

Los mal llamados ‘derechos de las mujeres’ en crisis

María Pazos Morán

La situación

Basta teclear en Google *crisis + igualdad de género* para comprobar que la igualdad de género sigue ausente del discurso sobre la crisis articulado por la llamada ‘*corriente principal*’ de la política, de la economía, de la sociología y, sobre todo, de las políticas públicas. Cuando se habla de economía, de protección social o de Elecciones Europeas, se habla continuamente de crisis, pero no se habla de igualdad de género; y ni siquiera se habla de mujeres. Eso no quiere decir que las autoridades y los partidos políticos no hablen de mujeres ni de igualdad de género, pero lo hacen exclusivamente cuando abordan ese tema específico, en foros especializados o con ocasión de festividades como el 8 de marzo. Lo hacen, desde luego, para declarar que ‘*no hay que renunciar a los logros conseguidos*’ (Vicepresidenta María Teresa Fernández de la Vega el 08/03/2009); o para afirmar que ‘*La crisis económica no implicará recortes en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres*’ (Soledad Cabezón, Secretaria Federal de Políticas de Igualdad del PSOE el 27/01/2009).

A nivel internacional, el mismo fenómeno: la Oficina de Igualdad de Género de la OIT advierte que ‘*la crisis económica podría generar hasta 22 millones más de desempleadas en 2009 y poner en peligro los avances relativos a la igualdad en el trabajo y el hogar*’. Sin embargo, cuando nos salimos de la Oficina de Igualdad y pasamos a la corriente principal, la perspectiva de género se pierde. En el informe de la OIT titulado ‘*La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente*’, la igualdad de género está prácticamente ausente de las consideraciones y de las recomendaciones, excepto en lo que se refiere a “*programas e iniciativas específicas para los grupos vulnerables, sobre todo las mujeres que regresan al mercado laboral después de una licencia de maternidad, los jóvenes, a quienes también se podría alentar a que prolonguen su permanencia en el sistema educativo, y los trabajadores migrantes*”. En resumen, en los análisis y propuestas anticrisis de gobiernos e interlocutores sociales, a nivel nacional e internacional, o bien se ignora a las mujeres o, a lo sumo, se las considera como ‘*grupo vulnerable*’ al que hay que seguir protegiendo a pesar de la falta de recursos y de los esfuerzos adicionales que ello parece suponer.

Pero, ¿por qué son las mujeres un grupo vulnerable? ¿no tienen formación? ¿no han demostrado sobradamente su capacidad para dirigir bancos y países? ¿son menos capaces que los hombres? Nada de todo eso. Hace mucho tiempo que las autoridades nacionales e internacionales reconocen, cuando de estos temas se trata, que la igualdad de género es necesaria para la economía. El Comisario Europeo Vladimir Spidla, en la presentación de una campaña para combatir la discriminación salarial, declaraba: “*solo recogiendo el potencial de todos nuestros talentos podremos enfrentarnos a esta crisis*”. Pero luego, en las grandes reuniones sobre la crisis, sean de la Unión Europea o del G20, no se proponen medidas para aprovechar todo este capital humano ahora desperdiciado. El Presidente Rodríguez Zapatero avanza un plan para pasar ‘*del ladrillo al ordenador*’: Es necesario invertir en I+D+I, prevenir el fracaso escolar, cambiar de modelo productivo hacia una economía más competitiva y sostenible. Pero este plan no parece tener nada que ver con la igualdad de género, y tampoco la oposición parece advertir esa carencia.

Si se quisiera aprovechar el gran potencial productivo de las mujeres hoy despilfarrado, el Ministerio de Educación tomaría medidas para que las niñas no se vieran alejadas de las nuevas tecnologías en las escuelas, empezando por prohibir los juguetes diferenciales en la educación pública. El Gobierno daría instrucciones para que las adolescentes dejaran de estar apartadas del deporte; y se dejaría de apoyar con dinero público al llamado ‘*sector de la moda*’ que tan devastadores efectos tiene sobre las adolescentes, en lugar de declararlo como uno de los sectores productivos “*por los que ahora [el Gobierno] quiere apostar decididamente*” (discurso del Presidente Zapatero sobre el Estado de la Nación el 12/05/2009).

A pesar de todos los incentivos adversos a los que se enfrentan, las mujeres tienen una tasa mucho menor de fracaso escolar y mejores resultados académicos, pero su potencial productivo se sigue despilfarrando en empleos precarios, tiempo parcial, desempleo y periodos de inactividad. Y, a la hora de las políticas económicas, lejos de avanzar medidas para el aprovechamiento de todo este capital desaprovechado, se las considera, a lo sumo, como ‘*grupo vulnerable*’ en el saco de la población marginada. ¿Cómo es posible que esta situación continúe?

Discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo: ¿prejuicio, racionalidad o ambas cosas?

Rosa Fernandez, representante de CCOO en un Comité de Empresa, se queja: “*Este año teníamos en la agenda de negociación la equiparación salarial de hombres y mujeres... pero el mensaje que nos ha lanzado la empresa es claro: ‘dejaros de esas historias ahora, que lo único que importa es no cerrar’*” (la Vanguardia, 25/05/2009). Y es que, a pesar de las declaraciones de intenciones y de las amonestaciones reiteradas, estos esfuerzos ‘especiales’ que se reclaman a las empresas son difíciles de obtener. Pero, debemos preguntarnos: si las mujeres son productivas, ¿por qué es necesario subvencionar su empleo? ¿Por qué las empresas se resisten a contratarlas? Si se tratara solamente de prejuicios, en situaciones de emergencia bien podrían renunciar a ellos con tal de sacar a la empresa adelante. La realidad es que las mujeres, por muy eficientes que sean a nivel individual, presentan un grave problema para los empresarios, debido a que llevan en la frente el cartel de ‘*menos disponible*’.

Si el trabajo doméstico y de cuidados estuviera equitativamente distribuido entre hombres y mujeres, las empresas tendrían las mismas obligaciones con unos y otras. Pero no podemos olvidar que hombres y mujeres son ‘*factores sustitutivos*’ en el mercado de trabajo. Las responsabilidades de cuidado que ellas tienen, especialmente con las crecientes ‘*facilidades*’ que se les dan (y que se traducen en obligaciones y costes no salariales para las empresas), convierten a todas las mujeres en mano de obra de alto riesgo en comparación con los hombres: los empresarios saben que, si contratan a una mujer, la probabilidad de que se ausente es mucho más alta que si contratan a un hombre. Este es el fenómeno conocido como ‘*discriminación estadística*’ descrito por diversas autoras (Thoursie, 2008. En <http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Thoursie.pdf>). Es previsible que la situación de crisis agrave este fenómeno. En efecto, con tasas de empleo masculino cercanas al pleno empleo, la mano de obra femenina aún podía resultar necesaria y rentable para los empresarios, especialmente por su alto grado de formación y porque su mayor rigidez se compensaba con menores salarios (al mismo nivel de dedicación y de formación). Pero en momentos de incertidumbre empresarial y en presencia de un excedente de oferta de trabajo, los

incentivos a la contratación de la mano de obra masculina flexible son mucho mayores, en detrimento de la femenina.

Las reformas en curso: ¿simple olvido de las mujeres o algo peor?

Estas consideraciones sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, si bien nadie las contradice, se ignoran, tanto cuando se trata de igualdad de género como cuando se avanzan medidas ante la crisis. La Comisión Europea lanza una campaña para combatir la discriminación salarial femenina, pero ¿con qué instrumentos? Todo lo más que llega a concretar es la declaración de un '*día contra la discriminación salarial*'. Otras veces se apela a la '*responsabilidad social corporativa*', fiando los derechos de las trabajadoras a la buena voluntad de los empresarios. Si algo de todo esto se hiciera en cualquier otra situación resultaría escandaloso, pero las reglas generales no parecen aplicarse a todos los temas por igual. En efecto, ¿alguien se imagina que las autoridades promovieran el derecho a las vacaciones anuales declarando un '*día por las vacaciones pagadas*'? ¿O que se apelara a los empresarios para que respeten voluntariamente los derechos?, ¿O que se les pidiera que contraten graciosamente mano de obra más costosa cuando disponen de otra más barata?

Si verdaderamente se quisiera reducir la desigualdad salarial y la exclusión de las mujeres del empleo de calidad, tendrían que tomarse medidas para quitarles a ellas la etiqueta de '*menos disponible*', mediante la concesión a los hombres de derechos para el cuidado, de tal manera que las empresas se vieran obligadas a prescindir de ellos en la misma medida. Un instrumento crucial para empezar por ese camino sería la concesión a los hombres de un permiso de paternidad intransferible de igual duración que el de maternidad, y con la misma parte obligatoria para que así nadie pudiera escamoteárselo. Este derecho elemental, que actualmente les niega la Seguridad Social a los hombres pesar de ser una prestación contributiva, supondría una apuesta decisiva que, además, sería altamente rentable para aprovechar su capital cuidador, pues les iniciaría en el cuidado desde el mismo momento del nacimiento o adopción del bebé. Además, garantizaría el derecho de niños y niñas al cuidado de sus papás. Sin embargo, el permiso de paternidad sigue siendo de 13 días, a pesar de que el 09/12/2008 el Congreso reclamó al gobierno, por unanimidad, que acelerase los trámites para cumplir su promesa de extenderlo a cuatro semanas en la presente legislatura.

