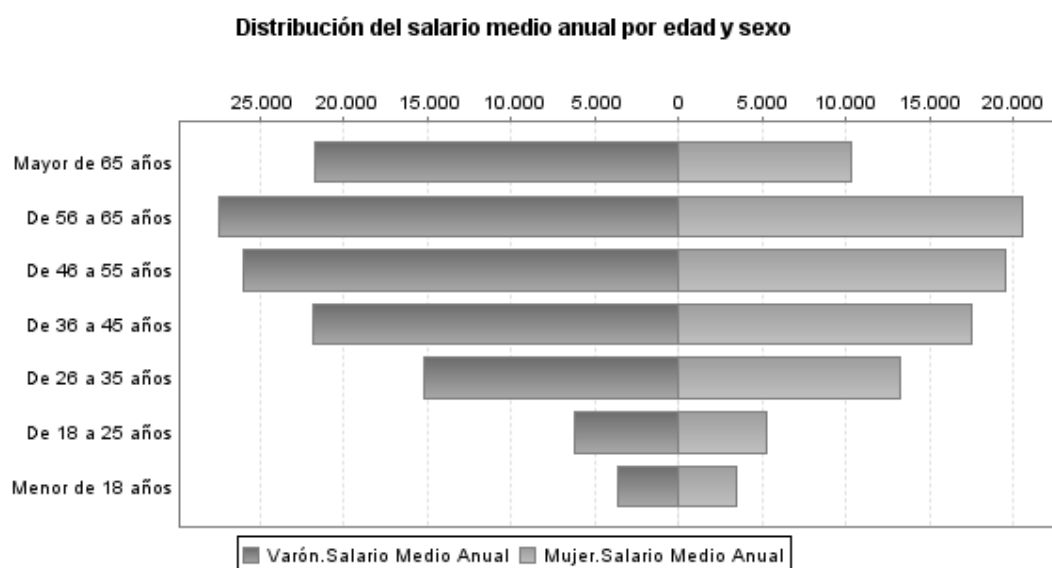
Antes de entrar en el análisis concreto conviene situar el punto de referencia. Frecuentemente se argumenta que las compensaciones y prestaciones para el cuidado son un paliativo que, si bien no llega ni de lejos a resarcir la verdadera pérdida de ingresos y derechos, es mejor que nada. Pero esta óptica es incorrecta y altamente extraña en política social. En efecto, ninguna otra política social se compara con la ausencia total de atención o derechos. Así, se consideran derechos como el salario mínimo, la pensión mínima, los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la sanidad, a la educación, a la salud pública, a los servicios públicos de cuidado, etc.; nunca en comparación con la nada sino con la suficiencia y la equidad.

Si extendemos esta perspectiva a toda la población, incluyendo a las mujeres, y a todas las situaciones y derechos, incluyendo la igualdad de género, veremos que no es correcto situar objetivos de compensaciones parciales o de prestaciones para el cuidado que están siempre por debajo de los mínimos estándares hoy asumidos para la población en general. Aunque necesiten tiempo para alcanzarse, los objetivos no pueden estar por debajo de la igualdad.

Una vez asumido el objetivo de igualdad, unos sencillos cálculos pueden hacernos desistir de la idea de alcanzarla mediante la compensación a las mujeres por la diferencia en salarios y pensiones. En 2014, según la Agencia Tributaria española (AEAT), la diferencia entre los salarios percibidos por los hombres y por las mujeres ascendió a 64.738,5 millones de euros. La diferencia

en pensiones a 26.601 millones de euros. Sumadas ambas cifras, y sin tener en cuenta el mayor número de mujeres que hombres en la población, se necesitarían más de 91.339 millones de euros para compensar a las mujeres por los menores salarios y pensiones recibidos. Visto desde otra óptica, sería necesario subir los salarios percibidos por las mujeres un 54%, y las pensiones un 47%. Es difícil imaginar un presupuesto público que tuviera que hacer semejante esfuerzo cada año.

Gráfico 1: Distribución del salario medio anual por edad y sexo en España (2014)



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, 2014. AEAT.

Estas cifras nos pueden ilustrar también sobre la insignificancia de las medidas que supuestamente están destinadas a compensar a las mujeres. Por otro lado, cualquier reparto de esa cifra global compensatoria entrañaría enormes dificultades y originaría múltiples inequidades, como las que de hecho origina el ejemplo de exiguo resarcimiento que analizaremos a continuación.

2.1. Actuales medidas “compensatorias” de la brecha de género en pensiones

Las diferencias en las pensiones son consecuencia directa de la desigualdad en el empleo (mayor precariedad, brecha salarial, periodos de retirada del puesto de trabajo o reducciones de jornadas, mayor incidencia del desempleo, etc.). Y

la desigualdad en el empleo está indisolublemente ligada a la otra cara de la moneda: la mayor especialización de las mujeres en el trabajo de cuidados y la mayor disponibilidad de los hombres para el empleo, ya que estos están en gran medida ausentes de los cuidados. Los gobiernos no niegan estas evidencias, pero las ignoran a la hora de diseñar las políticas públicas. Así, en lugar de atajar las causas de la brecha de género en pensiones, actúan como si esas causas fueran inevitables, limitándose a ofrecer compensaciones. El problema es que esas compensaciones resultan insignificantes, producen inequidades y, además, profundizan la brecha hacia el futuro.

Tomemos como primer caso de estudio el suplemento de las pensiones de las mujeres con dos o más hijos/as que se jubilen a partir del 1 de enero de 2016 (5% por dos hijos/as, 10% por tres y 15% por cuatro o más). Según el Gobierno, se trata de “*un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente*”².

El Gobierno calcula que en 2016 se podrán beneficiar de este aumento de la pensión un total de 123.000 mujeres, lo que tendrá un coste en el año de 51 millones de euros. Este coste aumentará según vayan jubilándose las mujeres beneficiarias, calculándose que podría estabilizarse a largo plazo en 1.163 millones de euros al año³.

Como puede observarse, el coste de esta medida no es desdeñable comparada con otras partidas presupuestarias, pero es insignificante comparada con los 26.601 millones de euros que supone la diferencia entre las pensiones masculinas y femeninas, tal como se explica anteriormente. Así pues, no

² Titular de la noticia: “*El nuevo complemento de pensión para madres, al detalle*”. Cinco Días, 16/09/2015. Recuperado en http://cincodias.com/cincodias/2015/09/16/economia/1442409366_244122.html

³ Titular de la noticia: “*Subir la pensión a 123.000 madres costará 51 millones en 2016*”. Cinco Días, 05/06/2015. Recuperado en http://cincodias.com/cincodias/2015/06/05/economia/1433496329_869166.html

compensará ni de lejos la desigualdad en pensiones, que además sigue aumentando con el tiempo⁴.

