

PPiINA

"Equiparación de los permisos y desarrollo sostenible" ARGUMENTOS ECONÓMICOS a favor de los Permisos Iguales, Intransferibles y Pagados al 100% (PPIINA100%)



"Equiparación de los permisos y desarrollo sostenible" ARGUMENTOS ECONÓMICOS a favor de los Permisos Iguales, Intransferibles y Pagados al 100% (PPIINA100%)

Bloque 1: Valorando todos los factores...

	<u>Págs.</u>
• La falacia de la libertad de elección familiar de algunas prestaciones. José Carlos Santamaría Poza. PPIINA y Stopmachismo	3
• ¿Puede la sociedad permitirse desperdiciar la formación de las mujeres? Ángeles Briñón García. PPIINA	10
• Los PPIINA 100 por 100 para la eficiencia y la sostenibilidad económica. María Pazos Morán. PPIINA e Investigadora del Instituto de Estudios Fiscales	13
• Los PPIINA 100 por 100 y la crisis económica. Belén Milán Pérez. PPIINA y Asociación de Mujeres Juristas THEMIS	21
• Los PPIINA como inversión y beneficios para las familias. Teresa Jurado Guerrero. PPIINA y UNED	26

Bloque 2: ... y echando bien las cuentas.

• Las cuentas claras. #Sise puede invertir en igualdad equiparando los permisos por nacimiento. Carmen Castro García. PPIINA y SinGENERODEDUDAS	31
• Beneficios de los PPIINA 100 por 100 para las empresas. Virginia Carrera Garrasa. PPIINA y Colectivo Feminista Trece Rosas	36
• A las empresas basadas en el conocimiento les interesa la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. Mariano Nieto Navarro. PPIINA, Red de Hombres por la Igualdad Heterodoxia y Stopmachismo	40
• Beneficios de los PPIINA 100 por 100 para el funcionamiento del mercado de trabajo. Yolanda Fernández Vargas. PPIINA y Federación de Mujeres Progresistas	48
• Los PPIINA 100 por 100 y el feminismo. El feminismo y los PPIINA 100 por 100. Dori Fernández Hernando. PPIINA, Asamblea de Mujeres de Córdoba Yerbabuena y Fórum de Política Feminista	52

Argumentos económicos a favor de los Permisos Iguales, Intransferibles y pagados al 100% (PPiINA100%)



Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA)

Página web:

www.igualeseintransferibles.org

Correo electrónico:

info@igualeseintransferibles.org

La falacia de la libertad de elección familiar de algunas prestaciones para el cuidado de los hijos. Perjuicios sociales, simbólicos y económicos.

Autor: José Carlos Santamaría Poza (PPIINA, Stopmachismo)

RESUMEN

El artículo argumenta el efecto nefasto sobre la igualdad y conciliación de medidas para el cuidado como la subvención del cuidado en casa, los permisos laborales para cuidado de hijos de corta edad, los permisos de nacimiento transferibles, o el cheque bebe. Los datos sobre el caso alemán (fuente OCDE Diciembre 2012) son abrumadores: demuestran el efecto pernicioso de estas medidas sobre la evolución a la igualdad de las mujeres. Se discute para el caso español las medidas que tienen o han tenido una componente de elegibles y su efecto.

Todas estas medidas se "venden" a los ciudadanos con la virtud de permitir elección por las familias. Se argumenta sobre lo falaz de esta elección tanto en los aspectos prácticos como simbólicos, porque la elección se produce en un entorno fuertemente condicionado para las mujeres, y cuando esta se decanta, casi obligada, hacia modelos patriarcales tradicionales, estos se presentan como mayoritarios y por tanto (!) "naturales".

El principio que debe inspirar las medidas de apoyo al cuidado de los hijos, es el de avanzar en la igualdad de las mujeres en el terreno laboral y en la corresponsabilidad en el cuidado en el terreno de lo privado. Las medidas han de ser neutrales respecto al tipo de familia hetero / homo, mono / bi parental, fertilidad natural / asistida, etc. Los ppiina 100% cumplen estos principios y tienen la virtud de ser la primera medida que recibe una familia, y por tanto tienen el potencial de marcar el futuro.

PPIINA100% = Permisos iguales e intransferibles para ambos progenitores en caso de nacimiento, adopción o acogida y pagados al 100% de sus bases reguladoras.

Ver ["Pr o p o s i c i ó n de Ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción o acogida"](#)

Más información: PPIINA: Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción
<http://www.igualeseintransferibles.org/>

Yo pienso que mi familia es única. A mi hija Inés, la llamo con mil apelativos cariñosos y únicos: "chuluby", "chuva", "mochina", "chulika". Mi pareja es única, alegre, animosa, inteligente y fascinante. Yo creo que tengo una biografía, unos orígenes, unos deseos que me hacen único. Y sin embargo, ¿querría que el estado me ofreciera muchas posibilidades de elección en medidas para apoyar el cuidado de mi hija?

En el estado español, carecemos de un sistema coherente de medidas para apoyar el cuidado de los hijos que promueva la conciliación y la corresponsabilidad. Pero, en ocasiones, grupos o partidos insinúan medidas "originales" con el único argumento de la posibilidad de elección, como el cuidado en casa en vez de

en escuelas infantiles, la ampliación de los permisos laborales para el cuidado de hijos menores, o los cheques-bebe. En ocasiones, incluso, se presentan como alternativas a los PPIINA100% con la cantinela de que la libertad de elección los hace más adaptables a las distintas realidades familiares.

Estas medidas, a las que llamo imitando a mi hija Inés, medidas "susto-susto", han demostrado ser profundamente dañinas para el progreso de la igualdad de las mujeres en el terreno laboral, para la corresponsabilidad en el cuidado en el terreno de la convivencia cotidiana de las familias, para una demografía y economía saludables, así como para la propia felicidad individual: tasas de ciudadanas/os que querrían tener hijos y no los tienen.

EL CASO ALEMÁN.

La última prueba es el informe sobre Alemania publicado en diciembre 2012 por la OCDE "Closing the Gender Gap. ACT NOW. GERMANY". En Alemania se concentran desde hace años estas medidas "benedicidas" por la posibilidad de elegir:

- Cuidado en casa, "Betreuungsgeld" para hijos de 13 a 36 meses;
- "Elterngeld" subsidio (67% salario anterior con ciertos topes) por reducción parcial o total durante un periodo de 12-14 meses;
- Un sistema fiscal que favorece 1 solo progenitor como receptor de ingresos.

Sin embargo los datos del informe de la OCDE son demolidores en casi todos los índices relevantes de igualdad de género (todos datos 2010):

- 62% de las mujeres con hijos que requieren cuidados (edad madres 25-54), trabajan a tiempo parcial comparado con un 26% en Francia
- La brecha salarial de género es la tercera mayor en la OCDE: 22% (media OCDE es 16%).

En España es del 6%. Hago notar que la definición de brecha salarial que usa la OCDE difiere de otras usadas comúnmente.

- Solo el 28% del personal con responsabilidades de gestión son mujeres. Presencia de mujeres en consejos de administración (compañías con cotización bursátil) 5%.
- Brecha de género en las pensiones: pensión media de las mujeres es alrededor de la mitad de la media de la que perciben los hombres.

Y todo esto para conseguir un tener un índice de fertilidad (fuente INE) que ha pasado de 1,34 en 2002 (mínimo) a 1,38 en 2010, uno de los más bajos de la OCDE. Y habría que añadir, ahora en términos de felicidad individual, que Alemania es uno de los países con un índice de mujeres que no tienen hijos ("child-free") que es el más alto del mundo desde hace años: 2005 30%, y un 28% según el último dato (libro "La mujer y la madre" E. Badinter). Podría pensarse que este porcentaje es consecuencia de una decisión libre de no tener hijos, y es seguro en una parte es así, pero otros datos como la edad media a la que las mujeres tienen hijos en Alemania (30,38 años en 2010, 28,80

en año 2000, datos INE) lleva pensar que en buena parte no es una decisión libre.

EL CASO ESPAÑOL

En España, donde gozamos de la carencia de un sistema de apoyo al cuidado de hijos menores, sin embargo tenemos o tuvimos algunas medidas inspiradas también por el principio de la elección:

- Cheque – bebe: cada familia elige en que gastar el dinero. Prestación económica no contributiva de 2500 € (publicada en el BOE como *Ley 35/2007, de 15 de noviembre*) que se recibió en España entre el 1 de julio de 2007 y el 31 de diciembre 2010 por cada hijo nacido o adoptado en territorio español. Veamos el efecto en tuvo en la fecundidad:

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1,32	1,34	1,38	1,39	1,46	1,39	1,38
Fecundidad: Número medio de hijos por mujer en edad fértil (de 15 a 49 años). Datos INE						

Vemos que el cheque-bebe, no marco ninguna diferencia.

- Transferibilidad al otro progenitor de un máximo de 10 semanas del permiso de maternidad. Solo se ejerció en un **1,8 % de los casos por hombres en 2011**, fuente Min. Empleo, dato PMA.01 "Prestaciones de maternidad, según sexo del receptor, e importe, por comunidad autónoma y provincia".
- Permisos laborales / reducciones de jornada con incentivos en seguridad social, para el cuidado, neutros respecto a genero en la letra de la ley. Solo se ejerció en un **4,48% de los casos por hombres en 2011**, fuente Min. Empleo, dato PMA.04 "Excedencias por cuidado familiar, según sexo del receptor, por comunidad autónoma y provincia. Cuidado de hijos.
- Permiso de paternidad. En vigor desde La Ley Orgánica 3/2007, la ley de Igualdad de marzo de 2007. Supone 13 días exclusivos para el padre u otro progenitor, pero no es obligatorio como las 6 semanas primeras del permiso de maternidad. En 2010 275mil hombres solicitaron permisos de paternidad, sobre 486 mil nacimientos un 57% (fuentes INE y Min Em-

pleo y SS). Teniendo en cuenta que en muchos nacimientos el padre no tendría derecho al permiso de paternidad, se puede considerar que **los permisos de paternidad han tenido un éxito notorio**.

En resumen, cuando hay posibilidades de elección entre hombre y mujeres, son las mujeres las que eligen más por el cuidado, con un posible detrimento de su carrera profesional. Cuando el único afectado por una media para el cuidado es el hombre, como en el caso del permiso de paternidad actual, se permite elegir no cuidar, aunque la realidad demuestre una amplia aceptación por parte de los hombres de la medida, y se incumple una y otra vez el compromiso legal de ampliación de la duración de los permisos de paternidad de 2 a 4 semanas en primera ampliación. No es difícil entender como **estas medidas** no han cambiado la tendencia de las tasa de fecundidad, porque **en realidad no han cambiado nada omuy poco la realidad de un cuidado ejercido abrumadoramente por las mujeres**. Según la OCDE las mujeres españolas empelan 100 minutos más al día en trabajo no remunerado.

He afirmado que gozamos de la carencia de un sistema de apoyo al cuidado de hijos menores, sin ironía, dado que hay un abrumador cumulo de datos que corroboran que el cuidado recae en las familias casi sin ayuda. Voy a centrarme en lo que ocurre una vez finalizados los permisos de nacimiento y adopción, y en la medida que un impacto mayor: la escolarización de 0 a 2 años. Veamos datos:

- (1) % Permiso de maternidad sobre nacimientos año 2010 : 68,35%
- (2) Tasas netas de escolaridad en 0, 1 y 2 años = 26,5%,
- (2) Tasa de escolaridad en 0 años = 7,6% , en año 1 =27,6%; en año 2 = 44,8%
- (2) Distribución porcentual por titularidad del centro en escolarización de 0, 1 y 2 años: 50,04% en centro privados
- (3) Distribución del número de niños matriculados en el 1º ciclo de educación infantil, 31,6% de ellos figuraba en el sistema público y el 68,4 % en el privado sin concierto (este nivel no se imparte en aulas privadas concertadas).

(1) Elaboración propia con datos del Ministerio de Empleo y SS junto a datos del INE sobre nacimientos en España

Fuente (2)- "Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2012" INE curso 2009-2010 D1.3

Fuente (3)- "Encuesta sobre el Gasto de los Hogares en Educación (curso

2011/2012)" INE Diciembre 2012

Llama la atención en estos datos, primero la disparidad entre datos del propio INE respecto a la titularidad de los centros de 0-2 años, entre estudios originados desde la comunidad educativa y desde el área economía, como si no fuera importante hacer un estudio transversal de lo que les ocurrió a las 486.575 familias que tuvieron un hijo en 2010, o los 3,12 Millones de hogares con hijos en 2010.

¿Cuál sería la necesidad social de escolarización que permitiera las madres trabajadoras seguir trabajando? Según el dato de permisos de maternidad (solo concedidos a madres trabajadoras) frente a nacimientos que fue del **68%** en 2010, y considerando la media de nacimientos 2008 a 2010 en 500 mil, supondría 1,020.000 plazas para escolarización de 0 a 2 años. Este sería el mínimo de plazas imprescindible para garantizar a esas madres trabajadoras conciliar su trabajo y el cuidado de sus hijos. Opino que ese número de plazas debería ser mayor para que otras mujeres puedan acceder a empleos de calidad

Los datos son sin embargo son devastadores: solo un 7,6% de niños de 0 años escolarizados. Si recordamos que el permiso actual de maternidad más la lactancia = 18 semanas, hemos de entender que finalizado este periodo un 92% de las familias cuidan a su bebe dentro de casa el primer año de vida, por medios propios. Durante el segundo año de vida la situación no parece cambiar mucho: un 72% de cuidado en casa, un 28% escolarizado.¿Cómo se puede combinar este cuidado en casa con una carrera laboral de ambos progenitores, especialmente de las madres? No es difícil responder. No se puede.

En fin, como ser padre le hace a uno más positivo, opino que al menos no hay que luchar contra un sistema asentado de medidas patriarcales, aunque si contra alguna medida patriarcal aislada como es el caso de los permisos de maternidad/paternidad desequilibrados o la tributación conjunta, que premia un tipo de familia de un solo/ un principal proveedor.

ORIGEN DE LA FALACIA DE LA ELECCION. ASPECTOS SIMBOLICOS

¿Pero si estas medidas permiten elegir, por qué no son buenas medidas?

En primer lugar porque esta sacralización de la elección tiene un origen oscuro. Se promueve la elección como virtud suprema, por la obsesión del liberalismo, su idea nuclear, de que hay un uno-duro dentro de cada uno de nosotros que se manifiesta en la elección. En un excelente artículo: "El feminismo y el liberalismo nuevamente: "¿Tiene razón Martha Nussbaum" de la filósofa Anne Phillips, esta pensadora despliega brillantemente una batería de argumentos contra la sacralización de la elección. La teoría clásica del liberalismo político, implica que nuestro ser "verdadero" está escondido y existe un uno-duro, que se descubre por medio de las elecciones que hacemos. Así, no hay búsqueda de la felicidad, es decir búsqueda de nuestro "auténtico" ser sin elección. Es una teoría atractiva a simple vista, y desde luego perversa. Lo curioso es que lo que debía ser una manera, y no la única, de búsqueda de cómo estar y ser en el mundo a través de mis acciones y mis elecciones, se convierte en un fin, en vez de en un medio de ser mejor ciudadano, amigo, pareja, padre, colega, activista. Es de observar la curiosa analogía entre las dos ideas básicas del liberalismo: núcleo-del-ser-(duro) y opacidad: monada, "caja negra", con algunas ideas históricas de la física. Ambas parecen herencia de la física del siglo XIX antes de la irrupción de N. Bohr, que en la física fueron ya problematizadas: la afirmación de la existencia de un núcleo que por otro lado se postula imposible de conocer es insostenible. Y sin embargo, en el pensamiento liberal, ajeno al tiempo como un rincón oscuro, esta idea contradictoria parece seguir bien arraigada.

Quizá haya quien lea lo anterior y piense que esto del "núcleo duro" es una obsesión, una exageración mía. Lo pensaré, pero hay 4 corolarios de esta idea en el activismo social, que reconozco que si me perturban

- **Naturalismo**, "sólo hay una forma de ser madre de acuerdo a la esencia del ser humano mujer". Para un ataque demoledor a estas tesis ver libro de Elisabeth Badinter "La mujer y la madre". Yo solo diré que en los grupos adalides de esta manera de ser madre: lac-

tancia a demanda y prolongada, o los que promueven los pañales de gasa de nuevo, por ejemplo, (lo que yo llamo **maternidad melancólica**) abundan las mujeres con alto nivel de estudios, que además declaran que lo hacen por elección (de nuevo la elección). Las madres de clases media-baja y baja tiene periodos de lactancia cortos. ¿Eligen con más criterio las mujeres de clase media-alta y alta o con alto nivel de estudios, que optan la lactancia prolongada a demanda? ¿No será más bien que son las mujeres más preparadas las que han subido al "autobús" de la vida pública y la independencia económica, pero ven con frustración que solo se pueden sentar en la parte de atrás? (Montgomery, Rosa Louise McCailey, 1951). ¿O de nuevo el ángel de la casa de V. Wolf, pero más "cool".