En segundo lugar, si se quisiera favorecer la inclusión de las mujeres en el empleo de calidad, se universalizaría el derecho a la educación infantil pública desde los cero años. Esta era una promesa electoral del Presidente Zapatero para esta legislatura, pero se ha olvidado en las medidas anticrisis, a pesar de su rentabilidad económica a medio/largo plazo. Los servicios públicos de educación infantil serían cruciales para luchar contra la crisis: ayudarían a las familias, reduciendo la pobreza infantil y amortiguando la grave crisis de fecundidad que ya padecemos y que sin duda se estará acentuando con la crisis. Además, aumentarían la igualdad de oportunidades de niños y niñas y tendrían un efecto muy beneficioso sobre su formación (los años de escolarización en educación infantil son un factor positivo y altamente significativo en el rendimiento escolar, según el Informe PISA de la OCDE). También se impulsaría la atención a la dependencia mediante servicios públicos y no con la prestación por cuidados en el entorno familiar. Pero los servicios públicos están ausentes de las medidas anticrisis, a pesar de la gran oportunidad que proporcionan las grandes inversiones en obras públicas que se están realizando. El Plan de Inversión Local, si se hubiera

invertido en infraestructuras de servicios públicos, podría estar colocando parados y paradas, no solamente de la Construcción sino también de otros sectores conforme avanza la crisis, a la vez que cumpliendo una gran utilidad social.

En tercer lugar, para que las mujeres puedan incorporarse al empleo de calidad, lo que está indisolublemente ligado a la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidados, los horarios a tiempo completo deberían ser más cortos y flexibles para todos y todas. La doble vía de jornadas interminables para unos y tiempo parcial flexible para las mujeres que tienen responsabilidades familiares, condena a estas últimas a la precariedad. Todo esto se olvida cuando se habla de la crisis y del modelo productivo, tanto por parte de los gobiernos como de los interlocutores sociales y de los economistas que lanzan manifiestos para la reforma del mercado laboral.

Pero, más allá del olvido de las mujeres en las medidas anticrisis, el problema es que las medidas que se toman acentúan la dualidad sexual del mercado de trabajo, y con ella la segmentación vertical y horizontal, con funestas consecuencias para la igualdad de género y para la economía.

‘Flexiguridad’ y ‘diferencialidad’

Como parte de las medidas anticrisis, la Comisión Europea insta a los Estados Miembros a implantar medidas con el fin de *‘disminuir los costes no salariales para los empleadores’*. En muchos países se están habilitando nuevas modalidades de contratos *‘flexibles’*, a la vez que se rebajan las garantías y las indemnizaciones por despido para los contratos indefinidos. Se propone el aumento de la jornada semanal máxima, con una propuesta de Directiva que la extendería hasta las 65 horas. Las recetas imperantes coinciden en rebajar las obligaciones de las empresas frente a los trabajadores/as. Además, los sistemas de pensiones se reforman para penalizar cada vez más los periodos de ausencia del mercado de trabajo (lo que se conoce como *‘refuerzo de la contributividad’*), aumentando los incentivos al empleo continuado y a tiempo completo durante toda la vida. En definitiva, las propuestas para la reforma del mercado de trabajo y de los sistemas de protección social por parte de las organizaciones empresariales y de muchos economistas van en el sentido de hacer más disponible la oferta de trabajo y más flexible el empleo (*‘flexiguridad’*).

Muchas de estas medidas tienen ya en sí mismas un impacto de género negativo debido al desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados. Los incentivos a la *‘flexiguridad’* están en teoría dirigidos a todas las personas, pero las mujeres con responsabilidades de cuidado se enfrentan a necesidades y presiones más fuertes que estos, con lo que frecuentemente se ven obligadas a abandonar sus empleos aunque sea parcial y/o temporalmente. Como resultado, muchas mujeres se quedan fuera del sistema de pensiones contributivas, y las diferencias entre las pensiones medias de hombres y mujeres aumentan. Cuanto más se refuerce la contributividad del sistema de pensiones (es decir, cuanto más se penalicen los huecos de cotización) más verán las mujeres reducidas sus pensiones. Por otro lado, las jornadas largas, y todas las medidas que aumentan la disponibilidad de los trabajadores/as frente a las empresas, tienden a reducir la disponibilidad para el trabajo doméstico y de cuidados de los hombres (que son los que generalmente responden a estas políticas). Así, aumenta la carga de dichos trabajos de cuidados sobre las mujeres, lo que contribuye al afianzamiento de los roles de género.