Desde un punto de vista individual, es fácil ver que estos complementos, además de ser inferiores a la pérdida de oportunidades por causa de la maternidad, excluyen a muchas categorías de mujeres afectadas por esa merma de oportunidades. Quedan fuera las madres de una sola criatura. Quedan fuera también todas las madres con más de una que no han conseguido cotizar los 15 años necesarios para acceder a una pensión contributiva (esta situación afecta al 80% de todas las mujeres españolas mayores de 65 años⁵, y cabe afirmar que la incidencia es mayor en el colectivo de las que han sido madres).

Este mecanismo deja fuera también a muchas mujeres que, habiendo sido igual o más penalizadas por su maternidad, ya se habrán jubilado en enero de 2016. Esto supone un agravio comparativo importante pues, a igual o mayor necesidad y misma circunstancia, la fecha de entrada determina arbitrariamente que dicha necesidad se atienda o no.

Más aún, como en todas las demás compensaciones por maternidad, quedan fuera todas las mujeres que no han sido madres. Recordemos que todas las mujeres sufren el fenómeno denominado "*discriminación estadística*", es decir la pérdida de oportunidades en la contratación y en la promoción en razón de la posibilidad de ser madres en una sociedad en la que son las madres, y no los padres, quienes se especializan en el cuidado.

En resumen, estas compensaciones, a pesar de tener un coste importante, son escasas y parciales. Sin embargo, serán beneficiarias de estas contrapartidas mujeres que hayan cotizado durante toda su vida sin interrupción y aunque hayan obtenido la pensión máxima, que contra todo precedente se verá superada, lo que también tendrá efectos negativos en términos de equidad.

4 Ver Pazos Morán (2013), Capítulo 4.

5 Ver cálculo en Pazos Morán (2013), pág. 152 (pág. 148 en la segunda edición)

Pero el problema principal es que estas medidas no solo no compensan la DST sino que crean incentivos para su mantenimiento. A la vez que dejan desatendidas a muchas mujeres que ya han sido perjudicadas, hacia el futuro prometen a las mujeres una compensación si se alejan del empleo por dedicarse a la maternidad. Tienen también un efecto simbólico negativo al asumir que en el futuro las mujeres seguirán dedicándose al cuidado de la prole en solitario.

2.2. Propuestas contra la brecha salarial de género

En la literatura económica feminista se recuerda sistemáticamente que es imposible analizar el mercado de trabajo sin incluir en el ámbito de dicho análisis el trabajo doméstico, y en particular el trabajo de cuidados. Sin embargo, los gobiernos siguen tratando la brecha salarial de género como algo aislado de sus causas. Por ejemplo en un reciente documento de la Comisión Europea, titulado “*Cómo reducir la brecha salarial*”⁶, las propuestas no van más allá de mecanismos de control y seguimiento, planes de acción, partenariado, calculadoras salariales on-line, webs interactivas para mejorar la transparencia de los sistemas de pago, o métodos de evaluación de puestos de trabajo. Todos estos mecanismos no pasarán de tener, en el mejor de los casos, un efecto marginal sobre la brecha salarial. En cambio, no hay en el citado documento ni una sola alusión a los obstáculos que encuentran las mujeres para incorporarse al empleo de calidad como consecuencia del desigual reparto de los cuidados; y desde luego ninguna propuesta para eliminar dichos obstáculos.

Tomemos como segundo ejemplo la propuesta de una Ley de Igualdad Salarial que se encuentra en el Programa Electoral del PSOE para las elecciones generales de 2015 en España⁷. Esa Ley tendría dos medidas estrella: una es la obligatoriedad de incluir un 40% de mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas. La otra medida es la obligación por parte de las empresas de publicar los salarios de sus empleados/as detalladamente.

6 Institute for the Equality of Women and Men. (2010). *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*. Belgium. Recuperado en <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

7 Programa electoral del Partido Socialista Obrero Español. Elecciones Generales 2015. Recuperado en http://www.psoe.es/media-content/2015/11/PSOE_Programa_Electoral_2015.pdf

La historia de leyes de igualdad salarial es larga. Por ejemplo, en EEUU se proclamó una en 1963; en el Reino Unido en 1970. Actualmente el derecho a la misma remuneración por trabajo "*de igual valor*" está ampliamente reconocido en las legislaciones nacionales y ratificado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸. Este reconocimiento del derecho permite la reclamación individual ante los tribunales, e inicialmente supuso un paso importante respecto a una época anterior en la que sí era legal retribuir a las mujeres menos que a los hombres por el mismo trabajo.

Pero la brecha salarial se estancó después de ese avance y no se ha reducido en los últimos años, a pesar de que las mujeres ya han superado a los hombres en nivel de formación en la inmensa mayoría de los países (incluyendo todos los países industrializados). El fenómeno resulta cada día más escandaloso e intolerable, y así lo reconocen los gobiernos y los partidos. Pero ¿qué proponen? La nueva propuesta, que se nos presenta como un gran salto adelante en países como España, Reino Unido o Alemania, es la de nuevas leyes de igualdad salarial que incorporen estas medidas coercitivas para las empresas, pero sin ni siquiera aludir a las causas de las diferencias salariales.

Estas medidas con apariencia rompedora tampoco son una novedad. La experiencia de su aplicación anterior, junto con el conocimiento de la naturaleza y de las causas de la brecha salarial, nos permitirán realizar a continuación una evaluación ex-ante de sus efectos previstos.

La primera medida estrella de la nueva propuesta, la cuota obligatoria de un 40% de mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas, fue adoptada en Noruega para estar implantada en 2008. Y, en efecto, se implantó, pero ¿con qué resultados? El balance al cabo de 8 años es ilustrativo: las poco más de 200 empresas públicas noruegas "*sientan*" (por utilizar la jerga empresarial) a un 40% de mujeres en sus consejos, pero las 250.000 empresas privadas no han experimentado ningún cambio significativo en su composición.

⁸ Recuperado en https://es.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_de_Derechos_Econ%C3%B3micos,_Sociales_y_Culturales

La norma ha producido efectos curiosos como el de las llamadas “*faldas doradas*” (mujeres que se sientan hasta en 10 consejos de administración cada una), pero no se ha observado ningún cambio significativo en la brecha salarial de género. No es sorprendente, pues los consejos de administración no tratan generalmente de las contrataciones, salarios y promociones, que se dejan a decisión del equipo directivo. Curiosamente, no se proponen cuotas femeninas obligatorias en los equipos directivos de las empresas, ni en los tribunales de oposiciones, ni en los comités de selección de personal, ni en los proyectos seleccionados en convocatorias de subvenciones públicas, etc. Estas cuotas, o más exactamente la representación equilibrada de género, sí se han demostrado efectivas, al igual que las listas cremallera que se abren camino en la Ley Electoral.