- **Feminismo "sin cafeína"**. Martha C. Nussbaum, teoría de las capacidades, (ver libro "CREAR CAPACIDADES: PROPUESTA PARA EL DESARROLLO HUMANO", ed Paidós 2012) en la que se parte del "mínimo núcleo humano" a diferencia del naturalismo que satura el significado del núcleo duro con su idea de ser madre, padre, etc. Solicita, entre otras cosas, mínimos para el desarrollo personal de las mujeres. La crítica sencilla es que no es válido para occidente pero si para países en desarrollo, con sociedades post-feudales, ejemplo: India. Pero que en realidad se basa en como hicieron la transición en la revolución industrial las sociedades europeas. Las sociedades post - feudales que están abriéndole al capitalismo, China India, no lo harán como lo hizo Europa. Es decir es una teoría que nace ya con 250 años de antigüedad. No obstante, lo peor: **la elección en este caso es dentro de una base de mínimos, formulados además de forma misericordiosa con los gobiernos** de manera que se puede simular su cumplimiento.

- **Fatalismo**, nada puede cambiar respecto a su esencia. Las familias son "como han sido siempre". Curiosamente en este caso, se produce una ceguera selectiva, no se quiere ver a las "nuevas agrupaciones de personas al cuidado" como nuevas familias, sino como anomalías. En USA algunos sociólogos llaman a esta única familia idealizada que solo ven los fatalistas "familia Simpson". Cuando se mide su relevancia social, y no simbólica, solo un 6% de las familias en USA resultan ser de este tipo.

- **Síndrome R. Crusoe**. "Cada hombre (por hombre y

por mujer) es un isla". Este síndrome causa una pérdida de foco, haciéndonos creer que los derechos se ejercen por individuos aislados, todopoderosos y con absoluta capacidad de elección (de nuevo la elección). La igualdad es un derecho relacional, el cuidado es un derecho relacional, en realidad no hay derechos no relacionales. A lo largo de la evolución histórica de los derechos ha podido ser útil hablar de derechos individuales, inalienables, pero al fin se ejercen con / entre otros y otras. Un ejemplo, las 6 semanas iniciales obligatorias del permiso de maternidad, que nacieron como una protección frente a abusos, y se configuraron para darle más fuerza como derecho individual. Si solo son obligatorios para las mujeres, los hombres estaremos, o seremos vistos, como más disponibles para los empleadores. Hoy conviene al progreso de las mujeres y a la corresponsabilidad en el cuidado, re-pensar estos permisos como derechos relacionales respecto al cuidado, y al derecho al trabajo, tal y como lo hacen los PPIINA100%.

Pero volvamos a la pregunta ("¿por que las medidas que se diseñan con el principio de la elección no son buenas medidas?") en sus aspectos menos filosóficos. Apuntaré 3 fraudes

1. La elección es falaz: ¿Se puede elegir? ¿Pueden las mujeres elegir?

Ya hemos visto como en Alemania, donde la elección se ejerce, pero hacia el lado patriarcal de la elección, los efectos son devastadores. En España, las pocas medidas con posibilidad de elección, no muestran en la realidad de los datos ninguna elección, dado que solo las mujeres parecen elegir con riesgo. Son más bien medidas estéticas o fruto de la improvisación. Una posible explicación a la elección de las mujeres de las medidas que priman el cuidado frente a sus carreras profesionales, como excedencias, tiempo parcial, etc. puede ser esa que ya dio V. Wolf en su ensayo "Profesiones para Mujeres"(1931) donde describe su lucha con un fantasma a quien ella denomina "el Angel de La Casa" (ver texto en: <http://gutenberg.net.au/ebooks02/0200771.txt>)

2. Ocultar la desidia política hacia la igualdad de las mujeres, más allá de declaraciones contra el atroz dramatismo de la violencia de género.

Ya he comentado que en España carecemos de un sistema de ayuda a las familias en el cuidado de hijos menores. Los gobiernos de izquierda que ha tenido España han mostrado puntualmente interés en la co-

rresponsabilidad en el cuidado, pero poca prisa en conseguirla. Incluso han caído ellos mismos en la falacia de la elección en los casos del cheque-bebe, donde se lanzaba un mensaje de fracaso de las políticas públicas; o en el caso del permiso de paternidad voluntario, donde el mensaje parecía ser que el cuidado para los hombres era una cuestión de buena voluntad, pero para las mujeres de obligación. Quiero pensar que estos dos casos, fueron errores sin intención, pero no puedo dejar de pensar en la falta de intención y voluntad de hacer cambios que mejoren la situación de las familias equilibrado, la dedicación al cuidado entre hombre y mujeres.

3. Refuerzo simbólico de un neo-patriarcado

En mi opinión, el peor efecto de estas medidas basadas en la elección, es que produce, por así decirlo, una trampa simbólica, de manera que parece que las mujeres no quieren cambiar los roles tradicionales dado que cuando pueden elegir, o no salen de ellos o vuelven a ellos. Ergo algo tendrán, se dice, de naturales, esenciales, o eternos. Esto no es ni más ni menos que un lifting del patriarcado, una vuelta a los ideales platónicos de ser madre-madre habiéndose dado un paseo, cortísimo, por un parque temático donde la realidad se ocultó. Dicho de otra forma, esta trampa de la elección esconde lo "uno". Una multiplicidad de elecciones que parece más bien un ejercicio de ocultación de lo "uno": solo se elige entre lo que un sistema simbólico establecido decide y quiere, no se promueve la elección con un interés sincero de que los efectos de las diferentes posibilidades generen mas igualdad entre hombres y mujeres. O dicho de otra forma, no se elige.

Finalmente, lo peor de estas medidas que se diseñan con el principio de la elección, o, digámoslo claro, este principio enfermo de "elección suspendida", son los efectos devastadores en la felicidad personal, en trancar los deseos, la evolución biográfica de cada uno de nosotros/as, que el liberalismo supuestamente protege. Los datos del INE indican un atraso de la edad de tener hijos en España: de 29,04 años de media en 1991, a 31,21 en 2010. Y profundizando en estos datos, estudios como el de la Caixa "Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos" 2010, muestran que lo peor es para las mujeres, asfixiadas por la tensión entre deseos: reducir las aspiraciones en sus carreras laborales, o postergar la maternidad, o renunciar a una o a otra. Esta tensión imposible de resolver, con las medias actuales para el cuidado, produce grandes dosis de infelicidad en las mujeres.

ALTERNATIVAS A ELEGIBILIDAD: DISEÑO EN IGUALDAD, ANALISIS SOCIAL

Con todos estos argumentos en la cabeza, me gustaría volver a mi pregunta inicial:

¿Querría que el estado me ofreciera muchas posibilidades de elección en medidas para apoyar el cuidado de mi hija Inés? ¡No, de ningún modo!

¿Cuál es la alternativa entonces? Las medidas para el cuidado de los hijos han de estar en primera instancia inspiradas en promover la igualdad de las mujeres, derecho a carreras profesionales iguales a las de los hombres, y derecho a la corresponsabilidad en el cuidado, es decir, dedicación similar en horas a la casa y al cuidado, con un similar alejamiento temporal del trabajo remunerado cuando la situación del cuidado lo requiera (un nacimiento, por ejemplo, PPIINA100%). Además, se ha de invertir en ciencia social que siga de cerca el efecto de estas medidas, e inspire sus mejoras. La supuesta libertad de elección, falaz como hemos visto, ha de ser sustituida por un enfoque neutro hacia todos los tipos de familias: hetero u homosexuales, de primera constitución, o familias reconstituidas, mono-parenta-

les o monoparentales, por adopción, fertilidad natural o fertilidad asistida, atendiendo con mayor esfuerzo a situaciones de desigualdad económica, o peligro de exclusión social.

Los PPIINA100% son un ejemplo de diseño igualitario, y neutralidad hacia todo tipo de familias. Tienen, además, la virtud de ser la primera medida que recibe una familia, y por tanto tienen el potencial de marcar el futuro. Y lo mejor es que no venden elecciones falaces, no producirán seres infelices, zombis patriarcales, sino una realista corresponsabilidad en el cuidado, neutra en genero. La propuesta de los PPIINA100% no olvida solicitar al ejecutivo, el continuo escrutinio de los efectos de su aplicación: datos, datos, datos y menos discutir con las tripas, tan de este país en mi opinión.

Cada día disfruto y soy feliz aprendiendo a ser padre de mi hija Inés. Por eso, querría para los nuevos padres mas dosis de cuidado, la misma que las madres, y para ellas menos complejidad en compatibilizar el cuidado y el trabajo, en otras palabras más felicidad, mas PPIINA100%.

REFERENCIAS

TIPO	AUTOR / FUENTE	Título	Año publicación	Link/referencia
WEB	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Datos de maternidad-paternidad y excedencias 2012	2012	www.empleo.gob.es/es/index.htm#Estadísticas_Presupuestos_y_Estudios_»_Estadísticas_»_Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social_»
WEB	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	PRESTACIÓN DE PATERNIDAD. Enero-Diciembre 2010/2011	2012	www.empleo.gob.es/es/index.htm#Estadísticas_Presupuestos_y_Estudios_»_Estadísticas_»_Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social_»
WEB	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	PRESTACIÓN DE MATERNIDAD. Enero-Diciembre 2010/2011	2012	www.empleo.gob.es/es/index.htm#Estadísticas_Presupuestos_y_Estudios_»_Estadísticas_»_Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social_»
WEB	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	PMA.04 "Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor, por comunidad autónoma y provincia. Cuidado de hijos	2011	www.empleo.gob.es/es/index.htm#Estadísticas_Presupuestos_y_Estudios_»_Estadísticas_»_Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social_»
LIBRO	ELISABETH BADINTER	"LA MUJER Y LA MADRE" - EDITORIAL LA ESFERA DE LOS LIBROS	2011	ISBN N 9788499700281
WEB - INFORME	OCDE	Closing the Gender Gap ACT NOW GERMANY (datos hasta 2010)	2012	www.oecd.org/gender/closingthegap.htm
WEB - INFORME	OCDE	Closing the Gender Gap ACT NOW SPAIN (datos hasta 2010)	2012	www.oecd.org/gender/closingthegap.htm
CONFERENCIA	V. Wolf	"Profesiones para Mujeres"	1996	gutenberg.net.au/ebooks02/0200771.txt
ARTICULO	ANNE PHILIPS	"El feminismo y el liberalismo nuevamente: ¿tiene razón Martha Nussbaum?"	2006	http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/elfemi246.pdf
WEB	INE	Indicadores Sociales 2011. Familia y relaciones sociales. Tablas nacionales	2012	http://www.ine.es/
WEB	INE	"Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2012" INE curso 2009-2010 D1.9	2012	http://www.ine.es/
WEB	INE	"Encuesta sobre el Gasto de los Hogares en Educación (curso 2011/2012)" INE Diciembre 2012	2012	http://www.ine.es/
LIBRO	Martha C. Nussbaum	"CREAR CAPACIDADES: PROPUESTA PARA EL DESARROLLO HUMANO", ed Paidós 2012	2012	ISBN: 9788449309885
WEB - INFORME	Fau Mari-Klose Marga Mari-Klose Elizabeth Vaquera Solveig Argeseanu Cunningham	Infancia y futuro Nuevas realidades, nuevos retos.	2010	FUNDACION LA CAIXA, estudio nº 30 http://obrassocial.caixa.es/ambitos/estudiossociales/hemeroteca01_es.html

¿Puede la sociedad permitirse desperdiciar la formación de las mujeres?

Autora: Ángeles Briñón García. PPIINA.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es demostrar que la baja presencia de mujeres en puestos de dirección y/o responsabilidad supone un desperdicio de recursos que la sociedad no puede ni de debe permitirse. Actualmente las mujeres están mejor formadas que los hombres y hay una mayoría de mujeres que cursan estudios universitarios, sin embargo, esta formación no repercute en la economía.

UN POCO DE HISTORIA

Las mujeres no pudieron acceder a la Enseñanza Superior en España en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910, pero algunas pioneras se matricularon en la universidad aprovechando el vacío legal que existía.

María Elena Maseras Ribera, en 1872, fue la primera mujer que se matriculó en España, en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona. Anteriormente, en 1849, **Concepción Arenal** se disfrazó de hombre para poder estudiar Derecho en la Universidad de Madrid¹.

En **1882** una Real Orden acabó con el vacío legal y suspendió la admisión de las mujeres a la Enseñanza Superior. Habría que esperar hasta la **Ley General de Educación de 1970** para que las mujeres y los hombres estudiaran en las mismas aulas en la escuela pública.

Durante la Segunda República los cambios en la enseñanza fueron importantes, las mujeres que estudiaban en la escuela secundaria pasaron del 14,6% al 31,6%, pero no dio tiempo a que los avances llegaran a la enseñanza superior. Sólo el 8,8% de quienes cursaban estudios universitarios eran mujeres².

SITUACIÓN ACTUAL

Las mujeres están mejor formadas que los hombres,

las mujeres tiene más problemas para acceder al empleo y para promocionarse, la maternidad penaliza a las mujeres en el mercado laboral, las mujeres son quienes se ocupan del cuidado, etc. Estas o similares frases las escuchamos cotidianamente, pero hablar mucho de un tema no implica que le prestemos el interés que merece.

Que las mujeres tienen mayor formación que los hombres es indudable, pero eso no redanda en mayores beneficios, ni para ellas, ni para la sociedad. La educación juega un papel clave en el desarrollo de la economía, dice el informe de la OCDE, pero esto no parece que se tenga en cuenta en nuestra sociedad, donde se desperdicia la formación de las mujeres tanto en su incorporación al trabajo remunerado como a la hora de promocionarse. Según datos del Ministerio de Educación y Ciencia, El 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres, su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación universitaria. La proporción de mujeres se incrementa entre los titulados universitarios hasta situarse en el 59,1% de media.

La alta proporción de mujeres con formación universitaria no se corresponde con su presencia en el empleo de alta cualificación, lo que supone un despilfarro de recursos. En España el 43,0% de los/as trabajadores/as de alta cualificación son mujeres y el 57,0% hombres³.

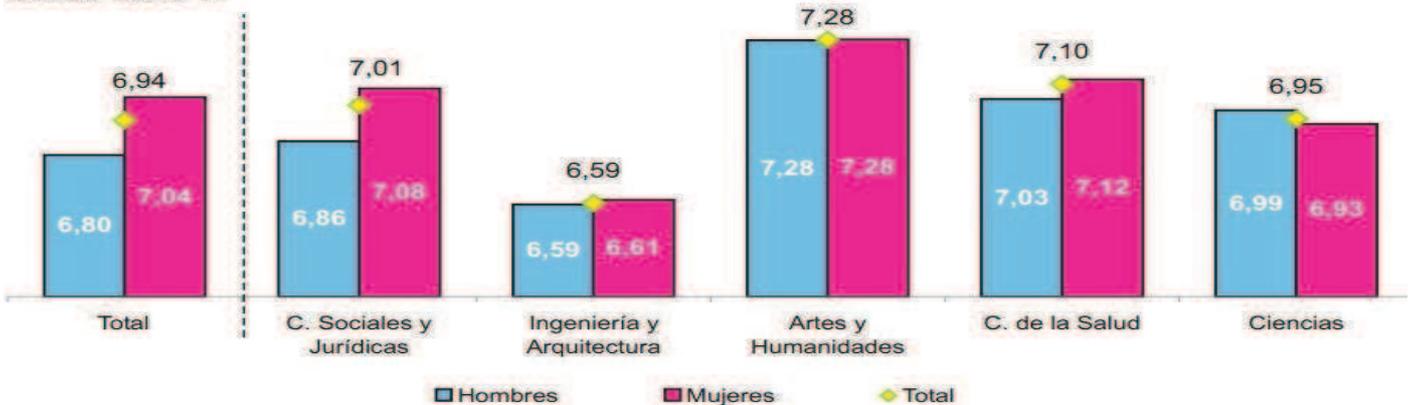
Según el "**Libro Blanco sobre la situación de las Mu-**

¹<http://www.rtve.es/noticias/dia-internacional-mujer/universidad/>

²<http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento2611.pdf?pg=cont/descargas/documento2611.pdf>

³Colección: eme: Economía, Mujer y Empresa. http://e-mujeres.net/sites/default/files/trayectorias_laborales_alta_cualif.pdf

Nota media del expediente académico de los egresados de Grado y 1^{er} y 2^o ciclo por sexo Curso 2010-11



(1) Tasa de Rendimiento: Relación porcentual entre el número de créditos aprobados y el número de créditos matriculados.
 Tasa de Éxito: Relación porcentual entre el número de créditos aprobados y el número de créditos presentados.
 Tasa de Evaluación: Relación porcentual entre el número de créditos presentados y el número de créditos matriculados.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <http://www.mecd.gob.es/dctm/sue/datos-y-cifras-sistema-universitario-espanol.pdf?documentId=0901e72b814eed28>

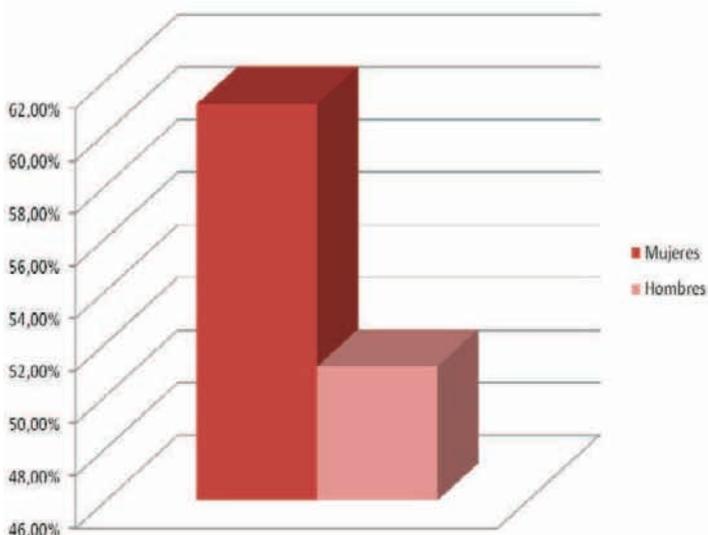
eres en la Ciencia Española⁴", la escasa presencia de mujeres en el ámbito de la ciencia es un despilfarro de recursos que ni la ciencia, ni la economía, se pueden permitir. El 60% de las personas que se titulan en las universidades europeas y españolas son mujeres. Lo hacen con excelentes expedientes académicos, mejores que los de sus compañeros varones. Pero después estas mujeres altamente cualificadas no encuentran acomodo en el sistema. Como podemos ver en este gráfico, incluso en las carreras más masculinizadas, como ingenierías y arquitectura, las mujeres logran mejores notas que los hombres.