Pero el problema se agrava por el hecho de que, a la vez que se flexibiliza el empleo en general, se hace más rígido y menos disponible el empleo femenino en particular. Por un lado, se aumentan las facilidades para las mujeres con responsabilidades familiares, y por tanto las obligaciones de las empresas hacia ellas: prohibiciones del despido durante el periodo de embarazo y posterior al parto; garantía de recuperación del puesto de trabajo después de permisos y excedencias por cuidado; derecho a reducción de jornada y a horarios flexibles. Los permisos dirigidos a las mujeres para la crianza (de maternidad, parentales) tienden a alargarse. También aumentan las facilidades de excedencias por cuidados en el entorno familiar. Estas dos tendencias simultáneas (y contrapuestas) acentúan el fenómeno de discriminación estadística antes señalado. Así, mientras se ignora la igualdad de género en las consideraciones sobre la crisis económica, se adoptan medidas que aumentan la desigualdad salarial, la precariedad laboral femenina y la segregación por sexos del empleo.

El boomerang de los supuestos ‘derechos de las mujeres’

Las medidas supuestamente dirigidas a proteger los derechos de las mujeres se presentan como ventajas para ellas, sin evaluar el impacto de dichas medidas sobre el empleo y ni siquiera sobre los propios derechos que se pretende garantizar. En un documento de la Comisión Europea en torno a las elecciones al Parlamento Europeo de Junio de 2009, llamado ‘*Europa para las mujeres*’, se listan las actuaciones que la CE está llevando a cabo a favor de las mujeres europeas, y entre ellas, se dice, “*hay leyes sobre permisos parentales, trabajo a tiempo parcial, y protección del puesto de trabajo para las mujeres embarazadas y para las madres*”.

En todas estas propuestas se obvian los efectos ampliamente documentados de cada una de ellas sobre el mercado de trabajo, sobre la división sexual del trabajo y sobre la vida de las mujeres. En cuanto al empleo a tiempo parcial, se pasa por alto que es femenino en todos los países y que en general es empleo precario, con sueldos, derechos sociales y pensiones que no son suficientes para vivir dignamente. Los derechos al tiempo parcial y a la flexibilidad horaria para las personas con hijos/as de corta edad tienen un efecto escaso en los hombres y enorme en las mujeres, produciendo una gran segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo. Son, pues, fuente de ineficiencias. También hay amplia evidencia científica de que los permisos parentales, transferibles entre progenitores, se los toman las mujeres en un altísimo porcentaje. Los hombres, en general, se toman los permisos si son intransferibles y pagados a tasas cercanas al 100% del salario (Ver Castro y Pazos, 2008, en http://www.nodo50.org/plataformapaternidad/file_download/9/pt2007_26_permisosUE.pdf).

La protección del puesto de trabajo de las mujeres embarazadas y de las madres, junto con largos permisos de maternidad, merece especial atención. La Comisión Europea ha lanzado una propuesta de Directiva al Parlamento Europeo según la cual se ampliaría el mínimo de permiso de maternidad a 18 semanas en todos los países, con prohibición del despido desde comienzo del embarazo hasta finalizado el permiso y con obligación de justificar por escrito toda propuesta de despido durante un periodo adicional de seis meses. La Comisión del Parlamento Europeo sobre Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género no solamente aplaude la iniciativa sino que propone que en lugar de 18 semanas sean 20; y que sean 12 en lugar de los 6 los meses adicionales de ‘*protección contra el despido*’. Por su parte, el Lobby Europeo de Mujeres propone que el mínimo de permiso de

maternidad se aumente a 24 semanas, y coincide con la Comisión de Igualdad en el aumento a 12 meses de la *‘protección contra el despido’*. Todo ello en aras de los supuestos *‘derechos de las mujeres’*, sin parar mientes en las consecuencias.