En cuanto a la publicación de los salarios por sexo, una de las experiencias citadas repetidamente es la del Ayuntamiento de Akureyri (Islandia). En el consistorio de esta localidad de 17.000 habitantes, en 2004 se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los complementos salariales de todo el personal. Después se procedió a anular los complementos abusivos que se detectaron en los hombres; y como consecuencia se igualaron los salarios por hora. Esto no quiere decir que la media salarial de los empleados y de las empleadas municipales se igualara. Aunque llegara a igualarse el salario por hora, hay que tener en cuenta que las mujeres trabajan a tiempo parcial en muchísima mayor medida (en particular, en Islandia, los ayuntamientos tienen a su cargo servicios públicos de cuidados, sector femenino y con mayor incidencia de jornadas reducidas).

En cualquier caso, esta medida tan citada no se extendió ni siquiera al resto del sector público islandés, y mucho menos al sector privado. Después de más de una década, aún no se ha generalizado en ningún país. La propuesta en otros países como Alemania o Reino Unido está siendo objeto de gran oposición. Todo esto augura que su puesta en práctica consumiría muchas energías y exigiría importantes recursos. No es imposible, desde luego, pero es que,

9 Recuperado de <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/article/2015-05-20/3011019632>

además, nada permite predecir que esa transparencia que tantos esfuerzos costaría tuviera un efecto significativo en la brecha salarial. No tiene nada de ilegal pagar más a un director general que a una cajera; y se demuestra que las mujeres tienen más tendencia a ser cajeras que directores generales. Por otro lado, no solamente se trata de igualar el salario por hora sino el sueldo medio, y para ello mujeres y hombres tendrían que trabajar el mismo número de horas como media.

En definitiva, estas medidas no tienen en cuenta que el factor más determinante de las diferencias salariales no es la discriminación directa sino el hecho de que mujeres y hombres tienen distintos empleos y muy distintas responsabilidades familiares. ¿Por qué no dedicar los esfuerzos a la eliminación de esa causa, que no es ni más ni menos que la DST?

3. LA ELIMINACIÓN DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO (DST) ES POSIBLE

En una etapa anterior en la que las mujeres no habían alcanzado el nivel de formación de los hombres, y en la que no se consideraba que los hombres pudieran asumir su parte del cuidado en igualdad con las mujeres, podría estar justificado centrar los esfuerzos en políticas paliativas o compensatorias de la desigualdad causada por la diferencia de partida de ambos sexos. Pero hoy las mujeres han superado el nivel de formación de los hombres y están dispuestas a ocupar el lugar que les corresponde. Se trata simplemente de proporcionar las condiciones materiales para que la igualdad sea posible y, por otro lado, eliminar los incentivos a la permanencia de la desigualdad.

Para cambiar el enfoque, basta con extender a toda la población los derechos humanos, sociales y económicos. Esta es la perspectiva de la igualdad de género como transversal e integrada en la igualdad social; la perspectiva del mainstreaming. Ello no quiere decir que no deban existir protecciones para

situaciones de especial vulnerabilidad en función del género¹⁰, pero esas medidas deben estar siempre justificadas por la protección de determinadas contingencias, y no deben introducir incentivos adversos.

La perspectiva de la igualdad total consiste, precisamente, en eliminar la perspectiva sesgada que invisibiliza a las mujeres, de tal forma que se apliquen a las categorías y a las actividades femeninas los mismos criterios que a las demás, incluyéndolas a todos los efectos. Para ello es importante no considerar a las mujeres como una categoría homogénea, sino atender a la especificidad de colectivos concretos; al igual, por otra parte, que en el caso de los hombres¹¹. De hecho, el rechazo de las mujeres como categoría homogénea arroja luz sobre las necesidades de grupos femeninos marginados sin necesidad de recurrir a criterios adicionales.

Esta visión integradora es la que han defendido los movimientos feministas que han conseguido cambios substanciales a lo largo de la historia: luchar por la extensión a las mujeres en pie de igualdad de los derechos ya conquistados, como el voto, los derechos civiles, el derecho al propio cuerpo y a la integridad personal, a una vida libre de violencia... Profundizando por esa vía, estamos en el momento de abordar los derechos sociales y económicos, acercándonos al núcleo duro de la división sexual del trabajo. Se trata, simplemente, de eliminar todas las regulaciones que favorecen la familia tipo sustentador masculino/esposa dependiente, para conceder a todas las personas los mismos derechos y deberes a todos los niveles, tanto familiares como laborales y sociales. Con otras palabras, se trata simplemente de poner las políticas públicas al servicio de una sociedad compuesta por personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad. Esa sociedad es perfectamente viable y beneficiosa económicamente (Pazos Morán, 2010).

10 Por ejemplo las mujeres que viven bajo la violencia machista. Estas personas no tienen asegurado el derecho a la integridad física y moral, ni siquiera el derecho a la vida.

11 Esto no invalida las medidas a favor de la paridad, como el establecimiento de cuotas mínimas y máximas para cada sexo. Estas medidas no suponen ningún trato de favor a ninguna categoría; no constituyen discriminaciones positivas sino vías que se han demostrado necesarias para eliminar la discriminación de un grupo establecido contra otro (en este caso las mujeres), impidiéndole ejercer sus derechos en las mismas condiciones. Así han sido entendidas y asumidas por la población sin ninguna dificultad, como vías de normalización democrática.

4. EJES PARA EL CAMBIO ESTRUCTURAL¹²

4.1. Condiciones necesarias para la igualdad total en el cuidado

El asunto es simple: se trata de llegar a un sistema en el que todas las personas puedan permanecer en el empleo de calidad durante toda su vida, y en el que las necesidades familiares estén atendidas, sin que ninguna persona tenga que renunciar a sus ingresos ni a su vida personal.

En cuanto a la atención a la infancia, la primera condición necesaria es la equiparación de los permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo o tipo de familia¹³. Si los permisos fueran iguales, intransferibles y pagados al 100% en toda su extensión, los hombres se los tomarían en la misma medida y duración que las mujeres (Castro-García & Pazos-Morán, 2016). Así, una familia biparental podría turnarse para atender a su criatura en el hogar durante los primeros meses de vida. Esta es una reforma que, con sólo aprobarse y antes de que entrara en vigor, emitiría el mensaje contundente de que todas las personas deben tener los mismos derechos y obligaciones respecto al cuidado.

En segundo lugar, es necesaria la universalización del derecho a la educación infantil de calidad desde los 0 años y su inclusión en el sistema educativo, como ya han hecho los países nórdicos. Numerosos estudios demuestran los beneficios de la educación infantil para la estimulación cognitiva y para la socialización de las criaturas, e incluso para el rendimiento escolar posterior. En el caso de las niñas, es imprescindible asegurar que accedan en igualdad de condiciones con los niños a los juguetes tecnológicos, a la actividad física y a todo tipo de formación en la asertividad personal. En suma, la primera función de la educación infantil es garantizar íntegramente los derechos de las criaturas

12 Este apartado está fuertemente basado en el capítulo 6 de Pazos Morán (2013): *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los libros de la Catarata.