Respecto de la lectura de tesis la proporción es similar entre ambos sexos, sin embargo, el 61,1% de las mujeres lo hace con menos de 34 años, mientras que este porcentaje para los hombres se sitúa en el 51,1%.

Como bien sabemos el acceso al empleo de las mujeres, así como la permanencia o la promoción, son un problema que la mayoría sufre a diario. No importa lo preparada que esté una mujer, siempre será vista desde la perspectiva del rol de género que la sociedad le asigna: cuidadora principal de la familia.

Según un informe de la OCDE, las mujeres universitarias tienen una tasa de desempleo más alta que la de los hombres. Vemos en el gráfico que sea cual sea el nivel de formación que tomemos como referencia, el desempleo femenino siempre es mayor.

Si comparamos los dos gráficos, podemos apreciar que entre 2008-2010 la tasa de desempleo entre personas con titulación universitaria ha aumentado 3,6 puntos porcentuales para ambos sexos y el desempleo femenino se mantiene 1,7% por encima del masculino.

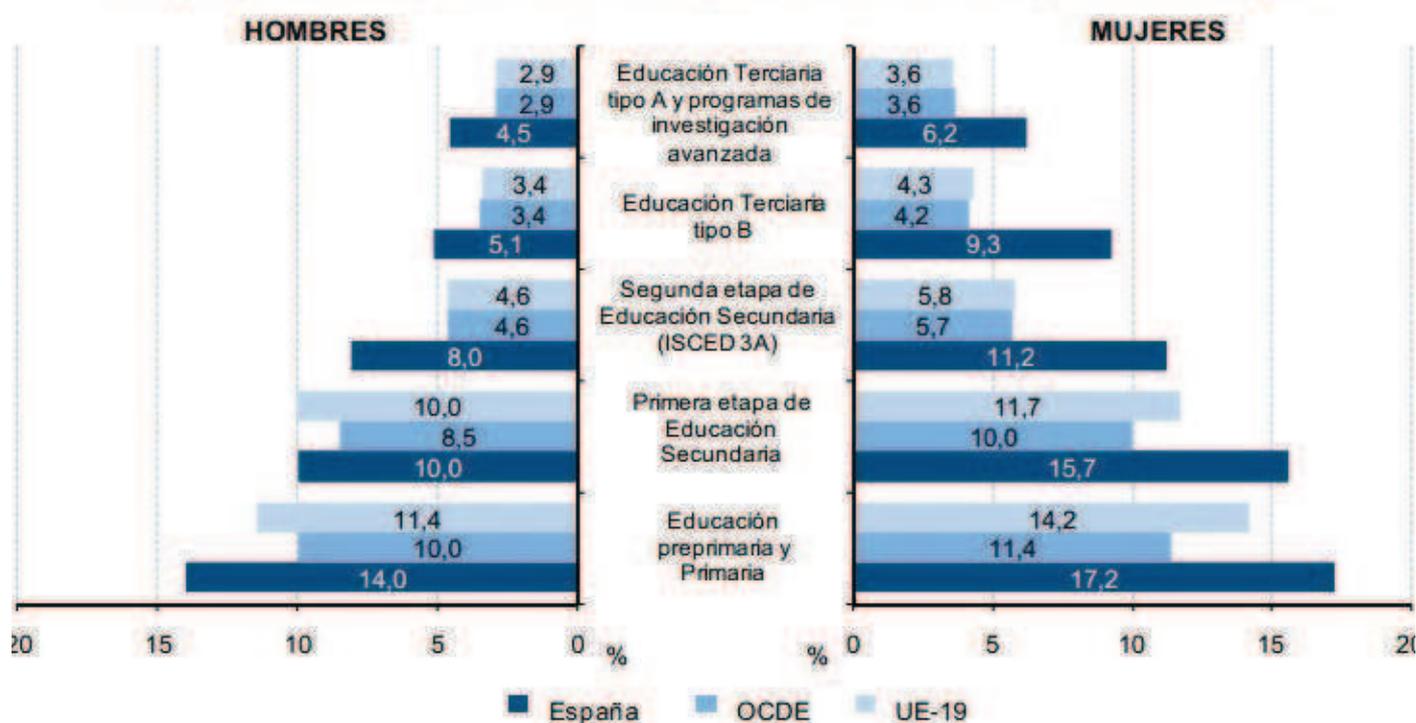


4Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española. http://let-131-198.uab.es/catedra/images/materials/libro_blanco_texto_completo_9%20de%20agosto.pdf

Gráfico A6.2a (extracto de la Tabla A6.2a)

Tasas de desempleo y nivel de formación por sexo (2008)

Porcentaje de la población desempleada de 25 a 64 años entre la población activa de la misma edad, por nivel de formación y sexo



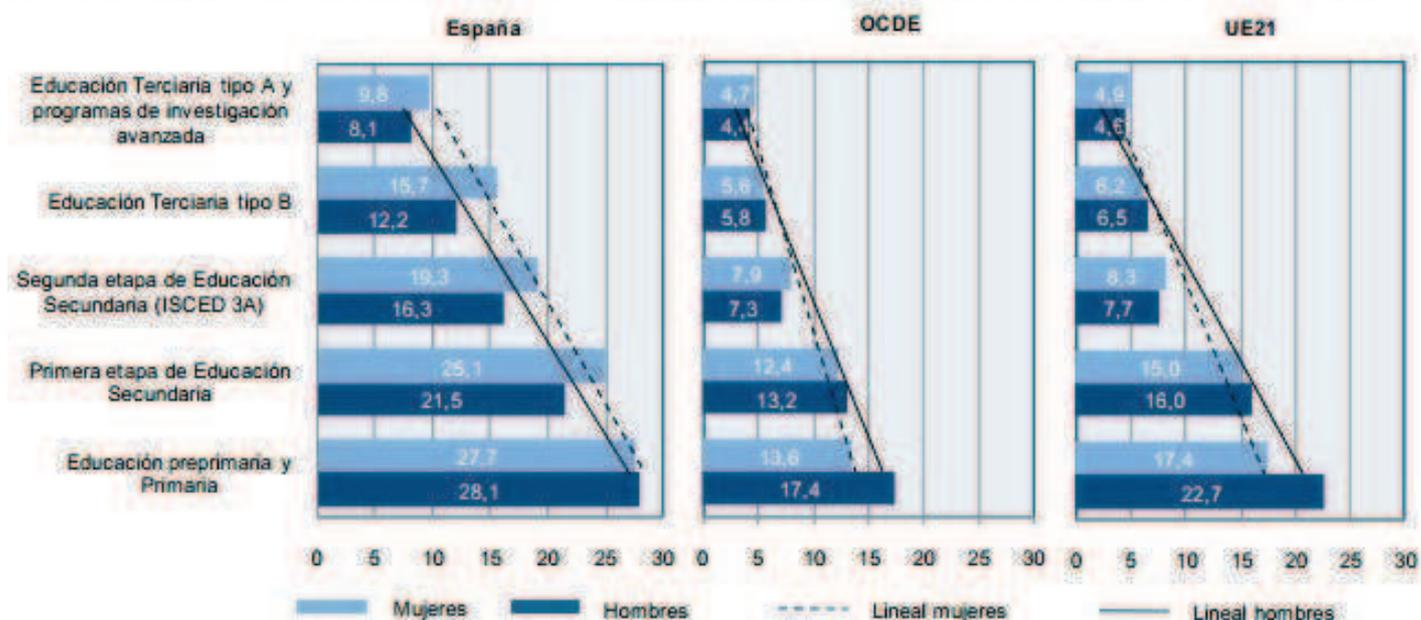
Fuente: OCDE

http://www.crue.org/export/sites/Crue/Publicaciones/Documentos/Otras_publicaciones/OCDE_2010.pdf

Gráfico 2.2 (extracto de la Tabla A7.2a):

Tasas de desempleo y nivel de formación por sexo (2010)

Porcentaje de la población desempleada de 25 a 64 años entre la población activa de la misma edad, por nivel de formación y sexo.



Fuente: OCDE

<http://www.todofp.es/dctm/todofp/panorama-ocde2012.pdf?documentId=0901e72b81416fd3>

DESAPROVECHAR LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES SUPONE UN GRAN COSTE

Según el estudio "Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación"⁵ el itinerario laboral de los hombres es lineal y ascendente, mientras que el de las mujeres tiene forma de U, marcando un ciclo laboral discontinuo que está relacionado con las dificultades de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado. Este aumento de la población con estudios universitarios tiene importantes efectos económicos y sociales.

La educación tiene un papel fundamental en la economía de un país, asimismo la igualdad de oportunidades actúa como factor de crecimiento, pero en España se sigue desaprovechando la formación de las mujeres. Ser las principales cuidadoras de la familia en general y de hijas e hijos en particular tiene nefastas consecuencias para ellas en lo profesional. Tienen parones en su carrera profesional como consecuencia del rol que la sociedad les asigna. El permiso de maternidad les aleja del trabajo remunerado entre 16-18 semanas, en muchos casos se acogen a excedencias, trabajan a tiempo parcial o abandonan temporalmente el empleo para dedicarse al cuidado de sus criaturas.

Estos parones dificultan la carrera profesional de las mujeres. El estudio antes citado señala que: *"El 73% de las mujeres ha sufrido algún tipo de perjuicio o modificación de su situación en el ámbito laboral relacionado con su maternidad: de éstas, el 8% de las mujeres españolas asegura que ser madre les llevó a ser víctimas de "discriminación" en el ámbito laboral y el 21% declara que la maternidad limitó sus oportunidades de promoción en el trabajo"*.

El coste que para las mujeres tiene ser madre es evidente, pero este desperdicio de la formación femenina tiene también un coste para la sociedad: una carrera universitaria cuesta de media 6.000€/año, en torno al 15% es abonado por quienes estudian, el resto es asumido por la sociedad.

Hemos visto que las mujeres tienen más formación académica, tienen mejores notas y tardan menos tiempo en finalizar una carrera. Según el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte las mujeres obtienen tasas de rendimiento más elevadas que los hombres

en todas las disciplinas y en todos los niveles. En términos globales, su rendimiento supera en 10 puntos porcentuales al de los hombres (71,4% frente a 61,8%)⁶.

¿Puede la sociedad desperdiciar la formación de las mujeres? ¿Puede una sociedad permitirse que las mujeres trabajen en puestos de menor categoría que para los que están preparadas?

QUÉ SE DEBE CAMBIAR

Hemos visto que ser madres penaliza a las mujeres, que siguen teniendo problemas para desarrollar una carrera profesional acorde con su formación, pero la sociedad no puede seguir dando la espalda por más tiempo a la mitad de la población, ya no basta con buenas palabras, la sociedad necesita del talento de todas y todos y para ello es imprescindible eliminar los estereotipos que hacen que las mujeres sean vistas como cuidadoras. Para lograr este cambio de mentalidad es imprescindible que las mujeres se liberen del rol de cuidadoras, que la maternidad deje de ser vista como un impedimento para desarrollar una carrera profesional tan plena como cada una desee.

La **maternidad** se presenta, pues, como uno de los mayores impedimentos para lograr la igualdad en el ámbito laboral; el cuidado de hijas e hijos recae mayoritariamente sobre las mujeres debido no sólo a las normas sociales establecidas, sino que es consecuencia de la legislación actual que favorece que sean las mujeres quienes cuiden de las criaturas al nacer. La legislación actual aparta a las mujeres, al ser madres, del mercado laboral en mayor medida que a los hombres, lo que implica que ellas sean vistas como "menos disponibles".

La educación desde la infancia es determinante para posibilitar que mujeres y hombres compartan las tareas de cuidado, pero es imprescindible también un cambio en la legislación si queremos favorecer un cambio estructural y lograr la igualdad real: es imprescindible que madres y padres se impliquen desde el momento del nacimiento en el cuidado de sus hijas/os, pues sólo así los roles existentes dejarán paso a otro modelo de sociedad más justa e igualitaria. **Los PPIINA 100% son la mejor manera de lograrlo.**

5 Colección: eme: Economía, Mujer y Empresa http://e-mujeres.net/sites/default/files/trayectorias_laborales_alta_cualif.pdf

6 INE Panorámica de la educación Universitaria 1987-2010

Los Permisos Iguales, Intransferibles y pagados al 100% (PPIINA100%) para la eficiencia y la sostenibilidad económica

Autora: María Pazos Morán. PPIINA e Instituto de Estudios Fiscales

La crítica típica de la clase media es que para aumentar la igualdad hay que pagar el precio de una menor eficiencia, un menor crecimiento económico, etc. Cabe contestar que también en términos de eficiencia es un grave error que sólo a los mejor situados les sea permitido desarrollar sus capacidades y expresarse plenamente en sociedad. Alva Myrdal, 1969¹.

LA IMPORTANCIA DEL DEBATE SOBRE LA EFICIENCIA

Eficiencia es el aprovechamiento óptimo de los recursos existentes para producir el máximo de resultados. Esta definición es objeto de consenso general pues, en efecto, ¿quien en su sano juicio podría sostener que es mejor despilfarrar los recursos que utilizarlos de forma óptima? Sin embargo, el término eficiencia resulta antipático para el público en general, y en algunos medios progresistas (¡no digamos feministas!) se percibe como una amenaza. Eficiencia suena a explotación (casi podríamos imaginarnos una cadena de producción a lo Charly Chaplin en la película ‘Tiempos Modernos’); y para muchas feministas suena a una economía que no está al servicio de las personas y que se olvida de todo lo que tiene que ver con el trabajo reproductivo. Es comprensible, pues quienes están al mando de la economía utilizan el término eficiencia para justificar todo tipo de abusos, e incluso repiten como un mantra que existe una contradicción (un ‘trade-off’, se suele decir) entre eficiencia y equidad (y por tanto habría que elegir entre aumentar una u otra, no las dos). Pero, ¿cómo es posible que se cometan desmanes en nombre de este concepto aparentemente tan sensato? Muy sencillo: porque se aplica errónea e interesadamente.

Si esta contradicción entre equidad y eficiencia existiera sería terrible, pues nos veríamos obligadxs a elegir (ese sí que sería un verdadero ‘trade-off’) entre dejarnos explotar o ponernos en contra de la eficiencia, o sea del desarrollo económico, de la creación de

empleos, de la sostenibilidad de las cuentas públicas; y por mucho que cerráramos los ojos, tendríamos que reconocer que el progreso en equidad sería difícil. Pero no es verdad: si entramos a analizar el asunto descubriremos las falacias que se esconden detrás de ese supuesto ‘trade-off’; porque en realidad las desigualdades producen múltiples ineficiencias y, lo que es más dramático, conducen a una sociedad (economía) insostenible. La clave está en desgranar qué es lo que queremos/debemos maximizar, cuáles son recursos existentes y qué significa utilizarlos de forma óptima. Si el objetivo es maximizar el bienestar social, si consideramos todos los recursos existentes sin olvidarnos de toda la parte ‘doméstica’, y si entendemos que el aprovechamiento óptimo de los recursos es justamente lo contrario a la sobre-explotación de las personas y a la depredación del medio ambiente, tendremos que concluir que la equidad y la eficiencia van de la mano. Este es el primer propósito de este artículo.

¿Qué relevancia tiene este asunto para los PPIINA100%? En primer lugar, los PPIINA100% son emblemáticos de la sociedad que queremos: una sociedad con el máximo de bienestar social en la que, para empezar, ninguna persona tenga que elegir entre dos derechos básicos: un empleo de calidad y el cuidado de sus criaturas. Y no se puede imaginar esa sociedad sin tener en cuenta todos los recursos existentes: todo el capital productivo de las mujeres y todo el capital cuidador de los hombres. La desigualdad de los permisos es una pieza clave en el modelo actual de segregación del mercado de trabajo y de or-

¹Myrdal (1969): ‘Jämlikhet’. Traducido al inglés en 1971: ‘Towards Equality’. Solialdemokraterna.(pág. 15).

ganización ineficiente de los cuidados; y los PPIINA100% atacan de raíz este sistema. Además, los PPIINA100% no es la única medida necesaria para el cambio estructural que se necesita, pero es la medida con mejor balance coste/beneficio²: una medida barata, fácil de implantar y con efectos inmediatos espectaculares. Es, en sí misma, una medida eficiente, en cuanto que es el mejor aprovechamiento imaginable de la exigua partida presupuestaria que exige. Conviene desgranar todos estos extremos para desmontar los argumentos (o más bien las alusiones, porque no van realmente acompañadas de argumentación) que apelan a la crisis para negar esta reforma. En la PPIINA este es un frente de trabajo importante (ya antes de la crisis, pues la falta de fondos no es en absoluto una objeción novedosa), y otros artículos se ocupan de las múltiples aristas del tema. Este se concentrará en ilustrar cómo los PPIINA100% evidencian claramente la utilidad del concepto de eficiencia, así como para rebatir las interpretaciones sesgadas que se mantienen por el mero hecho de no llegar a imaginar la igualdad total, o por tener intereses en el mantenimiento del estatus-quo patriarcal.