La experiencia histórica muestra que el empleo femenino se ha considerado accesorio y ajustable según el ciclo económico y otros factores. Sin embargo, en esta crisis sería difícil que las mujeres volvieran al hogar. Las mujeres han alcanzado, y superado, el nivel de formación de los hombres, su incorporación al empleo es mucho mayor, la conciencia y los derechos adquiridos impiden que los viejos mecanismos tengan el mismo efecto sobre la oferta de trabajo femenina. Pero estos mecanismos sí están teniendo un impacto significativo sobre la demanda. Posiblemente, esta es la vía que entrañe el mayor peligro de excluir a las mujeres del empleo de calidad en esta crisis. Habría que preguntarse cómo es que la Comisión Europea está tramitando con urgencia la directiva de aumento del permiso de maternidad, mientras sigue sin emitir directiva alguna sobre el permiso de paternidad intransferible; o cómo es que las voces que se alzan para reclamar la flexibilidad del empleo no plantean ningún reparo cuando se trata de hacer el empleo femenino más rígido (para más información y discusión sobre esta medida: www.igualeseintransferibles.org). Por último, y desgraciadamente no menos importante, hay que cuestionarse el papel que están teniendo los llamados *‘organismos de igualdad’* al avalar estas medidas, y la responsabilidad en la que incurren con respuestas del tipo *‘España estará al lado de cualquier reforma que amplíe los derechos de la mujer’* (en <http://www.publico.es/espana/219516/europa/propone/baja/maternidad/semanas>)

La única solución: el cambio estructural hacia un modelo de sociedad de *‘personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad’*

En realidad, lo que subyace en todas estas medidas es la negativa a cuestionar la división sexual del trabajo. Si fuera imposible el reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres, sería comprensible intentar compensar a las mujeres por su doble función, por más que resultara costoso e ineficiente. Pero hoy la sociedad ya apuesta por la corresponsabilidad, que no solamente es una cuestión de justicia sino que permite aprovechar el capital humano de las mujeres y el potencial cuidador de los hombres; disminuye el riesgo de pobreza, y particularmente de pobreza infantil; y evita las ineficiencias en el mercado de trabajo y en la organización del trabajo doméstico. Más aún, los países que han apostado por el cambio estructural, desde la sociedad basada en la familia de *‘sustentador masculino/esposa dependiente’* a la de *‘personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad’*, han demostrado que, ofreciendo a las mujeres la posibilidad de tener hijos/as en igualdad sin renunciar al empleo de calidad, se pueden recuperar las tasas de fecundidad a niveles aceptables (véase el caso de Suecia) y abordar así los retos del envejecimiento poblacional que previsiblemente se agravarán con la crisis económica.

La crisis ha confirmado la necesidad de superar la etapa de las llamadas *‘políticas de igualdad’*. Muchas de estas políticas consistían en ayudas que, aún con carácter marginal y presupuesto simbólico, aparecían como trato de favor a las mujeres; enmascarando la desigualdad producida por las políticas públicas en general y la exclusión de las mujeres de los derechos económicos y de ciudadanía. El movimiento feminista no debe seguir dejándose engañar por los supuestos *‘derechos de las mujeres’* ni por la vieja concepción de las políticas de igualdad como algo accesorio y marginal, ni por la vieja idea de que la igualdad es una fuente de gasto público difícil de asumir.

Como señala el manifiesto '**Feminismo ante la crisis**', "*No son razones económicas las de nuestra marginación; al contrario, es precisamente esa marginación la frivolidad que la economía y la sociedad no se pueden permitir. El modelo de familia 'sustentador masculino/esposa dependiente' se ha revelado como una trampa para las mujeres y para todas las personas. Más aún, está demostrado que en todo el mundo el acceso de las mujeres a la educación, al empleo y a los ingresos, impulsa enormemente el bienestar de las familias y el desarrollo de los países. ... En definitiva, la igualdad de género es crucial para el cambio a un desarrollo mundial equilibrado y sostenible*" (ver el manifiesto completo en www.feminismoantelacrisis.com)

El cambio de modelo económico exige un pacto social para el empleo y para la reorganización de los cuidados y de la protección social, que ponga en primer término la universalización de la educación infantil y la atención a la dependencia mediante servicios públicos; que establezca los permisos iguales e intransferibles para ambos progenitores, que elimine la tributación conjunta en el IRPF, el artículo 18 de la Ley de Dependencia, la pensión de viudedad y todas las demás medidas desincentivadoras del empleo femenino (por supuesto, con las medidas transitorias adecuadas y garantizando la protección de las mujeres que se encuentran sin ingresos por culpa del viejo modelo, como es el caso de las viudas y de las perceptoras de Pensiones No Contributivas); que garantice la educación igualitaria y el acceso de las mujeres al deporte, a la cultura, a los medios de comunicación y a los servicios públicos, en las mismas condiciones que los hombres. Pero las propuestas no van a venir del *statu – quo* patriarcal, por más que sean beneficiosas para la economía. Es necesaria una gran alianza de las personas que rechazan la desigualdad de género para reclamar un verdadero New Deal inclusivo y feminista que nos permita salir de la crisis económica en democracia.