13 Primera al menos en el sentido cronológico, por referirse al mismo momento del nacimiento de la criatura, pero también la primera en el sentido de importancia, por cuanto es la más emblemática del reparto igualitario de los cuidados. Para más información y fundamentación, ver la web de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA). Recuperado en www.igualeseintransferibles.org. Ver también PPIINA (2013).

en igualdad de condiciones y de oportunidades, independientemente del sexo, del origen social o de las preferencias familiares.

La educación infantil también tiene la importantísima función de permitir a las personas progenitoras incorporarse al empleo de calidad una vez terminado el periodo de permiso. Para ello los horarios escolares deben ser suficientes, e incluso disponer de extensiones y horas de atención a domicilio para aquellas familias que por razones de trabajo no pueden adaptarse a los horarios regulares (estos recursos ya existen en países como Suecia). Además, las escuelas de educación infantil deben estar cerca del domicilio familiar y no ligadas a los centros de trabajo, pues esa es la única manera de que el traslado sea cómodo para la criatura y no recaiga en una de las personas progenitoras, generalmente la madre (a este respecto, Francia es un ejemplo de buena práctica).

Resulta claro y meridiano que la mayoría de las familias no pueden permitirse el gasto que supone una escuela infantil de calidad en el sector privado, y menos para criaturas de corta edad, y aún menos si hay dos o más criaturas en la familia; baste considerar que en España el coste de una plaza está próximo al valor del Salario Mínimo Interprofesional. Así, si no se proveen públicamente estos recursos, las mujeres se ven extensivamente abocadas a recurrir a las ‘*facilidades*’ que merman sus ingresos y sus posibilidades futuras de promoción (excedencias y reducciones de jornadas), además de a la súper-explotación de las abuelas¹⁴; y una minoría de familias recurre al trabajo doméstico precario (nos referiremos a este tema más adelante).

En tercer lugar, los horarios de trabajo a tiempo completo deben ser cortos y racionales. Francia nos muestra el camino de las 35 horas de jornada semanal, en el que se avanzó mucho y con gran éxito en muy poco tiempo, aunque los actuales vientos neoliberales hayan hecho que ese camino se interrumpa. En

14 Nótese, además, que el recurso a las abuelas es más difícil según estas van estando incorporadas al empleo y según se retrasa la edad de jubilación.

Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia las jornadas a tiempo completo también se acercan a las 35 horas semanales en muchos sectores y profesiones.

En resumen, hay tres medidas cruciales para que sea posible abordar correctamente la atención a la infancia: 1) permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% para cada progenitor/a; 2) universalización del derecho a la educación infantil de calidad desde los 0 años y su inclusión en el sistema educativo; y 3) horarios cortos y racionales a tiempo completo para todas las personas (jornada semanal máxima de 35 horas semanales con cómputo semanal).

Con estas tres condiciones, la mayoría de las parejas podría compartir igualitariamente el cuidado. En primer lugar, tendrían cubierto el tiempo previo a la escolarización enlazando sucesivamente los permisos de ambos/as progenitores/as. A la finalización de los permisos, la incorporación inmediata de la criatura a una escuela infantil de calidad, junto con un sistema de horarios cortos y racionales, permitiría que ambos/as compatibilizaran el empleo a tiempo completo con sus deberes parentales. No hay otra manera de que la maternidad/paternidad sea extensivamente compatible con el mantenimiento de los ingresos completos durante toda la vida.

Naturalmente que las familias monoparentales se encontrarán con dificultades especiales por ser una sola persona adulta la que está a cargo de las criaturas. Pero la solución no puede venir por la vía de conceder permisos especiales, excedencias o reducciones de jornadas para estos casos, pues ello redundaría en la penalización laboral hacia estas personas. Para ellas, y para las personas con horarios especiales (que serán una minoría si se tiene una política de reducción y racionalización general de horarios), se podrían habilitar prestaciones extraordinarias y refuerzo de los ya aludidos recursos especiales por parte de la educación infantil (extensiones de horarios y servicios a domicilio).

En cuanto a la atención a la dependencia, es necesaria la cobertura universal de los sistemas públicos, de tal forma que todas las personas tengan garantizada su

autonomía funcional. La disminución generalizada de los horarios a tiempo completo serviría también para que las personas pudieran dedicar ‘*tiempo de calidad*’ a sus dependientes sin tener que reducir su dedicación al empleo. Además, si la atención a la infancia estuviera resuelta, se reduciría la sobreexplotación de otras personas de la familia (como es el caso de las abuelas ahora), lo que también liberaría recursos para dedicar ese ‘*tiempo de calidad*’ a las personas dependientes. Por último, y no menos importante, es necesario aumentar sustancialmente la dedicación de los hombres a las personas en situación de dependencia.

A este respecto, existen importantes indicios de que los hombres que se toman un tiempo significativo de permiso para el cuidado de sus criaturas también aumentan su dedicación a sus mayores y su implicación en otras tareas más allá del tiempo de permiso¹⁵. Así que es de esperar que, como ya sucede en los países nórdicos, una mayor visibilización y (sobre todo) reparto del cuidado infantil redunde en un avance de la conciencia general masculina también en torno al resto de los cuidados, sobre todo si además se realizan otras acciones que ayuden al cambio de mentalidad.

Con este sistema, la ausencia del empleo por razones de cuidados podría verse reducida al tiempo de permisos de maternidad/paternidad (intransferibles y pagados al 100%) y a los días de permiso laboral por emergencia familiar para cada persona trabajadora (también pagados al 100% e intransferibles), que deberían aumentarse (por ejemplo en caso de cuidado de enfermos terminales y enfermedades puntuales de las criaturas). La mayoría de los hombres tienden a utilizar estos derechos cuando se les conceden (y por supuesto las mujeres, pero el asunto aquí es que los hombres también los utilizan si están así diseñados); por consiguiente hombres y mujeres se ausentarían de sus puestos de trabajo en la misma medida, y así el empleo femenino no se vería penalizado por parte de las empresas.

15 Para una revisión de la literatura al respecto, ver Castro y Pazos (2012)

4.2. Eliminación de los incentivos adversos al empleo femenino

Aunque existan recursos alternativos, siempre habrá personas que decidan renunciar a su empleo por cuidar a sus criaturas, por cuidar a sus dependientes o por cualquier otra razón. Por supuesto que cada cual es libre de decidir sobre su vida, pero la cuestión es: ¿cuál es, y cuál debe ser, la actuación de los poderes públicos respecto a estas decisiones? Actualmente las políticas públicas no se mantienen neutrales sino que proporcionan numerosos incentivos económicos para la retirada del empleo, ya sea total o parcialmente; incentivos que se suman (o más bien se multiplican) con muchos otros no directamente económicos.