¿QUÉ RESULTADOS QUEREMOS MAXIMIZAR?. LA FALACIA DEL "TRADE OFF" ENTRE EQUIDAD Y EFICIENCIA

Se sigue actuando con la inercia de que el objetivo es alcanzar el máximo de producción y crecimiento (PIB). Sin embargo, hay ya una larga lista de trabajos científicos dedicados a demostrar que el PIB no es el único, ni el mejor, indicador del desarrollo económico y del progreso social. Por ejemplo, un trabajo reciente de Joseph Stiglitz, Amartya Sen y Jean Paul Fitoussi concluye con *"el mensaje clave"* de que *"urge dejar de poner el énfasis en la medición de la producción para pasarlo a la medición del bienestar de la población; y poner estas medidas de bienestar en el contexto de la sostenibilidad"*³. La composición del PIB es muy importante: hay producción depredadora y producción de bienes y servicios socialmente útiles⁴. Es más, en términos puramente de saneamiento económico, un PIB muy elevado puede ser solamente producto de

una burbuja especulativa (como desgraciadamente sabemos). La redistribución del ingreso privado es clave, y también lo es la provisión de servicios públicos, que no se capta adecuadamente con la simple medida del PIB. Por lo demás, en realidad nadie niega que en una sociedad democrática el objetivo de la economía es conseguir el máximo de bienestar social (y no el beneficio de unos pocos); de lo que ya se deduce, por pura definición, que el objetivo de la equidad es el mismo que el de la eficiencia.

Es importante añadir que, aun aceptando el objetivo del bienestar social, ese concepto también está determinado por la ideología, y en particular por la ideología de género. Hay quien puede pensar que el bienestar social, la felicidad, puede darse en un mundo de familias tradicionales sin divorcio, aborto, empleo femenino... Objetivamente es demostrable que ese mundo es puro malestar, pobreza y sufrimiento. La comprensión profunda de una sociedad en igualdad cambia la visión sobre todo. Por ejemplo, suele decirse que en las sociedades tradicionales las mujeres son las artífices de la cohesión y de la 'armonía' social. Pero esa afirmación lleva implícita la percepción incorrecta de que una sociedad puede estar cohesionada o ser armónica cuando mantiene esclavizada a la mitad de la población, cuando la violencia y los asesinatos de mujeres son tolerados, etc. Quien afirma eso es que no está viendo nada más que la parte emergida del iceberg (mayormente masculina), ignorando el sufrimiento de la parte sumergida. Maximizar el bienestar social es maximizar la equidad a todos los niveles, incluyendo la igualdad de género que tan frecuentemente resulta invisible. En resumen: el objetivo de la economía pública debe ser el bienestar social; y el máximo de bienestar social es una sociedad libre y equitativa.

Detengámonos en uno de los equívocos más dañinos, que consiste en aplicar el concepto de eficiencia parcialmente, bien sin considerar la economía y la sociedad en su conjunto, o bien sin tener en cuenta todas las implicaciones y los costes de determinadas actuaciones. En efecto, una determinada empresa podría

²Ver análisis detallado en Castellanos y Castro (2011): 'Equiparación de los permisos para padres y madres: ¿podemos asumir su coste? En TE Exterior, Monográfico N° 30. http://www.igualeseintransferibles.org/file_download/97/T.E.+EXTERIOR+PPIINA.pdf

³Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress', Pág. 12. En http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf

⁴sobre decrecimiento o no, de todas formas hay mucho que crecer en bienestar social.

maximizar su producción a corto plazo esclavizando a sus trabajadores/as, contratando solamente personas sin responsabilidades ni vida personal, sin preocuparse de sus problemas, sometiéndoles a presiones y carga de trabajo desmedidas. Algunas personas dirían que ese comportamiento es eficiente, en cuanto que la empresa maximiza sus beneficios al mínimo coste. Esta es la idea que subyace cuando se piensa que la equidad es incompatible con la eficiencia. Sin embargo, aquí no es propiamente aplicable el concepto de eficiencia, porque los recursos existentes no son fijos. Esa situación solamente es posible si existe un exceso de oferta en el mercado y si no existen mecanismos de regulación: la empresa contrata y despide a su placer, beneficiándose de la mano de obra que se adapta a la formación requerida para su actividad sin originarle obligaciones; y luego se deshace de los trabajadores/as 'quemados/as' para sustituirles por otros/as. No es que la empresa aproveche eficientemente sus recursos, sino que utiliza recursos externos y externaliza las consecuencias negativas de su actuación, con una política de usar y tirar (en ese sentido decimos que es un sistema abierto). Este comportamiento es típico del capitalismo salvaje (ahora llamado 'neoliberalismo'), que recoge los beneficios mientras que el coste de las llamadas 'externalidades' lo paga toda la sociedad, y no solamente en términos monetarios.

Estas consideraciones no son nuevas. En el mismo libro citado como apertura a este artículo, Alva Myrdal continúa. *"Hay quien piensa que las desigualdades son el precio a pagar por una mayor eficiencia en la producción y por un rápido aumento en prosperidad, con un mayor nivel de vida para todos/as aunque esté desigualmente distribuido. Pero cada vez más personas son conscientes del fiasco de ese mito sobre la eficiencia. Durante la pasada década, la experiencia de otros países ha demostrado que las políticas basadas en esas premisas conllevan el riesgo de deterioro social. ... Amplios estratos de la población consideran que no hay razón para permanecer leales a un poder económico que descuida demandas elementales para una existencia digna; las sociedades se dividen... El resultado es el estancamiento, que no conduce ni a la eficiencia en la producción ni al cambio social necesario para que la gran mayoría pueda desarrollar sus capacidades y contribuir a la sociedad"*. Suecia aplicó esta perspectiva integradora, y gracias

a ella es hoy uno de los países más competitivos y más igualitarios. Los países nórdicos están ahí para demostrar que la igualdad es eficiente. Pero aún en esos países queda mucho por ganar en términos de eficiencia si realmente se considera el verdadero óptimo: la eliminación de la división sexual del trabajo, como veremos a continuación.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS EXISTENTES Y CÓMO APROVECHARLOS DE MANERA ÓPTIMA? LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO ES, POR DEFINICIÓN, INEFICIENTE

El concepto de 'eficiencia técnica' se refiere a, fijado el objetivo, el aprovechamiento máximo de los recursos, para lo que se necesita una buena asignación de cada factor productivo (trabajo, capital, tecnología...) al lugar en el que sea más rentable (eficiencia asignativa), así como una buena organización del sistema en su conjunto. La primera pregunta pertinente aquí es: aunque el objetivo fuera solamente la producción (PIB), ¿quién debe/puede trabajar en qué? La respuesta obvia es que las capacidades de cada persona deberían aprovecharse al máximo, pero sabemos que los roles de género son un gran obstáculo que opera desde el nacimiento, pasando por el sistema educativo y adquiriendo su apogeo en la segregación sexual del mercado de trabajo y del trabajo reproductivo.

La segregación del mercado de trabajo establece barreras artificiales para el aprovechamiento de las capacidades individuales: si una mujer tiene habilidades para ser ingeniera y un hombre para ser educador infantil, pero no puede ser así porque una profesión 'es masculina' y la otra 'es femenina', ¿qué mejor ejemplo de ineficiencia (asignativa) podríamos encontrar? Bastaría con intercambiarlos para aumentar los resultados sin tener que invertir más medios. Si, por otro lado, pensamos en la segregación vertical con la perspectiva de la igualdad, comprenderemos inmediatamente la ingente cantidad de talento que estamos desperdiciando por culpa de los prejuicios. ¿Acaso las restricciones impuestas a las mujeres en Afganistán no les incapacitan para la producción e impiden el desarrollo del país, además de constituir un caso de esclavismo avalado sobre el terreno por las grandes potencias?⁵ Todo esto es tan de cajón que no podemos por menos que recordar la célebre frase citada por Tony Judt⁶: *'es muy difícil que alguien entienda*

⁵http://www.rawa.org/rules_sp.htm Véase también <http://www.rawa.org/rawa/2013/03/07/rawa-statement-on-iwd-2013-english.html>

algo cuando su sueldo depende de que no lo entienda'.

Muchos estudios evidencian ya el lastre que supone la desigualdad de género para el desarrollo económico. Por ejemplo, la OCDE acaba de publicar un informe en el que explica detalladamente el *'fundamento económico de la igualdad de género'*, y concluye que *'la inversión en igualdad de género es la que arroja los mayores rendimientos de todas las inversiones en desarrollo'*⁷. Pero el despilfarro del capital productivo de las mujeres, que sí está ya ampliamente reconocido, no es el único asunto relevante. La otra cara de la moneda es el despilfarro del capital cuidador de los hombres y todo lo que tiene que ver con la organización del trabajo doméstico y de cuidados, y estos extremos no suelen tocarse ni siquiera en los estudios sobre igualdad de género y eficiencia económica. ¿Cómo es posible que siga ignorándose todo el capital cuidador de los hombres que podría ser utilizado para el cuidado de la infancia y de las personas dependientes, ahora más necesitadas que nunca?

Claro que no solo se trata de utilizar todos los recursos sino de aprovecharlos al máximo, y esto nos lleva a cuestionarnos el modelo de organización del cuidado. En la sociedad actual (alta esperanza de vida, alto nivel de formación femenina, producción industrial lejos del entorno familiar, y reducido tamaño familiar), tiene aún menos sentido económico (si cabe) que el cuidado exija la des-inserción laboral de una persona (aún temporalmente o a tiempo parcial, sea hombre o mujer). En este sistema, esa persona sacrifica su potencial de vida productiva para cuidar a una, dos o tres personas durante unos pocos años⁸. Con todo, si podemos decir que es ineficiente este sistema es porque tenemos una alternativa superior (más eficiente): que los hombres cuiden igual que las mujeres (para lo que son imprescindibles los PPIINA100%), que se universalicen los servicios de

educación infantil desde los cero años y de atención a la dependencia; y que se establezcan horarios a tiempo completo cortos y racionales. Con este sistema, no solamente todas las personas podrían cuidar y trabajar igual, sino que las criaturas y las personas dependientes estarían cuidadas a una ratio mayor que la actual (más de una por persona) y con mayores beneficios para todas las personas implicadas: muchos menos recursos y mucho mayor bienestar social⁹.

En resumen, debemos desterrar para siempre la vieja y aún muy repetida afirmación de que las mujeres, realizando la mayor parte del trabajo de cuidados y doméstico, le ahorran al Estado (¿a la sociedad?) la provisión de servicios. Según esta visión, la división del trabajo sería eficiente aunque solo desde el punto de vista 'economicista' y olvidando el bienestar de esas mujeres. Pero esas cuentas están sesgadas por una concepción sexista, que se disuelve al considerar que mujeres y hombres son igualmente capaces para todo tipo de trabajos; que las mujeres ya están mejor formadas que los hombres y dispuestas a ocupar todo tipo de profesiones; que los hombres pueden asumir su 50% del cuidado si se ponen las medidas adecuadas; y que la organización actual de los cuidados es manifiestamente mejorable. Una vez más, el modelo de sociedad imaginado/deseado por cada persona tiene consecuencias a la hora de determinar las posibilidades.

EFICIENCIA, SOSTENIBILIDAD Y DEMOGRAFÍA (¡E IGUALDAD, CLARO!)

No podemos hablar de eficiencia sin considerar adecuadamente la dimensión espacial y temporal; y eso nos conduce directamente a la sostenibilidad. Según una de las definiciones más populares (Informe Brundtland, 1987), la sostenibilidad (económica, social y ambiental) consiste en *"satisfacer las necesidades de la actual generación sin sacrificar la capacidad*

6Judt (2010): 'Algo Va Mal'. Taurus

7OCDE (2012): Closing the Gender Gap. Act Now'

8La universalización de la educación infantil pública es una inversión rentable solo considerando el aumento de ingresos públicos en concepto de cotizaciones sociales e impuestos de las mujeres por no interrumpir temporalmente su inserción en el empleo. Ver Esping Andersen (2008): 'Modelos de sociedad, demografía, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de género'. En Pazos Morán (ed): Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI. Instituto de Estudios Fiscales, 2008. http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/Libro_Genero.pdf

9Para mayor desarrollo, ver Pazos Morán (2008): 'Género, orientación del presupuesto público y eficiencia económica'. En Pazos Morán, M (ed): Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI. Instituto de Estudios Fiscales, 2008. http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/Libro_Genero.pdf

de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades". En definitiva, un equilibrio que pueda sostenerse en el tiempo sin terminar en catástrofe. En teoría un sistema de políticas públicas podría ser ineficiente pero sostenible; en cambio si es eficiente pero insostenible será que no es eficiente (ni siquiera eficaz) a largo plazo.

La sostenibilidad económica exige la consideración de muchos factores que juegan un papel clave en el bienestar social general y a largo plazo. Destacaremos la formación del capital humano, la retención del talento, la integración social y la paz, la lucha contra la pobreza (en particular la pobreza infantil), la consolidación de los sistemas de servicios públicos y de prestaciones sociales, la preservación del medio ambiente y el equilibrio demográfico. Todos estos factores están intrínsecamente relacionados entre sí y con la igualdad de género, pero nos concentraremos ahora específicamente en los referentes a la demografía y al medio ambiente.

LA IGUALDAD ES LA MEJOR ALIADA DE LA SOSTENIBILIDAD DEMOGRÁFICA

Es curiosa la escasa consideración del problema demográfico en las disertaciones sobre sostenibilidad (por ejemplo, en Wikipedia se ignora). Sin embargo, el mundo camina hacia una catástrofe demográfica de enormes consecuencias sociales y económicas: La población mundial está evolucionando hacia una bipolaridad creciente entre una mayoría de países industrializados con bajísimas tasas de fecundidad y altísimas tasas de pobreza infantil, por un lado, y una minoría de países paupérrimos (África subsahariana y Oriente Próximo) con altísima fecundidad, por otro. Solamente unos pocos (esencialmente algunos países nórdicos) están consiguiendo mantener las condiciones para una buena demografía: tasas de fecundidad estables en el tiempo y próximas a la tasa de reemplazo poblacional, junto con bajas tasas de pobreza infantil. El desequilibrio demográfico mundial es insostenible: la bajísima fecundidad provoca altas tasas de dependencia demográfica que hacen inviables los servicios públicos de atención a la dependencia, la sanidad, las pensiones y, en definitiva, la propia supervivencia humana, social y económica. En el otro extremo, la altísima fecundidad impide el desarrollo de los países. La pobreza, en los dos polos, agrava los problemas sociales y medioambientales¹⁰.

Afortunadamente, sería muy fácil solucionar los problemas de la altísima fecundidad y de la bajísima fecundidad (que hay que analizar y tratar separadamente): solo se requiere permitir que todas las personas (hombres y mujeres) tengan las criaturas que quieran tener, ni más ni menos. Ese número es aproximadamente 2,1 según las encuestas en todos los países. Mágicamente, esa es precisamente la tasa de fecundidad llamada de 'reemplazo poblacional', o sea la tasa de fecundidad que permitiría que la población se mantuviera estable en el tiempo (la tasa de fecundidad 'ideal'). Se demuestra que las mujeres, cuando pueden decidir, no tienen más hijos que los que van a poder mantener, y de esta forma desciende la altísima fecundidad. Por otro lado, para que las tasas de fecundidad aumenten en los países donde son bajísimas, y para combatir la pobreza infantil en todos, hay que proporcionar una buena atención a la infancia, con especial énfasis en los servicios públicos de educación infantil, y dar prioridad a las políticas de integración social; hay que integrar a los hombres en el cuidado; 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. En definitiva, eliminar la maternidad impuesta y apoyar la maternidad deseada compatible con la autonomía y el empleo de calidad de las mujeres.

¿Qué se hace? Justamente lo contrario: en los países subdesarrollados se mantiene a las mujeres sin derechos civiles, sin capacidad de decisión, sin acceso a la propiedad, a la educación, al empleo, a los anticonceptivos y al aborto; y muchas políticas refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras y de los hombres como ajenos al cuidado. Por otro lado, las políticas tradicionalmente llamadas "natalistas" se apoyan en la falsa idea de que se puede convencer a las mujeres para que vuelvan a su ancestral rol de amas de casa. La realidad es que esas políticas no han dado resultado, y los países que las llevan a cabo (Alemania, Japón, Corea, España o Italia) registran las menores tasas de fecundidad del mundo. Este es el resultado de dos factores: las mujeres se niegan a sacrificar su inserción en el empleo; y una familia de un solo sustentador no puede permitirse tener los hijos deseados.

No solamente se ignora la demografía cuando se habla de sostenibilidad, sino que cuando se habla de demografía es para dar la evolución de las tasas de

¹⁰Ver Pazos Morán (2011): 'Demografía, Sostenibilidad e Igualdad de Género'. En Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global Nº 113. https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/113/demografia_sostenibilidad_e_igualdad_de_genero_M.-PAZOS.pdf

fecundidad como inevitable (hasta el punto de que se bromea diciendo que la demografía es 'una ciencia contemplativa'). ¿Por qué? Muy sencillo: porque la solución del problema exige imaginar una sociedad en igualdad: un sistema que permita a mujeres y hombres tener criaturas sin que ninguna persona sacrifique su vida profesional.

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL E IGUALDAD DE GÉNERO

El deterioro del medio ambiente, y especialmente el cambio climático, es una bomba de relojería, como sabemos. Para evitarla, es necesario un golpe de timón urgente que desgraciadamente no está a la vista: hay que cambiar totalmente el modo de producción y de consumo; y ello exige un cambio de valores profundo. Actualmente, quienes ostentan el poder siguen bajo una idea del éxito y de la felicidad (bienestar) basada en actividades depredadoras del medio ambiente (coches, casas, consumo de energía, artículos de lujo...). La polarización de rentas acentúa la huella ecológica de los ricos y la falta de recursos para cuidar el medio ambiente de los pobres (países, personas). El sistema de valores patriarcal está en el centro de estos comportamientos: la cultura de los machos triunfantes ha alimentado la burbuja depredadora; el capitalismo salvaje se mueve por intereses a corto plazo y se beneficia de este sistema cómplice.

El cambio radical que se necesita sería posible con un amplio pacto social, precisamente porque ese cambio solo puede ir en la línea de una mayor integración, equidad y protección social: un cambio hacia producción de bienes y servicios para el bienestar de la mayoría de la población: cuidado de las personas y de la naturaleza, educación, cultura, salud pública, garantía de ingresos y pensiones, seguridad en el empleo, deporte, paz y desarme, cooperación al desarrollo sostenible... En ese nuevo modelo productivo, el cuidado estaría en primer plano, y la felicidad estaría cifrada en las relaciones armónicas entre las personas, la maternidad/paternidad corresponsable. La población está potencialmente a favor de todos estos cambios que aliviarían su sufrimiento, especialmente en la situación de emergencia social que vivimos. Así pues,

se dan las condiciones para un consenso social en torno al cambio de modelo productivo necesario, pero el cambio de mentalidad exige medidas drásticas que solo pueden ser el fruto de una catarsis social. La medida que proponemos de los PPIINA100% sintetiza ese cambio de visión de la sociedad y contribuye a esa catarsis necesaria.

LOS LÍMITES DEL ANÁLISIS: EL CASO DE LOS PPIINA100%

Las personas que imaginamos la igualdad total podemos avanzar las medidas necesarias. Además, tenemos evidencias científicas de que estas medidas son perfectamente factibles, no solamente económica y técnicamente sino socialmente, ya que son bien aceptadas por la población. Estas reformas incrementarían la eficiencia económica y son necesarias para una organización social sostenible¹¹. Entonces, si la organización más eficiente es la igualdad total, ¿cómo es que la literatura económica no lo reconoce ampliamente? Muy sencillo: las personas que hacen esos análisis no consideran el objetivo de igualdad con todas sus consecuencias, bien porque no se la imaginan realmente o porque tienen intereses en no modificar el estatus-quo patriarcal.

Solo con esta perspectiva podemos explicarnos que la Comisión Europea, a pesar de sus declaraciones a favor de la igualdad, esté impulsando una Directiva (de obligado cumplimiento para los países) para aumentar el permiso de maternidad a 20 semanas, mientras que respecto al permiso de paternidad solo aconseja que se aumente a 4 semanas. La OCDE, en el informe ya citado, señala que *'el apoyo y los incentivos para las personas y las familias pueden cambiar el comportamiento y, en definitiva, modificar substancialmente las actitudes. La introducción de permisos pagados intransferibles para los padres en algunos países de la OCDE ha conducido a que los hombres se tomen permisos más largos'*. Sin embargo, en las conclusiones del informe no figuran los PPIINA100% entre las medidas aconsejadas a los países.

Las mismas limitaciones se encuentran en la mayoría de las investigaciones sobre los sistemas de permisos

11 Para un desarrollo de estos argumentos ver Pazos Morán (2010): 'El papel de la igualdad de género en el cambio a un modelo productivo sostenible'. Revista Principios Nº 17.

(con excepciones notables y fundamentalmente españolas, como la tesis de Irene Lapuerta premiada por el Congreso¹²). Sistemáticamente se constatan las reglas de oro del comportamiento masculino (los hombres se toman sistemáticamente los permisos intransferibles y bien pagados, pero no se toman las excedencias no pagadas o mal pagadas ni las reducciones de jornada), Sin embargo, no concluyen con la propuesta de los PPIINA100%. La teoría de la masa crítica se comprueba en este caso: es muy difícil, por muy evidente que sea una conclusión, que personas aisladas puedan explicitarla si está en contradicción con el estatus-quo, y menos si ese estatus-quo está relacionado con los roles de género. Así, en cada país, todo el pensamiento está condicionado por el sistema existente: en Alemania se piensa que las madres deben quedarse en casa tres años, aunque la última reforma de los permisos está poniendo en cuestión esa asunción.

Un ejemplo interesante proviene de un país muy preocupado por la eficiencia: Reino Unido. En Noviembre de 2012, el Primer Ministro anunció una reforma del sistema de permisos en aras de 'un mercado de trabajo más flexible, eficiente y equitativo'¹³. Pero la reforma, que entrará en vigor en 2015, deja el permiso de paternidad en las dos semanas actuales y se limita a permitir que las madres cedan parte de sus actuales 52 semanas (no bien pagadas) a los padres. Es facilísimo apostar a que en la realidad esta reforma no supondrá un cambio importante en la práctica a pesar del debate que ha suscitado. Sorprendente debate, y sorprendente que ninguno de sus actores propusiera los PPIINA100% en un país en el que la llamada 'igualdad formal' y la individualidad tienen un largo recorrido.

En los países nórdicos como Suecia nos encontramos con el problema de la llamada '*dependencia del camino*': se han operado reformas en los permisos que son difíciles de revertir y que sitúan el objetivo de igualdad más lejos políticamente. Ahí la contradicción es más flagrante: aunque Suecia está muy avanzada en igualdad, casi nadie se atreve a proponer lo que se necesitaría para los PPIINA100% (individualizar más de 5 meses de la gran parte actualmente transferible de los permisos bien pagados y que ahora se toman las mujeres, ya que no parece sensato proponer la ex-

tensión total del permiso.- 2 meses intransferibles para cada progenitor y más de 10 transferibles). Lo mismo sucede en Dinamarca y en Noruega. En Islandia, en cambio, la reforma es más fácil, y se ha realizado un gran trecho de camino, aunque están por ver los efectos de la última reforma que introduce una '*dependencia del camino*' aunque sea escasa: ¿cómo pasar de los 5 meses intransferibles para cada progenitor y dos transferibles (o sea, de 7 para las mujeres y dos para los hombres) a la igualdad? En España y en Francia es más fácil porque el permiso total es menor, lo que da margen para defender la ampliación del permiso del padre hasta igualar el de la madre.

Así, la presión de los poderes fácticos determina el curso de las políticas públicas e incluso las conclusiones de los trabajos de investigación. Cuando se piensa profundamente que la igualdad es posible, se pueden avanzar las medidas para conseguirlo. En cambio, si no se concibe la igualdad total, por mucho que sea lo equitativo y el óptimo de eficiencia, se mantienen posturas impracticables. Hay muchos ejemplos de este tipo de propuestas: llegar a la igualdad de ingresos mediante el salario al ama de casa, llegar a la igualdad en las pensiones mediante la eliminación de la contributividad (o sea, que las pensiones no dependan de las contribuciones); llegar a la igualdad en la utilización de los permisos mediante campañas para que los hombres se tomen los permisos no pagados o transferibles; entre otras. Muchas de ellas, además de inequidades, introducirían ineficiencias. Todo porque no se confía en que hombres y mujeres podamos vivir en igualdad, o por no contradecir las resistencias del Status-quo patriarcal. Un ejemplo de este fenómeno es el caso del Ayuntamiento de Akureyri (Islandia). Allí, con el empeño de conseguir la igualdad retributiva, rastrearon las nóminas de hombres y mujeres, analizando y reestructurando sus complementos salariales. El Instituto de Igualdad de Género de Islandia pone este caso como la mejor práctica para la igualdad salarial. Sin embargo, la conclusión a la que llegaron es que eso no era suficiente porque las profesiones masculinas ganaban más que las femeninas. ¿No sería evidente extraer la consecuencia de que con permisos iguales e intransferibles esas profesiones serían menos masculinas y menos femeninas? ¿Cómo es que el Instituto de Igualdad de Islandia no propuso esa medida al Gobierno?

12Lapuerta (2012). <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/81708/til.pdf?sequence=1>

13<https://www.gov.uk/government/news/reform-of-flexible-parental-leave>

CONCLUSIÓN: LOS PPIINA100%, UNA MEDIDA URGENTE PARA LA EFICIENCIA Y LA SOSTENIBILIDAD

A lo largo de este artículo se ha argumentado que la división sexual del trabajo es ineficiente e insostenible. Hemos visto cómo la mayoría de los análisis adolecen de una visión de la sociedad sesgada por el mantenimiento del estatus quo patriarcal. Si eliminamos esta restricción, y consideramos en pie de igualdad a hombres y a mujeres, aparece la sociedad que queremos: una sociedad en igualdad total, y los PPIINA100% son una marca imprescindible de esa sociedad.

A todos estos argumentos hay que añadir que los PPIINA100% es una reforma eficiente en sí misma, ya que es la medida con mejor balance coste/beneficio de todas las que se necesitan. El coste de su puesta en pie es pequeño, entre otras cosas porque no necesita inversión en infraestructuras sino solo gasto en la prestación. Es fácil de aplicar, pues basta con aprobar la ley de reforma. Su impacto sobre el comportamiento es instantáneo: los padres se toman

mayoritariamente los permisos intransferibles y bien pagados desde el primer día¹⁴. Es más, aún antes de que entre en vigor, esta reforma emite un mensaje claro y contundente de que los hombres y las mujeres tienen que cuidar en los mismos términos. Como se desarrolla en otras ponencias, es una inversión perfectamente asequible y los beneficios son múltiples para las empresas (sobre todo para las que contratan mujeres y para las basadas en el conocimiento), para las familias (y en particular para las criaturas), y para la sociedad.

En resumen, los PPIINA100% es una reforma emblemática del golpe de timón que se necesita si queremos aprovechar y organizar los recursos para maximizar el bienestar social (eficiencia), así como evitar la hecatombe medioambiental y demográfico, con sus consecuencias económicas y sociales (sostenibilidad). Una sociedad que pone en pie esa medida ya está reafirmando el cambio de valores, la valoración del cuidado, reconociendo que hombres y mujeres debemos ser iguales en todo. Por tanto, las otras medidas necesarias estarán mucho más cerca.

14Castro García y Pazos Morán (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. IEF. http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2012_09.pdf

Los PPIINA 100% y la crisis económica

Autora: Belén Milán Pérez. PPIINA y Asociación de Mujeres Juristas THEMIS

Jornada de Debate Interno PPIINA 16 de Febrero de 2012

Buenos días a todas y a todos.

Mi objetivo es presentar una reflexión sobre cómo la aprobación de la Proposición de Ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción o acogida es una medida para salir de la crisis.

Yo soy una mujer de 30 años que pertenece a eso que llaman generación pérdida, aquella que se presupone la mejor preparada de la historia de España y que sin embargo parece no tener futuro en este país. Estoy casada y no tengo hij@s, no porque no quiera si no porque no puedo ni planteármelo.

LA CRISIS. EL MOMENTO CLAVE.

Desde hace ya demasiados años la palabra **crisis** se ha instalado en nuestro vocabulario diario y en la mayoría de las ocasiones la utilizamos como excusa o como “pero” para justificar ante el mundo o ante nosotr@s mism@s la imposibilidad de realizar cualquier cosa que en otros momentos supuestamente llevaríamos a cabo.

Atribuimos a la palabra “crisis”

(Del lat. crisis, y este del gr. κρίσις¹).

1. f. Cambio brusco en el curso de una enfermedad, ya sea para mejorarse, ya para agravarse el paciente.
2. f. Mutación importante en el desarrollo de otros procesos, ya de orden físico, ya históricos o espirituales.
3. f. Situación de un asunto o proceso cuando está en duda la continuación, modificación o cese.
4. f. Momento decisivo de un negocio grave y de consecuencias importantes.
5. f. Juicio que se hace de algo después de haberlo examinado cuidadosamente.
6. f. Escasez, carestía.
7. f. Situación dificultosa o complicada.

~ ministerial.

1.f. Situación en que se encuentra un ministerio desde el momento en que uno o varios de sus individuos han presentado la dimisión de sus cargos, hasta aquel en que se nombran las personas que han de sustituirlos.

Me parece destacable y sumamente interesante que entre sus formas compuestas solo contemple la crisis ministerial. Por otro lado ¿no os parece característico que conceptos como dificultad, cambio y proceso se repitan en la mayoría de las acepciones?

La **dificultad** deriva de la carestía, de la escasez de opciones donde manifestar la libertad individual a través del derecho a elegir. La crisis arrebató el derecho a elegir; no nos hace libres pues parece imponer un único modelo de supervivencia. ¿Pero esto es realmente así? Humanistas y naturalistas entre las que me incluyo dirían que la libertad es intrínseca en el ser humano y que por tanto hasta en sus últimas consecuencias existe un elemento de decisión donde la libertad individual puede ser ejercida.

Entendemos como **cambio** la acción de dejar una cosa o situación para tomar otra, en ningún momento se entiende que el cambio sea negativo o positivo; simplemente existe una diferenciación con respecto a lo que ya conocíamos. La vida en sí es un continuo cambio; pero realmente planteémonos qué cambio supone la crisis que vivimos. Más allá del cambio de costumbres y hábitos de consumo que derivan precisamente de la carestía económica que mencionábamos anteriormente, estos cambios terminan

1 Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua 22ª Edición. 2001

influyendo en nuestra propia percepción de la sociedad y en la construcción de nuestra personal escala de valores, bien sea en los mencionados hábitos de consumo, en las relaciones interpersonales, en la valorización de nuestra vida, etc... La crisis propicia un cambio en la sociedad que se manifiesta individualmente en cada un@ de nosotr@s.

Un cambio no puede surgir por el simple toque de una varita mágica. Un cambio es un **proceso** (he aquí nuestra tercera característica), compuesto de fases que mutan la situación inicial y anticipan el probable resultado cuando éste proceso finalice. De este modo mantengo que una crisis es un proceso en el que los cambios crean efectos inevitables.

El proceso de cambio, ese que empezó como desaceleración económica y muchas calificamos hoy de estafa corrupta, es nuestro; y no porque seamos en mayor o menor medida responsables direct@s de ella (cuestión muy discutida) sino porque somos titulares del derecho de propiedad, porque la vivimos, porque se adueña de nuestro tiempo y porque aun mudándonos al espacio seguirá formando parte de cada uno de nosotr@s. Cada una y cado uno hemos cambiado. Así pues, partiendo de una nueva conciencia de posesión individual y colectiva de este proceso de cambio que vivimos, nos empoderamos y optamos por la participación en él como algo nuestro.

CONSECUENCIAS DE LAS CRISIS Y ESTRATEGIAS

Desde un punto de vista general, las consecuencias de esta crisis no distan mucho de las ya estudiadas crisis nacionales o internacionales, los efectos son siempre los mismos: Aumento del desempleo, descenso de la capacidad económica y en consecuencia descenso de consumo. Estas fases económicas se plantean como un circuito cerrado del que derivan consecuencias sociales, empresariales, educativas, sanitarias. Sin embargo encontramos algunos hitos interesantes si comparamos esta crisis con respecto a otras sufridas en el siglo XX (Sarausa García: 2011)²

La tasa de actividad femenina (el indicador que consata el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que están en el mercado como ocupadas o desocupadas) está creciendo en lugar de descender (Hernández de la Cos et.:2011)³.

Con carácter general se estima que cuando los índices de desempleo aumentan debido a una situación de crisis económica, un gran porcentaje de las mujeres, se convierten en lo que Sarausa denomina "paradas desanimadas", mujeres que dejan de registrarse en las oficinas de empleo y se clasifican como "amas de casa" y en consecuencia para el *sistema* inactivas, aunque bien es cierto que gran parte de ellas siguen empleadas en circuitos de empleo sumergido. De este modo el retorno del concepto del "cabeza de familia"- un solo proveedor- es casi automático y en consecuencia se alivian las cifras de demandantes de empleo.

Dato excepcional a tener en cuenta es que en España desde 2005 la Tasa de Actividad femenina no ha dejado de crecer, si bien ha sido un crecimiento lento pero sostenido en contraposición a la tasa masculina que ha tenido unos importantes descensos registrados.