Una buena parte de estos incentivos actúan cuando existen en la familia necesidades de cuidados: prestaciones por cuidados en el entorno familiar, derechos a reducciones de jornadas cada vez hasta edades más avanzadas de las criaturas, permisos de maternidad más largos que los de paternidad, excedencias, facilidades para el teletrabajo por causas de conciliación, etc. Todos son recursos que utilizan mayoritariamente las mujeres y que los hombres solo utilizan excepcionalmente. Estos recursos, junto con la ausencia de otras alternativas, empujan a las mujeres a solucionar los problemas de cuidados en el ámbito familiar, alejándolas de sus empleos y multiplicando su riesgo de dependencia económica y pobreza.

Prestemos ahora atención a otras políticas que no están directamente relacionadas con la atención a la infancia o a las personas dependientes, pero sí con la promoción del matrimonio tipo “*sustentador masculino/esposa dependiente*”, independientemente de si hay o no personas a las que cuidar. Entre estas medidas que incentivan el matrimonio de un solo sustentador, las dos más importantes desde el punto de vista de los incentivos económicos son la tributación conjunta de los matrimonios en el IRPF y la pensión de viudedad. Otras, como el régimen matrimonial de gananciales por defecto (vigente en nuestro país exceptuando Cataluña), se añaden a estas para provocar el mismo resultado: la ilusión de que el matrimonio es indivisible y que las mujeres están

protegidas por los ingresos y derechos del marido para toda la vida sin necesidad de preocuparse por su situación personal. Esta ilusión, como se sabe, no se mantiene en la realidad.

4.3. La declaración conjunta en el IRPF

La existencia de la tributación conjunta de los matrimonios determina que los hombres (aproximadamente el 90% de los contribuyentes principales en tributaciones conjuntas son hombres) desgraven por el hecho de que su pareja no tenga ingresos propios, o cuando estos son muy bajos.

Esta desgravación infringe el principio fundamental del impuesto, por el cual cada persona debe ser gravada en función de su capacidad de pago; y esta infracción se traduce en importantes inequidades. En primer lugar la desgravación es fuente de inequidad vertical, pues no afecta a las rentas bajas y es regresiva¹⁶. En efecto, en 2015 esta desgravación es nula para ingresos inferiores a los 12.000 euros anuales, y aumenta progresivamente hasta llegar a un máximo de 1.598 euros para rentas superiores a 60.000 euros anuales.

Además, esta desgravación es contraria a la equidad horizontal. Mediante la tributación conjunta, la desgravación que obtiene un contribuyente por tener una esposa sin ingresos es mayor que la que se obtiene por hijo/a y que la correspondiente a familia monoparental. La Ley no tiene en cuenta que una persona adulta no empleada puede producir bienes y servicios para el hogar, y que estos en general tendrán un valor superior al de su propia manutención; por tanto el ama de casa proporciona un ahorro a la familia, aumentando así su capacidad de pago. Por el contrario, una criatura necesita cuidados y origina gastos a la familia, disminuyendo así su capacidad de pago; y esta disminución es mayor si solamente hay una persona adulta para ocuparse de la criatura, como es el caso de las familias monoparentales.

¹⁶ Esta regresividad se debe a que es una reducción en la base imponible, por lo que aumenta con el nivel de renta.

Por otro lado, la existencia de la desgravación por tributación conjunta de los matrimonios origina un desincentivo al empleo formal de las mujeres casadas, pues hace que su salario se vea sometido a altos tipos impositivos¹⁷. Este desincentivo actúa contra el principio de equidad desde la perspectiva del ciclo vital, pues las mujeres casadas se ven impulsadas a permanecer en el hogar o en la economía sumergida, privándose así de derechos laborales y sociales y aumentando su riesgo de pobreza futura. El criterio de eficiencia se ve infringido tanto por el efecto potenciador de la economía sumergida como por la pérdida del potencial de empleo de esas mujeres; potencial que ni siquiera se utilizará para cuidar en el caso de que no existan criaturas o personas dependientes en la familia

En resumen, la posibilidad de tributación conjunta de los matrimonios es contraria a los criterios de equidad y de eficiencia. Estas evidencias hicieron que algunos países la eliminaran ya en el siglo pasado: Suecia lo hizo en 1971 y Reino Unido en 1990. En España, el primer gobierno Zapatero declaró públicamente la necesidad de su eliminación¹⁸, y esta necesidad se incluyó en el Preámbulo de la Ley de Reforma Fiscal de 2006 (Ley 35/2006), donde se declaraba: *“En esta consideración de las circunstancias personales y familiares cabe efectuar una mención a la opción por la tributación conjunta. La política de no discriminación por razón de género y razones de simplificación de la gestión del impuesto podrían justificar su revisión”*¹⁹. Sin embargo, no llegaron a darse pasos efectivos en este sentido.

17 Existen numerosos estudios acerca de este fenómeno, por ejemplo, Gustafsson (2005). Para una explicación detallada y más referencias, ver Medialdea García & Pazos Morán (2011).

18 Ver discurso de la Vicepresidenta del Gobierno en Pazos Morán (Ed.) (2005).

19 Recuperado en: <https://www.boe.es/boe/dias/2006/11/29/pdfs/A41734-41810.pdf>

4.4. La pensión de viudedad

La pensión de viudedad es, en España, una renta vitalicia y más accesible que la pensión de jubilación contributiva. Por ejemplo, una persona joven (hombre o mujer), sin que tenga que mediar ninguna necesidad económica ni cargas familiares, puede obtener una pensión de viudedad para toda la vida solamente por haber estado un año casada con otra que, en el momento de su fallecimiento, haya cotizado durante 500 días en los últimos 5 años.

Llama la atención que para acceder a la pensión de viudedad se requieran muchas menos cotizaciones que para acceder a la pensión contributiva de jubilación (500 días en lugar de 15 años). Así, puede darse el caso de que las cotizaciones de una persona no le sirvan para su propia pensión, porque no vaya a llegar al mínimo necesario para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, pero sí sirvan para que otra persona (su cónyuge) se beneficie de una pensión de viudedad, que se sumaría, en caso de tenerlos, a cualesquiera que sean sus otros ingresos (incluidas pensiones).

Por ejemplo, si una persona casada que solamente ha cotizado durante 2 años se muere, dejará una pensión de viudedad a su viudo/a. Pero si en lugar de morir se jubila, no tendrá derecho a una pensión propia. Incluso una persona que ha contribuido durante 14 años, por muy altas que hayan sido esas cotizaciones, se quedará sin ningún fruto de sus contribuciones; y esto a pesar de que no tenga ninguna otra fuente de renta. Si muere, en cambio, dejará una pensión a su viudo/a que será compatible con todo tipo de rentas.