Año	Total	Hombres	Mujeres
2008	73,7%	83,2%	64,1%
2009	74%	82,2%	65,7%
2010	74,4%	81,9%	66,8%
2011	74,7%	81,5%	67,9%

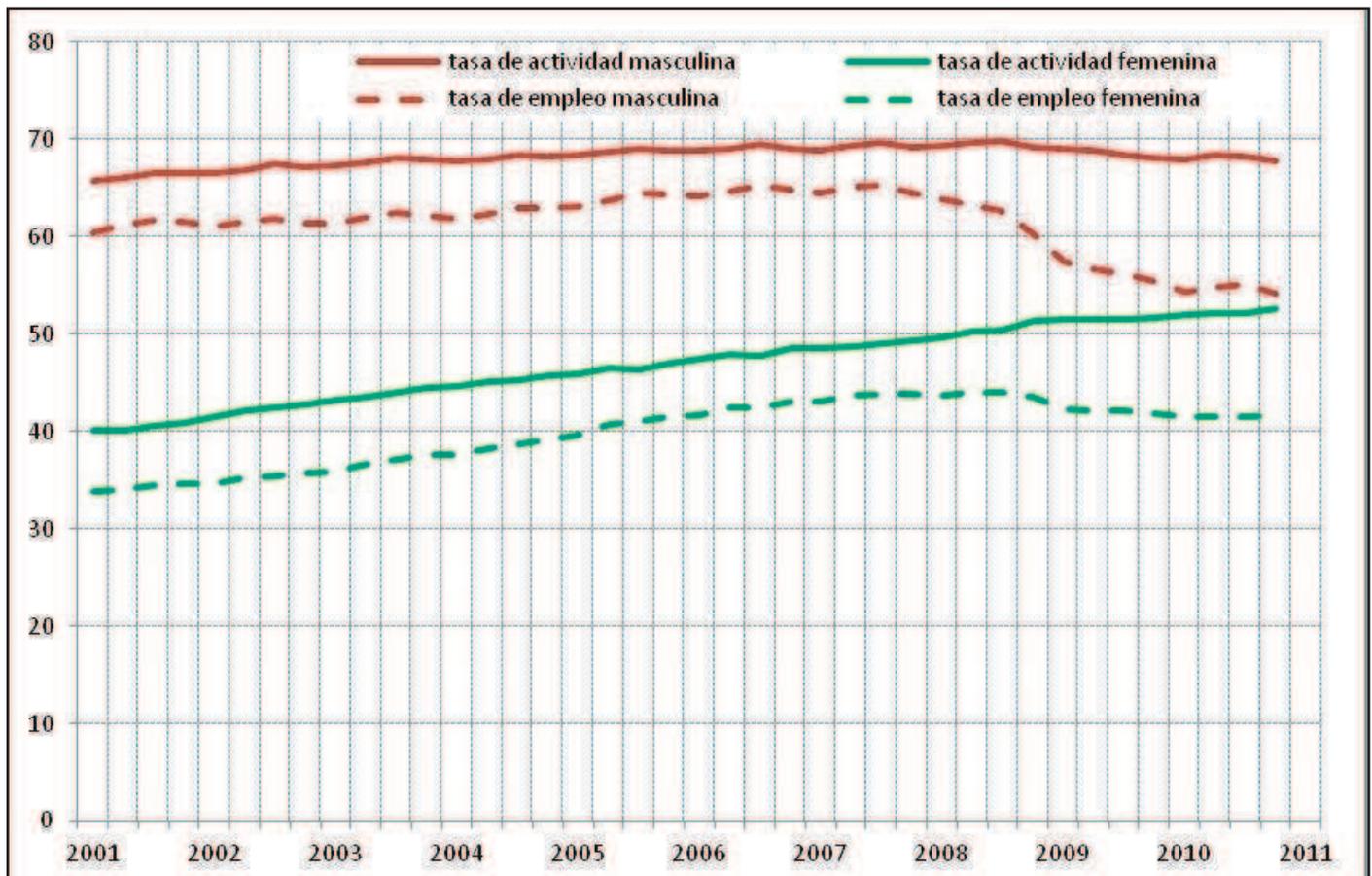
*Fuente: Instituto Nacional de Estadística consultado el 2 de febrero de 2012

Según la Encuesta de Población Activa del último trimestre del año 2012 los hombres se situaban en un -0,72% respecto al mismo trimestre del año anterior, mientras que el resultado de las mujeres era positivo de 0,73% respecto al mismo periodo.

Esta tendencia lenta pero constante que ha continuado independientemente de los tiempos de crisis; se debe en gran medida a las estrategias que las mu-

²Sarausa García, Carmen 2011 "La Crisis fuera y dentro de los hogares" en SALIR DE LA CRISIS CON MÁS IGUALDAD. XXI Taller de Política Feminista. Ed. Forum de Política Feminista

³P. Hernández de la Cos, M. Izquierdo y A. Urtasun. 2011. "Una estimación del Crecimiento Potencial de la Economía Española". Documentos Opcionales Nº 1104. Banco de España. Eurosistema.



*Fuente: Begoña Cueto Iglesias Informe España v2.0 <http://www.informe-espana.es/participa/blogs/posts/3/hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral>

eres han ido desarrollando a lo largo de los años en los que su inserción en el mercado de trabajo remunerado ha estado siempre condicionada a la participación de los hombres. Estas estrategias, según Sarusa⁴, se clasifican en:

./ Aumento significativo de acceso de las mujeres al empleo público, como garantía de estabilidad, salario y acceso neutral. Si bien es cierto mención aparte merece la composición de los puestos de mayor nivel, dentro de la Administración Pública, dónde la presencia femenina cae en picado.

./ Esfuerzo educativo de las mujeres superando a los hombres en todos los grupos de edad, en todos los niveles de estudios no obligatorios e incluso en el doctorado. Éste es un esfuerzo llamativo porque se produce a pesar de que el mercado laboral no lo premia, dado que a medida que aumenta el nivel de estudios de los grupos profesionales la discriminación, medida a través del nivel salarial, es mayor. Ade-

más este hecho ralentiza el acceso de las mujeres al mercado de laboral.⁵

Según los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística esta tendencia no va a cambiar. Examinando los últimos datos existentes sobre la matriculación y superación de estudios universitarios en España correspondientes al curso 2010/2011 comprobamos que de 550.656 estudiantes de nuevo ingreso, el 54,4% fueron mujeres y que de ellas optaron 3.429 más por cursar estudios conducentes a una doble titulación⁶. Habrá quién alegue, de manera comprensible, que la matriculación no implica la obtención de título alguno; pero es cierto que ateniéndonos a los datos de la misma fuente, que el porcentaje de mujeres que finalizaron sus estudios universitarios en el 2011 fue de un 58,6%, los estudios de máster un 56,6% respecto al total⁷.

Otro dato a tener en cuenta es que las mujeres que

⁴Sarusa García, idem, pag 17

⁵Albert, C y Mallorquí, N. 2011. "Desajuste educativo en el mercado de trabajo, un futuro próximo" XXJORNADAS DE LA ASOCIACIÓN DE ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN, Málaga 2011

⁶INE 28 de Mayo 2012. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010/2011. El número de hombres matriculados en carreras de doble titulación fue de 6.950 mientras que el número de mujeres asciende a 10.379.

⁷Idem en el curso 2010/2011 finalizaron los estudios universitarios un total de 220.583, y los estudios de máster 45.748 personas.

se encuentran en las franjas calificadas como “Mayores de 25 años” y “ Mayores de 45 años” acceden en mayor medida y con gran porcentaje de éxito a los estudios universitarios. Siendo característico el 59, 61% de las mujeres que se presentaron a las pruebas de acceso de la Universidad Nacional a Distancia.

./ Comportamiento demográfico: se ha retrasado la edad media a la que las mujeres tienen su primer/a hij@, y se ha reducido el número medio de hij@s por mujer. Según Sarausa éste fenómeno se debe a la caída del ingreso y a la incertidumbre en relación con la vivienda y el empleo, considerando que la bajada de la natalidad beneficia a las mujeres y minimiza el impacto de la crisis, porque son ellas quienes asumen la reproducción con un mayor coste personal y laboral, de modo que a sus ojos se configura como una técnica de supervivencia en la situación de competencia fuerte por el empleo despersonalizado que existe hoy, por esos puestos de trabajo que contemplan al trabajador o la trabajadora como un ente aislado, sin familia ni contexto social; esa exigencia de flexibilidad temporal y geográfica que desprende todas y cada una de las ofertas de trabajo que hoy encontramos no es una característica que estemos en disposición de aceptar.

Teniendo en cuenta que hay más mujeres que hombres (en cifras redondas, casi veinte millones frente a diecinueve), los hombres son activos cerca de trece millones, no así en el caso de las mujeres: de casi veinte millones de españolas, poco más de la mitad de ellas está en disposición de participar en el mercado de trabajo remunerado. Pero la estructura del mercado laboral, junto con la crisis, refuerzan la paradoja de que cuantas más mujeres desean participar del empleo asalariado más aumenta el desempleo de las mismas.

Entonces ¿por qué teniendo un porcentaje tan alto de la población femenina formada, y en consecuencia plenamente capaz de realizar un trabajo PRODUCTIVO Y REMUNERADO que cree riqueza y aumente el producto interior bruto, no se aprovecha?

Y MEDIDAS PARA LA CRISIS

Las medidas que se adoptan para paliar el desempleo, además de ineficaces, no tienen sentido prospectivo, no se orientan hacia el futuro. En la medida que las mujeres de las generaciones más jóvenes van accediendo cada vez más e incluso en mayor proporción que los hombres a estudios universitarios, nuestro mercado laboral no está preparado para absorber al importante número de mujeres que van a manifestar su disposición para trabajar.

A éstas cifras debemos unirlos dos millones y medio de mujeres que están actualmente en el paro y que muchas de ellas aún no han accedido a su primer empleo. Además está otro importante grupo de mujeres, que habían abandonado el mercado laboral y al no entrar ningún salario en sus familias deciden volver a trabajar y que una vez que han accedido al empleo asalariado deseen mantenerlo. Esto nos hace prever que la tasa de actividad de las mujeres no dejará de crecer en los próximos años y no se están tomando medidas para satisfacer esta demanda.

Todo ello hace que sea imprescindible cambiar el modelo productivo, y que ese cambio de modelo productivo debe ir acompañado de cambios estructurales que integren a las mujeres, aún en el supuesto de la salida de la crisis

La aprobación de **permisos parentales iguales e intransferibles y retribuidos 100%** para ambos progenitores es la clave en dicho cambio estructural. Es necesario reconocer el valor que tienen las mujeres en la PRODUCCIÓN, y no solo en la REPRODUCCIÓN, y vindicar el papel de cuidador del hombre, y el derecho de éste a gozar de su REPRODUCCIÓN. El derecho de paternidad y de maternidad son derechos individuales, ya lo dijo la Comisión Europea⁸ y como tales su disfrute debe ser exclusivo e intransferible.

Es cierto que en nuestro país no existen estadísticas oficiales que nos indiquen el porcentaje de mujeres y hombres que no se reintegran a su trabajo tras una

⁸Comisión Europea (2003) INFORME DE LA COMISIÓN sobre la aplicación de la Directiva 36/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES [com(2003)358 final]

baja por maternidad, por lo que no podemos cuantificar la riqueza no producida, pero sí que existen datos de países de nuestro entorno que demuestran que ante la ampliación temporal de permisos de maternidad y ante la posibilidad de obtener un subsidio por el cuidado de hij@s, muchas mujeres europeas renuncian a su reinserción en el mercado de trabajo debido en gran parte al coste que ello conlleva, sin embargo este escenario dista mucho del español donde la tasa de empleo femenino es muy baja en comparación con otros países de la UE, y además se encuentra concentrada en los niveles de alta cualificación donde también se encuentran las tasas más bajas de fecundidad⁹.

En consecuencia, tener unos PPIINA100% garantizará la reinserción de las mujeres al mercado de trabajo, aumentará la producción, la tasa de fecundidad y en consecuencia el crecimiento demográfico.

Con los datos en la mano me atrevo a decir que las mujeres hoy no van a quedarse de brazos caídos. Van a trabajar, van a seguir incrementando la tasa femeninas de población activa y van a seguir luchando en la calle, en el mercado, en la empresa y en la arena pública. La sociedad española ha mutado para convertirse en una sociedad cada vez más igualitaria, más formada y más consciente. No podemos avanzar hacia una igualdad si nuestra marca de salida no está en la cuna.

No podemos permitir perder potenciales productoras y potenciales proveedores de cuidados. Considero que estamos preparad@s para que el sistema, ése en el que vivimos, que elegimos y construimos, cambie. Tenemos las herramientas necesarias para salir de éste proceso reformados y conscientes más que nunca de que ésta vida es nuestra; y nosotras y nosotros elegimos cómo queremos vivirla.

BIBLIOGRAFÍA:

- SALIR DE LA CRISIS CON MÁS IGUALDAD, XXI Taller de Política Feminista. Madrid. 2011
- P.Hernández de la Cos, M.Izquierdo y A. Urtasun. UNA ESTIMACIÓN DEL CRECIMIENTO POTENCIAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA. Documentos Ocasionales Nº 1104. Banco de España. Eurosistema.2011.
- Royo Prieto, R. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CONCILIACIÓN EN LA CAE ¿ES EL TRABAJO FAMILIAR UN TRABAJO DE MUJERES? Universidad de Deusto. Bilbao.2011.
- EL DIVIDENDO DEMOGRÁFICO SOSTENIBLE ¿QUÉ TIENEN QUE VER EL MATRIMONIO Y LA FECUNDIDAD CON LA ECONOMÍA? Informe Internacional del Social Trend Institute. Social Trends Institute. Barcelona 2010.
- EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN CIFRAS.Día Internacional de la Mujeres. UGT. Madrid 2012.
- Albert, C y Mallorquí, N. 2011 DESAJUSTE EDUCATIVO EN EL MERCADO DE TRABAJO, UN FUTURO PRÓXIMO en XX Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación.Málaga 2011.
- Revista T.E. CCOO ENSEÑANZA EXTERIOR número 327 Noviembre de 2011.
- Comisión Europea (2003) INFORME DE LA COMISIÓN sobre la aplicación de la Directiva 36/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES [com(2003)358 final].
- Castro García C. y Pazos Morán M. "Permisos de Maternidad, de Paternidad y Parentales en Europa: Algunos Elementos para el Análisis de la Situación Actual" en Pazos Moran M.ECONOMÍA E IGUALDAD DE GÉNERO: RETOS DE LA HACIENDA PÚBLICA EN EL SIGLO XXI. Estudios de Hacienda Pública. Instituto de Estudios Fiscales.2008.

⁹Castro García C. y Pazos Morán M. "Permisos de Maternidad, de Paternidad y Parentales en Europa: Algunos Elementos para el Análisis de la Situación Actual" en Pazos Moran M.ECONOMÍA E IGUALDAD DE GÉNERO: RETOS DE LA HACIENDA PÚBLICA EN EL SIGLO XXI. Estudios de Hacienda Pública. Instituto de Estudios Fiscales.2008.

Los permisos iguales e intransferibles y pagados al 100% como inversión y beneficios para las familias

Autora: Teresa Jurado Guerrero. PPIINA y UNED

Marzo 2013

Esta ponencia parte de la idea que en España las familias con niños pequeños tienen ciertas necesidades para la conciliación de empleo y vida personal/familiar que no están cubiertas y plantea dos tesis. La primera tesis que aquí se defiende afirma que en España actualmente existe un vacío institucional para atender a las criaturas de menos de tres años cuando ambas personas progenitoras tienen un empleo a tiempo completo. Este hecho hace que las necesidades de las criaturas, en muchos casos, no se estén atendiendo ni como desean sus progenitores ni como sería deseable para un correcto desarrollo cognitivo y emocional en la primera infancia. La segunda tesis plantea que los permisos iguales e intransferibles y pagados al 100% (PPIINA) pueden llenar ese vacío institucional en beneficio de las niñas y niños, de las madres, de los padres y de la sociedad en su conjunto. Para demostrar la pertinencia de estas dos tesis, primero se desarrolla la idea del vacío institucional y después se muestra cómo los PPIINA pueden llenar ese vacío de una forma óptima para las familias y la sociedad en su conjunto.

Esta ponencia parte de la idea que en España las familias con niños pequeños tienen ciertas necesidades para la conciliación de empleo y vida personal/familiar que no están cubiertas y plantea dos tesis. La primera tesis que aquí se defiende afirma que en España actualmente existe un vacío institucional para atender a las criaturas de menos de tres años cuando ambas personas progenitoras tienen un empleo a tiempo completo. Este hecho hace que las necesidades de las criaturas, en muchos casos, no se estén atendiendo ni como desean sus progenitores ni como sería deseable para un correcto desarrollo cognitivo y emocional en la primera infancia. La segunda tesis plantea que los permisos iguales e intransferibles y pagados al 100% (PPIINA) pueden llenar ese vacío institucional en beneficio de las niñas y niños, de las madres, de los padres y de la sociedad en su conjunto. Para demostrar la pertinencia de estas dos tesis, primero se desarrolla la idea del vacío institucional y después se muestra cómo los PPIINA pueden llenar ese vacío de una forma óptima para las familias y la sociedad en su conjunto.

Los permisos como inversión para llenar el vacío institucional en el cuidado

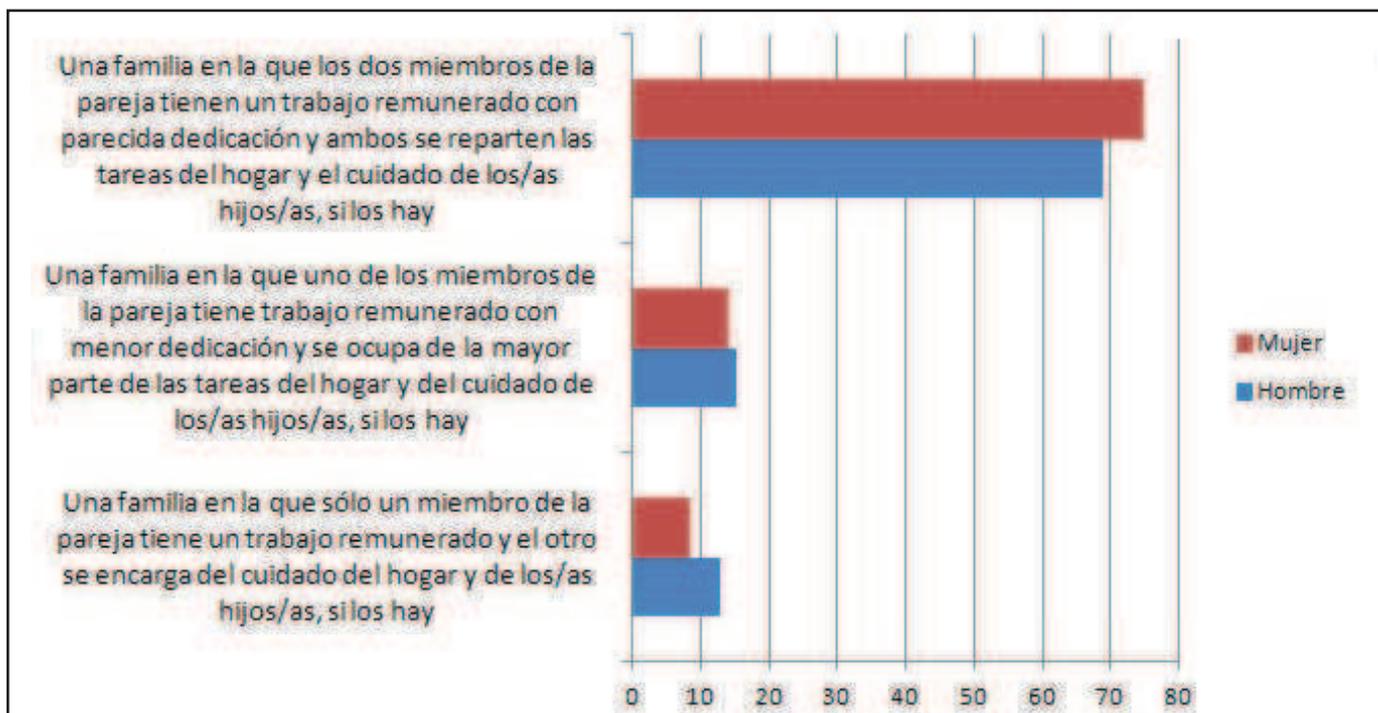
Para poder cuidar bien de un/a niño/a durante los primeros tres años de su vida, las familias necesitan

tiempo para el cuidado. Cuando ambos progenitores tienen un empleo, este tiempo sólo se puede conseguir de tres formas:

1. Reduciendo el tiempo de trabajo pagado de uno de los dos progenitores o de ambos.
2. Accediendo a un permiso para ausentarse durante un tiempo del empleo.
3. Encargando el cuidado del bebé a otras personas fuera de la familia nuclear.

¿Cómo desean las familias cuidar de sus hijos? Para contestar a esta pregunta hay dos fuentes de información útiles, una es el Barómetro del CIS que ofrece datos representativos y otra es un estudio cualitativo realizado a 68 parejas en 2011. En el estudio del CIS se preguntó "En una familia el trabajo dentro y fuera del hogar puede organizarse de diferentes formas. De las tres posibilidades que le voy a leer a continuación, ¿podría decirme cuál se acerca más a su forma ideal de familia?" y se obtuvieron las respuestas reflejadas en el gráfico 1. Como se puede observar, muy mayoritariamente la familia ideal es aquella en la que ambos progenitores cuidan por igual a sus hijos/hijas.

Gráfico 1: "En una familia el trabajo dentro y fuera del hogar puede organizarse de diferentes formas. De las tres posibilidades que le voy a leer a continuación, ¿podría decirme cuál se acerca más a su forma ideal de familia? (% de respuestas sobre el total de cada



Fuente: CIS, Barómetro de marzo 2010, Estudio nº 2.831, pregunta 20.

sexo).

La limitación de estos datos es que preguntan sobre los ideales a personas de todas las edades, ya tengan criaturas o no, y además éstas también pueden tener diferentes edades. Realmente, interesa saber qué piensan las familias con criaturas menores de tres años. En 2011 se llevó a cabo la primera parte de un estudio cuyo objetivo es conocer cuáles son los ideales y planes para el cuidado de niños menores de tres años, así como la realidad de estos cuidados. Se entrevistó a 68 parejas, en las que ambos progenitores estaban empleados o alguno desempleado, en cuatro ciudades españolas (Barcelona, Madrid, Pamplona y Sevilla). Las autoras del estudio identifican en las familias bi-activas que estaban esperando su primer hijo varios deseos mayoritarios con respecto al cuidado del bebé durante su primer año de vida. Por un lado, la mayoría desea cuidar del bebé en el seno familiar, al menos durante el primer año de vida; y la mayoría desea alimentar al bebé mediante lactancia materna durante los primeros seis meses (Abril et al. 2012). Ahora bien, como muestra la siguiente cita, una cosa es el deseo que expresan estas parejas y otra cuestión es la realidad y las restricciones a las que se enfrentan:

“Para estas parejas, las escuelas infantiles en el primer

año constituyen la única solución tras agotar todas las modalidades posibles de permisos laborales (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones) a los que se pueden acoger. Esto ocurre normalmente, de acuerdo con el sistema español de licencias parentales, tras el cuarto o sexto mes del nacimiento del hijo/a. Este es el momento en el que los padres tienen más dificultades para decidir sobre el cuidado de sus hijos debido al ‘vacío institucional’ en el que se mueven: el uso de licencias parentales (excedencias o reducciones de jornada) no es económicamente viable para muchas parejas, la oferta de plazas en escuelas infantiles de carácter público es muy limitada y los centros privados pueden resultar demasiado costosos.” (Abril et al. 2012, pág. 18)

La solución de reducir la jornada laboral o de dejar el empleo para poder cuidar de los niños hasta que cumplan un año es anticipada por una minoría de las parejas entrevistadas por diferentes motivos. Algunas no creen posible renunciar a una parte de los ingresos, otras no ven viable esta opción por la inseguridad laboral a la que se enfrentan y otras no quieren renunciar a sus carreras laborales.

“Las parejas se debaten además entre una preferencia generalizada por mantener los cuidados de los bebés en el seno familiar hasta el año, pero el con-

texto laboral (incertidumbre laboral y económica) y la ausencia de permisos pagados cuando la mayoría necesita mantener dos ingresos les lleva a optar entre dos alternativas viables: una escuela infantil a partir del sexto mes de vida de la criatura o el cuidado por parte de los abuelos." (Abril et al. 2012, pág.20)

Ahora bien, contrariamente a lo que se suele pensar en cuanto al papel de las abuelas en el cuidado de las/os niñas/os en España, la mayoría de estas parejas no piensan que las abuelas puedan y deban cuidar a tiempo completo de sus nietos como solución a este vacío institucional, aunque sí les consideran como cuidadores ocasionales.

"Sin embargo, muchas parejas piensan que el cuidado de un niño de corta edad puede ser demasiado exigente para una persona de edad avanzada y que después de una cierta edad, los niños necesitan socializarse y estar en contacto con otros niños. Para muchos, incluso si no descartan utilizar la ayuda de familiares, los abuelos son percibidos como la segunda mejor alternativa a la que recurrir de manera ocasional, por ejemplo los días en los que la escuela cierra, en periodos de vacaciones, o puntualmente si el niño se enferma." (Abril et al. 2012, pág.21)

Hay un grupo de futuros progenitores que rechaza de forma muy explícita transferir los cuidados de su futura hija/o a los abuelos.

"Finalmente, un grupo reducido de parejas muestra un rechazo explícito al hecho de recurrir a los abuelos como cuidadores principales. Se sienten incómodos con la idea de delegar su responsabilidad de padres a los abuelos. Lo perciben como un abuso o sobrecarga para los abuelos. Para estas parejas los abuelos deben disfrutar de los nietos, pero no tienen que ser los responsables de su cuidado. Esta actitud refleja un deseo de independencia por parte de las parejas." (Abril et al. 2012, pág.21)

De las parejas entrevistadas, solamente en un caso la mujer dice que dejará su empleo para cuidar de la criatura, entre otras cosas por un cambio de domicilio. Por lo tanto, en este estudio las parejas bi-activas que están formando una familia dan por hecho el modelo familiar de dos sustentadores, al menos en cuanto a los planes que hacen durante el embarazo

del primer hijo/a. Bastantes parejas se plantean recurrir a las escuelas infantiles en cuanto se incorporen al empleo, porque constituyen la única solución tras agotar todas las modalidades posibles de permisos bien remunerados y a pesar de que la oferta de plazas en escuelas infantiles de carácter público es muy limitada. El uso de excedencias o reducciones de jornada no es económicamente viable para muchas parejas. La tesis del vacío institucional para el cuidado de la primera infancia es confirmada por estas parejas, ya que la mayoría desean cuidar del bebé al menos durante el primer año dentro del seno de la familia nuclear, pero se tienen que adaptar a la realidad existente, que no lo permite.

Otro deseo expresado por prácticamente todas las parejas del citado estudio consiste en optar por la lactancia materna si posible, por lo menos, durante 4 meses, aunque la duración ideal sea considerada de 6 meses. La lactancia materna determina para la mayoría de las parejas su visión del reparto de los cuidados durante los primeros meses de vida del bebé. La figura de la madre es considerada como naturalmente más responsable de los hijos y las hijas y la mayoría de padres se ven en rol de cuidadores secundarios, al menos durante los primeros meses.

Una vez que queda claro que las parejas desean cuidar de su hija/o en el seno familiar durante el primer año de vida de la criatura, se puede afirmar que los PPIINA son un instrumento ideal para colmar el vacío institucional existente actualmente en España. ¿Por qué es un instrumento ideal o para quién se puede considerar como tal? A continuación se exponen los argumentos sobre los beneficios de los PPIINA para las criaturas, para las madres, los padres, las abuelas y la sociedad en su conjunto.

Los beneficios de los permisos para las familias y la sociedad

En primer lugar los permisos iguales e intransferibles y pagados al 100% serían de gran beneficio para los niños/as, ya que consistirían en otorgar a los padres la misma duración de permiso de paternidad que tienen actualmente las madres en España, es decir 16 semanas de permiso de maternidad más las 2 semanas de permiso de lactancia, en total cada persona progenitora tendría entonces 18 semanas de permiso

para el cuidado de su hija. La familia nuclear¹ en su conjunto tendría pues 32 semanas de permiso pagado al 100% para poder cuidar del bebé. Si a estas 32 semanas se le suman 8 semanas de vacaciones anuales de ambos progenitores, los bebés podrían disfrutar durante 40 semanas (alrededor de 10 meses) de cuidados parentales en el seno familiar, en consonancia con el deseo de la mayoría de las parejas². La reforma del actual sistema de permisos parentales hacia la igualdad de los permisos para ambos progenitores incrementaría el potencial de que la primera infancia recibiera cuidados de calidad, porque la conciliación de empleo y vida familiar sería más sencilla. Actualmente, la conciliación genera tensiones en el seno familiar y éstas perjudican a la infancia (Marí-Klose et al. 2010). Además, este tipo de cuidados parentales facilitarían los lazos de apego entre la criatura y sus progenitores, lo que constituye la mejor base para un buen desarrollo social, emocional y cognitivo, según muestra una multitud de estudios (véase Ortíz et al. 1999 para un resumen).

Los PPIINA no sólo representan un beneficio para las criaturas, sino también para las **madres**. Ellas podrían conciliar su empleo y vida personal/familiar de forma menos perjudicial para su empleabilidad y para su carrera profesional. En España son pocas las madres que se cogen una licencia parental a tiempo completo (excedencia), pero aún así ellas siguen siendo las que mayoritariamente abandonan el empleo después de la maternidad, sobre todo a partir del segundo hijo/a, y las que reducen su jornada laboral por guarda legal de hijos en comparación con los padres. La maternidad penaliza mucho más al empleo y a las carreras laborales de las mujeres que a la de los hombres, porque la sociedad les asigna de forma asimétrica los cuidados (medios de comunicación, literatura, etc.) y porque el Estado de bienestar español no provee suficientes permisos bien pagados de forma neutra para madres y padres ni suficientes servicios de atención a la infancia. Si se establecieran permisos iguales e intransferibles, los padres disfrutarían de ellos de forma muy similar a las mujeres, con lo cual la penalización asimétrica de la maternidad en el mercado laboral se reduciría y se igualaría en el caso de hombres y mujeres. Además, al poder contar las ma-

dres con la co-responsabilidad de una persona de confianza, como es el padre o la otra madre, para el cuidado del bebé desde los 4/6 meses hasta los 8/10 meses, ellas estarán más tranquilas. Un mayor bienestar de la madre favorece a su vez al desarrollo del bebé.

Los **padres** también se beneficiarían de los PPIINA. Por un lado, los padres podrán ser corresponsables siguiendo los deseos de una mayoría de ellos (véase gráfico 1) y cumpliendo con su deber legal (véase artículo 68 del código civil sobre obligaciones y derechos de los cónyuges) y su deber moral de responsabilizarse del cuidado de sus criaturas. Para muchos padres ésta será la ocasión de aprender a cuidar, ya que hasta ahora en la sociedad española ha habido pocas oportunidades, en general, para los niños y chicos jóvenes de aprender a cuidar de niños/as pequeños. Incluso la mayoría de las revistas para el cuidado de los bebés y mucha de la literatura existente va dirigida a las chicas jóvenes y a las mujeres y sólo poco a poco los hombres son considerados como cuidadores, por ejemplo en los cursos de preparación al parto. Hay estudios, sobre todo en Estados Unidos, sobre cómo la práctica del cuidado de hijos aporta a los padres además otras nuevas competencias, que los hombres sin hijas/os adquieren con más dificultad, sobre todo de tipo organizativo (Rimbau-Gilabert et al. 2009). Una participación de los padres en los cuidados infantiles, en términos similares al de las madres, tendría como efecto secundario una revalorización del trabajo doméstico y de los cuidados por parte de los hombres en general, ya que todo lo que es realizado por hombres, tiende a tener automáticamente una mayor valoración que aquellas actividades consideradas solamente femeninas. Desde el punto de vista individual de los hombres, el beneficio más importante para ellos como padres cuidadores radicaría en la creación de unos lazos afectivos y de apego con sus bebés, que constituyen la base para una posterior relación padre-hija/o fuerte y duradera, incluso a prueba de una potencial ruptura de pareja.

Para los abuelos y las abuelas, que constituyen la mayoría de cuidadores de sus nietos, los PPIINA serían

1 La familia nuclear, según la legislación actual, puede ser monoparental o estar constituida por dos personas de diferente o del mismo sexo. Se puede haber creado formalmente mediante matrimonio o informalmente como pareja de hecho, ya que al tener un hijo, ya sea fuera o dentro del matrimonio, cualquier pareja obtiene el reconocimiento de familia "nuclear" a efectos legales.

2 Hay que llamar la atención sobre el hecho de que el mencionado estudio cualitativo no es necesariamente representativo del conjunto de las parejas españolas. Ahora bien, hay otras encuestas representativas que apoyan estos resultados (véase Marí-Klose et al. 2010, pág. 45).

un beneficio, ya que no les apartaría de las tareas de cuidados de los más pequeños, sino que incrementaría la calidad de la relación con sus nietas/os. Las abuelas podrán ejercer como tales sin perjuicio para su propia salud, sino que al contrario, la actividad de cuidar representará parte de un envejecimiento activo y enriquecedor. Las abuelas podrán dedicar tiempo de calidad a los nietos/as, lo que repercutirá de forma positiva en el desarrollo de los niños/as. Ante el aumento de la esperanza de vida y la actual crisis del sistema público de pensiones, el envejecimiento activo es una pieza fundamental para asegurar la viabilidad de los Estados de bienestar en Europa. Las abuelas podrían convertirse en cuidadoras puntuales, de gran ayuda para los progenitores, sin tener que renunciar a su propio bienestar y auto-cuidado.

Finalmente, los PPIINA se convertirían en una inversión para toda la sociedad, ya que se convertirían en una inversión en el capital humano durante la primera infancia, permitirían aprovechar mejor el capital humano de las mujeres y harían aflorar el capital cuidador y organizativo de los padres. En su conjunto, se trataría pues de una inversión en la calidad de vida y bienestar familiar, lo cual es positivo para el desarrollo de los bebés, para el desempeño laboral de calidad de los adultos y para una economía basada en el capital humano y la innovación. Los PPIINA pasarían a ser una pieza clave en la reestructuración del modelo económico español hacia una economía basada en el conocimiento y los servicios. Los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% fomentarían el trabajo de calidad mediante una mayor oferta de capital humano enriquecido, polivalente y equilibrado, lo que forma la base de cualquier economía de servicios basada en el conocimiento y en un empleo de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Abril, P. et al. (2012). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos ingresos en España. Demosoc Working Paper, 49. (http://www.upf.edu/demosoc/_pdf/DEMOSOC49.pdf)
- Marí-Klose, P. et al. Infancia y futuro: Nuevas realidades, nuevo retos. Fundación La Caixa, 2010. (http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/estudiossociales/volumenes10_es.html#vol30)
- Ortíz, M., M. Fuentes, Félix López, J. Palacios, A. Marchesi, y C. Coll. «Desarrollo socioafectivo en la primera infancia». En J. Palacios, A. Marchesi & C. Coll (Comps.), Desarrollo psicológico y Educación, pág. 151–175. Madrid: Alianza, 1999. (<http://blocs.xtec.cat/principalcongresindians/files/2010/12/laferament.pdf>)
- Rimbau-Gilabert, E. 2009. «Breaking the boundary between personal- and work-life skills: parenting as a valuable experience for knowledge workers». International Journal of Knowledge and Learning 5, n.º 1, pág. 1-13. .

Las cuentas claras: #sise puede invertir en igualdad equiparando los permisos por nacimiento

Autora: Carmen Castro García. PPIINA y SinGENERODEDUDAS.