La pensión de viudedad continúa en España esencialmente con la misma regulación que antes de la reforma del código civil de 1974, en la que se abolió la licencia marital y se concedió a las mujeres casadas la igualdad en derechos civiles respecto a sus maridos. Las únicas reformas significativas, ambas con efectos retroactivos, han sido la inclusión en 1983 de los hombres en general y sin condiciones (vitalicia y compatible con todo tipo de rentas), y la exclusión en

2007 de las divorciadas en general (salvo si existe pensión compensatoria)²⁰. La mayoría de los países europeos sí han cambiado sustancialmente sus regulaciones de la pensión de viudedad, eliminándola hacia el futuro o condicionando su acceso a la existencia de cargas familiares y/o insuficiencia de rentas. Como resultado, España es, junto con Irlanda, Luxemburgo y Portugal, de los pocos países europeos en los que la pensión de viudedad sigue siendo vitalicia, sin restricciones de ningún tipo para el acceso (edad, hijos/as), y compatible con todo tipo de rentas^{21,22}.

4.5. El problema de los incentivos adversos y la solución

Conjuntamente, el régimen de gananciales por defecto, la tributación conjunta y la pensión de viudedad vitalicia, junto a otros mecanismos como los suplementos de la pensión para las madres que hemos analizado, suponen una promesa de protección futura para las mujeres que no se corresponde con la realidad. Así, en el mismo momento de la boda, las mujeres reciben un mensaje claro: *“No te preocupes por adquirir cotizaciones propias. Todo es y será de los dos para toda la vida. Si te retiras del empleo originarás una desgravación sobre la renta de tu marido. Si pasara lo peor (y perdieras tu fuente de ingresos, que es tu marido), quedarás protegida por una pensión vitalicia y compatible con todo tipo de rentas”*.

Estas figuras están disponibles también para los hombres, pero es en el caso de las mujeres en el que el mensaje se alía con los roles de género previamente adquiridos y con las peores oportunidades laborales. Cuando aparecen necesidades de cuidado en la familia, el mensaje se completa con las *“políticas de conciliación”* y otras como el reconocimiento de periodos cotizados por cada hijo/a para la pensión, esta última sí dirigida formalmente a las mujeres y no a los hombres.

²⁰ Más detalles en Pazos Morán (2013), capítulo 4.

²¹ Ver algunos datos en <http://hayderecho.com/2013/12/20/la-pension-de-viudedad-una-propuesta-de-cambio-normativo/>

²² Ver algunos datos en <http://hayderecho.com/2013/12/20/la-pension-de-viudedad-una-propuesta-de-cambio-normativo/>

En resumen, no podemos hablar propiamente de libertad de elegir la condición de ama de casa. Por el contrario, las políticas públicas potencian esa situación que acarrea a las mujeres consecuencias extremadamente negativas. Curiosamente, cuando estas consecuencias negativas sobrevienen, el Estado se desentiende de su responsabilidad subsidiaria resultante de haber potenciado la causa, y muchas mujeres se ven desprotegidas, sin medios de vida, sin experiencia laboral, sin pensiones contributivas, etc. Nótese que hay prestaciones para cuidadoras, y desgravaciones y prestaciones para los matrimonios con una sola renta; pero no hay prestaciones para ex-cuidadoras ni para ex-amas de casa sin ingresos, situaciones extremadamente perentorias²³. Y en caso de violencia de género, ¿dónde va a ir una mujer que no tiene recursos propios? Sin embargo, las exiguas ayudas para víctimas sólo están disponibles para las ‘*víctimas reconocidas*’ (lo que exige Orden de Protección, que a su vez comporta un aumento substancial del riesgo), y además tienen carácter temporal.

Estos incentivos para que las mujeres casadas se alejen del empleo formal no tienen ninguna razón de ser en una sociedad que apuesta por la incorporación de todas las personas al empleo de calidad y a las responsabilidades del cuidado, de forma que todas las personas tengan ingresos propios suficientes durante toda la vida.

La aplicación coherente de los principios democráticos exigiría una actuación justamente contraria a la actual por parte de los poderes públicos: por un lado, prevenir la caída de las mujeres en la situación de riesgo que supone la dependencia económica. Por otro, ayudar a las que ya están en esa situación a salir de ella y a subsistir posteriormente. Para ello, la primera medida preventiva es la eliminación de todos los incentivos económicos adversos al empleo femenino a tiempo completo.

23 Piénsese que, en España, un marido que gane más de 40.000 euros verá disminuido el impuesto sobre su renta en 1 240 euros anuales netos si la mujer no tiene ingresos. Pero si se divorcian esa mujer no tendrá derecho a ninguna prestación.

La experiencia internacional nos muestra que, según sea el sistema del país, muchas mujeres *'optan'* por el mantenimiento en el empleo (por ejemplo en Suecia) o por interrumpirlo en caso de maternidad o necesidades familiares de atención a dependientes (por ejemplo en Alemania). Ello muestra que la opción no depende de las preferencias personales sino de las políticas públicas. Ya sea mediante incentivos o por ausencia de alternativas (generalmente por ambas cosas combinadas), en cada país se conforma un modelo de empleo femenino y de atención a los cuidados²⁴. En realidad, la tan proclamada *'libertad de elección'* no existe en la práctica.

En consecuencia, es necesaria la eliminación de los incentivos a que las mujeres permanezcan en situación de dependencia económica o en la economía sumergida. Estas reformas deben hacerse en conexión con la reestructuración global del sistema de cuidados, progresivamente y con las correspondientes disposiciones transitorias, de tal forma que ninguna persona se vea desprotegida en ningún momento. Actualmente hay muchas mujeres viudas que dependen de su pensión de viudedad para vivir. También hay mujeres casadas que abandonaron su empleo para cuidar o que simplemente se vieron afectadas por los incentivos al matrimonio tradicional; y que en caso de muerte de su marido se quedarían sin ingresos.

Para tener en cuenta estas situaciones, en Suecia en 1990, y en Islandia en 1993, se eliminó la pensión de viudedad para los nuevos matrimonios dejando (a futuro) solamente una prestación temporal de viudedad de un máximo de dos años, para amortiguar el impacto que supone la defunción de un miembro de la pareja para los ingresos familiares. Esta prestación, al ser temporal, no produce incentivos adversos al empleo femenino.

24 Por ejemplo, en Holanda el 78% de mujeres empleadas están a tiempo parcial (dato de EUROSTAT 2013). ¿Será que las mujeres holandesas son especialmente partidarias de este tipo de contrato? Al contrario, según las encuestas una parte importante de ellas desearía trabajar más horas. Pero a lo largo de las últimas tres décadas ha ido instalándose este modelo de empleo femenino mediante incentivos a las empresas por este tipo de contratación, por un lado, y derechos a la reducción de jornada por otro (pero no derecho a aumentar la jornada); junto con regulaciones de permisos, precios de la educación infantil en función de los ingresos familiares, etc.

También hay que considerar el caso de muchas mujeres no casadas que están cuidando o se retiraron del empleo para atender a otros familiares y tampoco tienen suficientes cotizaciones acumuladas para obtener pensiones propias y se ven obligadas a subsistir con la exigua cantidad que perciben por una pensión no contributiva. La situación de estas mujeres constituye la mayor injusticia del actual sistema de pensiones. Por ello, es necesario aumentar la cuantía de las pensiones no contributivas hasta un nivel digno, que no puede ser otro que el mínimo actual de las pensiones de viudedad y jubilación contributiva.

4.6. ¿Empleadas de hogar?

Es necesaria aquí una mención especial a las empleadas de hogar. En algunos países, como en España, la precariedad de estos empleos está legalmente auspiciada mediante regímenes especiales de la Seguridad Social, exclusión del Estatuto de los Trabajadores y regulaciones especiales de jornada y derechos. Además de la precariedad económica y de las jornadas agotadoras, está ampliamente documentado que este tipo de trabajo se presta a relaciones serviles y a todo tipo de abusos (De Villota, Ferrari & Vázquez, 2011). El hogar no es equiparable a un lugar de trabajo normal (la prueba es que la Inspección de Trabajo no entra en los hogares). Se trata de una persona al servicio de una familia, con un horario que no permite el desarrollo de su vida personal y con funciones tan amplias y variadas como las que determine en cada momento la familia empleadora (cualquiera de sus miembros).

La cuestión ahora es si se puede transformar el empleo de hogar en un trabajo decente sin reducir drásticamente el tamaño del sector. El movimiento feminista ha luchado largamente por la equiparación de estas trabajadoras al resto, y en algunos países se han reformado las regulaciones para mejorar sus derechos. Pero es importante analizar el fenómeno para comprender cuáles son las causas de que en unos países tenga mucha más incidencia que en otros.

Lo primero que se observa es que el empleo doméstico es precario en todos los países en los que existe masivamente. Esto es perfectamente comprensible, ya

que sólo una minoría de familias puede permitirse mantener a su servicio una empleada con derechos básicos equiparables a los del resto de personas trabajadoras. La incidencia de este empleo está ligada a dos factores: uno de ellos es la demanda de cuidados insatisfecha por el sector público; y el otro la promoción de la contratación de empleadas de hogar a bajo precio mediante regulaciones en las que se les niegan los derechos básicos, permisividad ante la informalidad y disposiciones inmigratorias favorecedoras del empleo irregular previo a la regularización (además de incentivos fiscales como las desgravaciones por contratación de estas trabajadoras que existen en algunos países).

No es sorprendente, pues, que los países con menor incidencia del empleo doméstico sean precisamente los nórdicos (especialmente Suecia, donde las cifras son ínfimas). Estos países ofrecen una buena provisión de servicios públicos, horarios más cortos a tiempo completo y mayor equidad en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres. En estos países también existe una regulación laboral que concede derechos básicos a estos empleos, y además la tolerancia ante la economía sumergida es escasa. En el otro extremo se encuentran los países del sur y del centro de Europa, en los que el empleo doméstico es precario y donde otros recursos para el cuidado son escasos. Así, España está a la cabeza de EU-15 en cuanto a incidencia, seguida de Italia, Francia, Alemania y Portugal²⁵.

En definitiva, la de las empleadas de hogar es una situación de semi-esclavismo que sirve de colchón para amortiguar un conflicto social. Con este recurso, una capa de mujeres profesionales se mantiene en el mercado de trabajo en el sistema actual sin que aumente excesivamente la presión hacia el Estado para que provea servicios públicos y regule la jornada máxima, ni hacia los hombres de esas familias para que aporten al cuidado el 50% que les corresponde. Cabe sostener, pues, que la única forma de dignificar el empleo doméstico es sacarlo de las familias y reconvertirlo en empleo público en los servicios de educación infantil y atención a la dependencia. En este caso se demuestra, una vez más,

25 Ver más desarrollo de la situación internacional y cifras en De Villota, Ferrari y Vázquez (2011).

que es necesario elegir entre dos modelos incompatibles de organización de los cuidados y de configuración del empleo.

4.7. Buenas prácticas: ¿hay un ejemplo a seguir?

Todas las reformas aquí propuestas estaban ya contenidas en un documento llamado “*Hacia la Igualdad*”²⁶, que resumía las conclusiones de la comisión gubernamental sueca presidida por Alva Myrdal y que desarrolló sus trabajos entre 1968 y 1969²⁷. En aquellos momentos eran visionarias, ya que algunas no se habían experimentado en ningún país. Sin embargo todas eran lógicas y coherentes con los objetivos declarados y, aunque no se realizaron todas completamente, las que sí se llevaron a cabo dieron los frutos esperados.

El más importante de estos objetivos (en lo que a igualdad de género se refiere, pero quizás también globalmente) era el de la independencia económica de las mujeres: como pronosticaba el documento de la Comisión (referenciado en nota 26), “*los ingresos del propio trabajo y un sistema moderno de seguridad social son las dos piedras fundacionales sobre las que la seguridad de cada persona descansará en el futuro*”. Y, en efecto, puede considerarse que en Suecia el sector amas de casa ha dejado de existir como tal, y tampoco es numeroso el sector de servicio doméstico. La reforma importante que faltó por hacer para la propugnada individualización total fue la de los permisos de maternidad/paternidad, y esa desigualdad es hoy el mayor escollo estructural para la igualdad de género en Suecia²⁸.

En la tabla 1 se ofrecen ejemplos de países que han implantado algunas de estas medidas clave. Ningún país ha llegado a adoptarlas todas simultáneamente y

26 Myrdal, Alva (1969): *Jämlikhet* [traducido al inglés en 1971: *Towards Equality*, Socialdemokraterna]

27 En aquel periodo Suecia realizó una catarsis social que determinó un salto gigantesco, no solamente en cuanto a la igualdad de género sino también en toda la concepción de la protección social, con unos principios radicalmente igualitarios. Así quedó configurado el sistema de bienestar sueco, basado en la individualización de derechos y en la atención a las necesidades de todas las personas.

28 En realidad sí se llevó a cabo una reforma importante: en 1974, por primera vez en la historia mundial, se abolió el permiso de maternidad y se sustituyó por un permiso parental e individual e igual para cada progenitor/a. Pero en el último momento se coló en la reforma una cláusula de ‘transferibilidad’ entre progenitores/as (también por primera vez en la historia de los derechos sociales). Como ya preveía el propio legislador, esta cláusula tuvo el efecto de que la generalidad de los hombres dieron en transferir sus permisos a las mujeres.

por completo, pero tenemos ya una enorme experiencia internacional disponible que demuestra cómo los países que han avanzado en alguna(s) de ellas consiguen que las mujeres se mantengan en mejores condiciones en el mercado de trabajo y que los hombres mejoren su implicación en el cuidado.

Tabla 1: Ejemplos de reformas estructurales para facilitar la igualdad de género en Europa (1971-2013)

Reformas	Ejemplos de países
Permisos de maternidad y paternidad iguales, intransferibles y pagados al 100%	Islandia es el país que más se acerca (Reforma de Diciembre de 2013): 5 meses intransferibles para cada progenitor/a.- sólo le falta individualizar los otros 2 meses que, por ahora, siguen siendo transferibles (y que previsiblemente se seguirán tomando masivamente las mujeres)
Universalización del derecho a la educación infantil de calidad desde los 0 años	Islandia (oferta cubierta sólo desde los 12 meses de edad). Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia. Buena cobertura en Francia.
Horarios más cortos para todas las personas a tiempo completo (35 horas semanales de jornada máxima).	Francia (reforma no totalmente implantada). En Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia los horarios se acercan a las 35 horas en muchos sectores
Eliminación de la tributación conjunta	Suecia (1971). Reino Unido (1990), aunque subsisten desgravaciones basadas en el ingreso familiar.
Eliminación de las prestaciones para el cuidado en casa	Suecia (1970). En 2006 se reintroduce (con gran polémica) una prestación para las familias que renuncien a utilizar la educación infantil pública.- con un grado de utilización insignificante.
Eliminación de la pensión de viudedad vitalicia	Suecia (1990). Islandia (1993). Todos los países europeos, excepto España e Italia, han introducido condiciones de baja renta y existencia de menores a cargo

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Los argumentos para mantener las llamadas "*políticas de igualdad*" que no se cuestionan la DST han sido diversos: la protección de las mujeres y de la maternidad; la compensación por el trabajo doméstico e incluso el reconocimiento o empoderamiento de las mujeres que lo realizan; aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres que se ven rechazadas por las empresas; compensar a las mujeres por sus menores salarios y pensiones. Todos estos mecanismos tienen dos inconvenientes: 1) no compensan los perniciosos efectos de la DST; y 2) consolidan la DST al proporcionar incentivos a las mujeres para especializarse más en el cuidado, a la vez que excluyen a los hombres de esas tareas.

Después de varias décadas de aplicación de estas políticas, podemos observar sus resultados en los países que las aplican. Las diferencias económicas no se han diluido y, por el contrario, se han consolidado estructuras sociales que mantienen a las mujeres extensivamente dependientes económicamente. Casos emblemáticos son los de los Países Bajos o Alemania, donde las mujeres están extensivamente empleadas a tiempo parcial y se retiran del empleo para el cuidado, en un sistema que se ha venido en denominar "*sustentador y medio*" o "*sustentador masculino/esposa dependiente modificado*".

Estas políticas no compensan a las mujeres por las enormes desigualdades existentes, y no podrían llegar a hacerlo por mucho que aumentara su dotación presupuestaria actualmente exigua. Por otro lado, no tienen un impacto significativo sobre la brecha de género porque no actúan sobre la causa, que no es otra que la DST. Al abordar cada aspecto de la desigualdad como un fenómeno aislado, dificultan la comprensión del problema y su solución.

Sin embargo, la DST no es natural ni inevitable. Al contrario, tenemos suficientes evidencias para trazar el camino hacia su eliminación. Para ello, basta con ofrecer a las mujeres las condiciones materiales para poder incorporarse al empleo de calidad y a los hombres los derechos para

incorporarse al cuidado. Tanto hombres como mujeres han demostrado con creces que aprovechan estas oportunidades y cambian el comportamiento mayoritario respecto al empleo y a los cuidados.

Así pues, se trata de dirigir las políticas a la consecución de una sociedad en la que todas las personas, hombres y mujeres, sean sustentadoras/cuidadoras en igualdad. Los ejes de actuación para el cambio de modelo son los siguientes:

- 1) Políticas para que los hombres asuman su 50% del trabajo doméstico y de cuidados, y particularmente los permisos de maternidad y paternidad iguales, intransferibles y pagados al 100%, junto con políticas educativas igualitarias.
- 2) Universalización del derecho a la educación infantil de calidad desde los 0 años y del acceso al sistema público de atención a la dependencia.
- 3) Horarios más cortos para todas las personas a tiempo completo (35 horas semanales de jornada máxima).
- 4) Eliminación de todos los desincentivos a la inclusión de las mujeres en el empleo de calidad: individualización total del sistema de impuestos y prestaciones, con eliminación de la tributación conjunta y de todas las desgravaciones/prestaciones asociadas al estatus familiar y/o incompatibles con el empleo, entre ellas la prestación por cuidadoras en el entorno familiar (en España, esto exige en primer lugar la eliminación del Artículo 18 de la Ley de Dependencia).
- 5) Igualdad en los derechos y en la protección social de todas las categorías laborales; con especial atención a la inclusión de las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores a todos los efectos.
- 6) Reforma integral del sistema de pensiones, con equiparación de la pensión no contributiva al mínimo general de las pensiones y con la eliminación de la pensión de viudedad vitalicia para los nuevos matrimonios.

Se trata, en definitiva, de poner las condiciones para alcanzar una sociedad donde cada persona se comporte como desee sin más límites que el respeto a las demás, sin encorsetamientos normativos en categorías sexuales, sean estas dos (mujeres y hombres) o más (incluyendo queer, transgéneros, etc.). Ese es el objetivo del feminismo en el Siglo XXI, la eliminación de la diferencia sexual para permitir que florezca la libertad individual y las relaciones libres entre las personas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Castro García, C. & Pazos Morán, M. (2012). Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?, *PT* N° 9/2012, Instituto de Estudios Fiscales.
- Castro-García, C. & Pazos-Morán, M. (2016). Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22 (3), 51-73. doi: 10.1080/13545701.2015.1082033
- De Villota, P. (dir), Ferrari Herrero, I. & Vázquez Cupeiro, S. (2011). *Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de políticas fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado en <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf>
- Gustafsson, S. (2005). Impacto de género de los impuestos sobre la renta. Desincentivos al trabajo de las mujeres casadas producidos por la tributación conjunta. En M. Pazos Morán (Ed.), *Política Fiscal y Género* (pp. 63-82). Madrid: Instituto de Estudios Fiscales. Recuperado en <http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/FiscalidadGenero.pdf>.
- Institute for the Equality of Women and Men. (2010). *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*. Belgium. Recuperado en <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

- Medialdea García, B. & Pazos Morán, M. (2011). ¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español. *Presupuesto y Gasto Público* 64, 99-116. Recuperado en http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/64_sumario.pdf
- Pazos Morán, M. (Ed.). (2005). *Política Fiscal y Género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales. Recuperado de <http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/FiscalidadGenero.pdf>
- Pazos Moran, M. (2010). El papel de la igualdad de género en el cambio a un modelo productivo sostenible. *Principios: estudios de economía política*, 17, 77-102.
- Pazos Morán, M. (2013). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los libros de la Catarata.