En estos años de crisis han ido descendiendo los procesos de maternidad y paternidad en España. En 2012, se han reducido un 7,91% los de las madres y un 8,84% los de los padres. La causa hay que buscarla en los menores nacimientos que provocan el envejecimiento demográfico y en el retroceso de la inversión en igualdad y la involución social que ello conlleva.

Hay quien pretende achacarlo a una falta de interés de las personas progenitoras en la crianza de sus criaturas y utilizan estos datos como excusa para frenar la ampliación de derechos necesaria en el avance hacia la corresponsabilidad, amparándose en el contexto de crisis económica y en el nuevo fundamentalismo del 'déficit cero'. Sin embargo, se trata de un burdo intento de mantenernos en una realidad injustificable basada en la división sexual del trabajo, en la que la maternidad sigue siendo un factor que penaliza el empleo de las mujeres y esto se acentúa con la incertidumbre y precariedad laboral que provocan las políticas de ajuste que se están aplicando.

El descenso continuo de la natalidad durante este tiempo es un hecho constatado por el INE¹, en 2011 hubo un 9,2% de nacimientos menos que en 2008 y 2012 no fue una excepción en esta tendencia decreciente. El porqué hay menos nacimientos requeriría de una explicación algo más extensa; sobre todo si la intención es indagar sobre las causas reales. En un primer bloque de respuestas están las más obvias: que se agudiza el envejecimiento de la población, que hay menos mujeres en edad 'fértil' -sí, así se dice-, y también que se ha activado el proceso de retorno de muchas mujeres migrantes a sus respectivos países de origen. Ahora bien, quedarse con estas explicaciones sin más, es apenas rozar la superficie, así que hay que relacionar más variables para hacer visible el hecho de que los países que más invierten en igualdad son los que mantienen los índices de fecundidad más altos, como Islandia con el 2,02, Suecia con el 1,98 y Noruega con el 1,88 frente a España con 1,36 en 2011.

Estos datos invitan a reflexionar sobre los hechos di-

ferenciales que hacen que los países más igualitarios tengan resultados más favorables para la renovación demográfica y para la sostenibilidad de su sistema de bienestar. En todos ellos, la igualdad actúa como motor del desarrollo y a ello responde la orientación de sus políticas públicas.

LA CORRESPONSABILIDAD ES UNA PIEZA CLAVE PARA LA IGUALDAD Y A ELLO PUEDE CONTRIBUIR EL SISTEMA DE PERMISOS POR NACIMIENTO.

El nacimiento de una criatura es el momento crucial para reafirmar los roles de género en una pareja o, mejor aún, para establecer las bases para un reparto de tiempos y dedicación más igualitaria. Este secreto a voces se confirma en las estadísticas sobre la brecha de género en el trabajo no remunerado que ha aumentado, sobre todo cuando hay hijos/as menores².

Una de las claves para incidir en el reparto igualitario de tiempos es la existencia de derechos a participar en el cuidado ante un nacimiento orientados a la igualdad efectiva de su uso.

Las experiencias encontradas en algunos países, como Suecia o Islandia, nos muestran que cuanto más equitativa es la distribución del permiso por nacimiento en la pareja, más equitativa es también la toma de decisiones en las familias biparentales. También es altamente significativo el hecho de que cuantos más días de permiso utilizan los padres, mayor es su implicación en el cuidado infantil y eso hace que dediquen más tiempo al trabajo no remunerado de cuidados minorando su dedicación de horas a la semana al trabajo remunerado.

1 Indicadores Demográficos Básicos, publicados el 19 de diciembre de 2012; véase [Nota de prensa](#) del INE.
2 OCDE, 2012: Closing the Gender Gap.



Hay evidencias sobre la importancia que tiene la configuración de los permisos por nacimiento que, según como sean sus características más relevantes, pueden resultar muy efectivos para modificar la pauta de comportamiento masculino hacia una mayor corresponsabilidad.³

En el análisis de cómo se reparte el uso del tiempo entre ambos progenitores -cuando existen- es relevante identificar el número de días utilizados por cada quien y cómo va evolucionando y contribuyendo a mayor cotas de igualdad.

En gran parte de los países europeos, España incluida, se establecen diferentes mediciones de días de permiso remunerado según se trate de madres o padres (en general, la duración del permiso de las madres es mayor). Sin embargo, en los países que han hecho reformas en su sistema de permisos para aproximarlos a un tratamiento más equitativo, se va rompiendo el mensaje de que los hombres están ausentes del cuidado infantil. En Islandia, por ejemplo, el número de días que se toman los padres ha ido aumentando a medida que se implementó gradualmente la reforma de los permisos (de 2001 a 2003) que establecía 9 meses de permiso bien pagado repartido en 3 meses intransferibles para los padres (1 desde 2001, 2 desde 2002 y 3 desde 2003); otros 3 meses intransferibles para las madres; y otros 3 meses más a repartir entre ambos de mutuo acuerdo (3/3/3). En total, resulta que los padres en Islandia utilizan el 33% de la duración global del permiso (9 meses) lo que representa precisamente sus 3 meses intransferibles. Similar comportamiento se observa en otros países nórdicos como Suecia o Noruega; en este último se vuelve a observar, al igual que ocurrió en Islandia, que el efecto de la ampliación gradual del permiso intransferible y bien remunerado para los hombres es un incremento del porcentaje de los padres que lo usan así como el tiempo utilizado por los mismos y que porcentualmente coincide con la duración de su propio permiso.

En España, la duración media del permiso por naci-

miento que toman las madres y la que toman los padres, con derecho a esta prestación económica de la seguridad social, se ha ido manteniendo desde la creación del permiso de paternidad intransferible en 2007; 113 días utilizan prácticamente el 100% de ellas como promedio (16 semanas) y 15 días (2 semanas) es el promedio que usa el/la otro/a progenitor/a; las prestaciones económicas por paternidad representaron el 83% del total concedidas a las madres en 2011⁴. Esta utilización de tiempos confirma la persistencia de una brecha de género en el cuidado infantil y también la existencia de la 'norma social' ya detectada en otros países respecto al uso de estos permisos: los hombres utilizan su permiso (intransferible y bien remunerado) y las mujeres utilizan el suyo propio y también el que, en teoría, podrían ceder o compartir con el/la otro/a progenitor/a. En el caso de España, si bien hay 10 semanas transferibles en el permiso de maternidad, la costumbre y el uso las ha convertido en lo que realmente son, una 'ampliación' de las primeras 6 semanas -obligatorias- del permiso de maternidad. Esto explica que no alcance a un 2% el porcentaje de padres que utilizan algo del llamado permiso de maternidad y que, aunque entre estos su duración promedio aumente 31 días, no resulte estadísticamente significativa.

Así pues, es evidente que si realmente se quiere avanzar en corresponsabilidad, la equiparación de los permisos por nacimiento es una de las medidas estratégicas para hacerlo posible. En España este proceso se ha paralizado con el aplazamiento en 3 ocasiones seguidas desde 2011, de la ampliación del permiso de paternidad intransferible a 4 semanas; la justificación oficial de los últimos gobiernos sobre este retraso en la ampliación de derechos ha sido la económica; de hecho, la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley⁵ (octubre de 2012), en la que se insta al Gobierno a *"avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adopción y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo período personal e intransferible, eliminando las disfunciones existentes en*

3Castro, C. y Pazos, M. (2012): '[Permisos por nacimiento e igualdad de género. ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?](#)'. PT nº 9/2012 del Instituto de Estudios Fiscales

4Véase Escobedo, A. y Meil, G (2012) en Moss, P. (2012) International Review of Leave Policies and Related Research, 2012. pag 253

5Presentada por CIU, véase esta [nota](#).

la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales" emplazando esta reforma al momento en que 'la coyuntura económica lo permita'.

Sin embargo en Islandia, el contexto actual de crisis económica no ha detenido la inversión necesaria para alcanzar mayores cotas de igualdad, y así, en diciembre de 2012 se aprobó la ampliación a 5 meses la duración de los permisos intransferibles para cada progenitor (y 2 meses para compartir) que entrará en vigor en 2014.

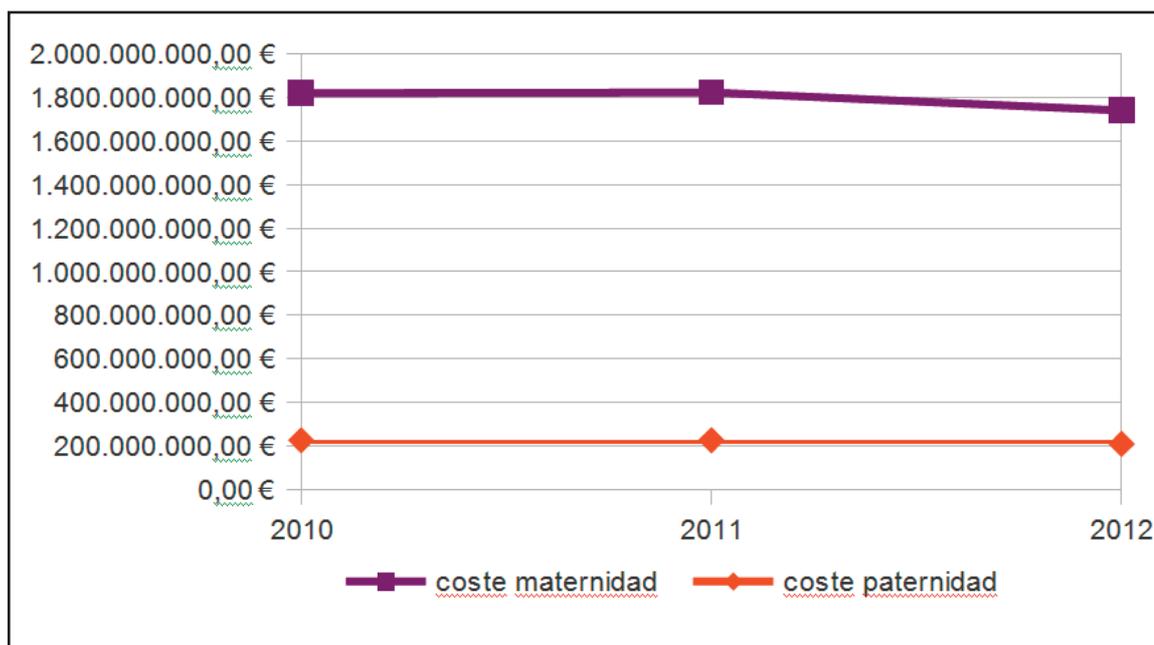
El enfoque de cada país vislumbra una posición diferente entre considerar la ampliación de derechos para la equiparación de los permisos por nacimiento como un 'coste' o como una 'inversión' que facilite la orientación hacia otro modelo de sociedad⁶.

HABLEMOS PUES DE NÚMEROS Y PONGAMOS LAS CUENTAS CLARAS. ¿CUÁNTO COSTARÍA LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO EN ESPAÑA?

Para hacer una aproximación al coste de la reforma, es conveniente partir tanto de la duración media del permiso utilizado actualmente como del coste que representa el mismo.

Según los datos que ofrece la Seguridad Social, la reducción de los procesos de maternidad y paternidad

Evolución costes de permisos maternidad y paternidad, España



se traduce también en una minoración del coste de los permisos utilizados en estos últimos años. El coste anual del permiso de maternidad (16 semanas) ha pasado de 1.820.698.229,06 en 2010 a 1.741.730.622,84 euros en 2012, y el de paternidad (2 semanas) ha pasado en esos mismos años, de los 225.543.356,41 a los 208.725.482,15 euros que reflejan la gráfica.

Es decir, utilizando los datos disponibles para el último año, cada semana voluntaria de permiso de paternidad cuesta 104.362.741,08 euros, algo menos que los cerca de 109 millones de cada semana del permiso de maternidad. Hay que tener en cuenta que las semanas del permiso de paternidad son voluntarias, (en el permiso de maternidad hay 6 semanas obligatorias) y que, aunque lo utilizan un elevado porcentaje de padres, son prácticamente el 100% de las madres con derecho al permiso de maternidad quienes hacen uso del mismo.

Lo primero que provoca la lectura de estos datos económicos oficiales es, en mi opinión, poner en cuestión la veracidad del motivo por el que no se ha hecho efectiva la ampliación del permiso de paternidad intransferible de las 2 semanas actuales a las 4 semanas previstas en la Ley de Igualdad. El coste de cada semana de permiso de paternidad es inferior al importe de financiación pública que perciben de promedio los partidos políticos con mayor presencia en el parlamento y sus fundaciones, y también es inferior al

⁶Véase también Castellanos, C. y Castro, C. (2011) ['Equiparación de los permisos para padres y madres, ¿podemos asumir su coste?'.](#)

coste de gran parte de los tramos de alta velocidad ferroviaria aprobados para 2013⁷, por citar solo algunos ejemplos que nos permiten redimensionar el coste.

Tenemos pues que el coste de ampliar el permiso de paternidad a 4 semanas era y es algo perfectamente asumible; pero ya no se trata ni siquiera de las 4 semanas, si no de invertir en igualdad, es decir, en la equiparación plena de los permisos para hombres y mujeres. Veamos cuántos euros necesitaremos para hacerlo posible y redimensionemos nuevamente para valorar la viabilidad de esta decisión política y económica.

De la experiencia de otros países sabemos que a medida que se incrementa la duración del permiso intransferible y bien remunerado para los padres, éstos lo usan en gran medida por su duración total y además van generando un 'efecto llamada' que contribuye a que cada vez haya más hombres participando en el cuidado infantil. En Noruega, por ejemplo, la introducción en 1993 de la 'father's quota' inicial provocó que del escaso 4% de hombres que utilizaban algo del permiso total pasaran al 45% haciendo uso de su permiso propio en 1994. Este porcentaje ha ido aumentando hasta el 89% en 2005, cuando se amplió a 6 semanas el permiso intransferible para los hombres y se ha mantenido hasta 2009.

Esta es una de las hipótesis que considero de mayor interés para hacer una estimación económica del montante necesario para equiparar los permisos por nacimiento y además introduce como variable aleatoria el ritmo en el que se irán incorporando más padres al ejercicio y uso de su derecho.

Veamos pues, ¿podríamos hacer algo similar en España e ir ampliando gradualmente la parte intransferible del permiso de los hombres hasta conseguir equipararla al de las mujeres?

Supongamos que la proposición de reforma legislativa elaborada por la PPIINA⁸ recibe la luz verde y se decide implementar gradualmente en 8 años, a razón

de incrementos anuales de 2 semanas del actualmente llamado permiso de paternidad. Supongamos también que el proceso de equiparación se divide en dos fases: la primera centrada en la equiparación plena de las primeras 6 semanas del permiso y en su conversión en obligatorias y la segunda fase centrada en la equiparación gradual de las siguientes 10 semanas voluntarias.

Así pues, durante la primera fase, que podría comenzar en 2014, el objetivo sería equiparar las condiciones para los padres -u otro/a progenitor/a- a las que actualmente tienen las madres en su parte obligatoria; lo que significa que una vez equiparadas las primeras 6 semanas del permiso éstas se tendrían que convertir en obligatorias en vez de voluntarias, lo que tendría efecto en el porcentaje de hombres que lo utilizarían, ya que pasarían a ser el 100% de quienes que tuvieran derecho a ello. A partir de ese momento comenzaría el desarrollo de la segunda fase, la de equiparación de las 10 semanas voluntarias de permiso (las que van a continuación de las 6 primeras semanas que ya serían obligatorias). Podríamos considerar un 2% como ritmo continuo de crecimiento anual de padres haciendo uso de su permiso intransferible; la elección de este porcentaje es el resultado de haber tomado en consideración dos procesos: la evolución estadística sobre datos de uso de los permisos intransferibles a nivel europeo y la contextualización actual marcada por la extensión de la incertidumbre laboral, que podría contrarrestar algo el 'efecto llamada' del mayor permiso intransferible para los padres.

Lo interesante es, en mi opinión, por una parte, que el resultado al final del periodo sería muy similar al que existe en los países utilizados como referente en los que se da la mayor implicación de los hombres en el cuidado infantil; y por otra parte, que se daría una mayor 'dosificación' del presupuesto adicional necesario lo que tendría que servir para mitigar las resistencias en base a los argumentos de viabilidad económica.

Pues bien, teniendo en cuenta que la ampliación a 4

⁷Véase [desglose de presupuesto por tramos previstos](#).

⁸Véase texto de la [proposición de reforma legislativa elaborada por la Plataforma de Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción](#).

semanas es algo ya aprobado (lo que se ha aplazado es el momento de asumir el coste, es decir, los 208.725,482,15 euros que supone dicha ampliación), el coste real de la primera fase sería por una parte, financiar el aumento de 4 a 6 semanas y por otra parte, la conversión de esas 6 semanas voluntarias en obligatorias, lo que incrementaría el presupuesto destinado para cubrir al 100% de los padres que lo utilizarían; el coste de cada semana obligatoria sería de 183.092,528,20 euros y el montante necesario para esta primera fase de equiparación sería algo menos de 890 millones, repartidos en 3 años.

Una vez superada la primera fase, se podría continuar con el proceso de equiparación gradual manteniendo el ritmo de 2 semanas voluntarias adicionales hasta el 2021, en el que estaría plenamente equiparadas las 16 semanas de permiso para cada persona progenitora. El presupuesto necesario para esta segunda fase de equiparación sería de 1.107.940.107,35 euros, distribuidos en 5 años.

En definitiva, la equiparación plena para permisos por nacimiento intransferibles, remunerados al 100% e iguales a 6 semanas obligatorias y 10 semanas voluntarias, podría realizarse en 8 años con un presupuesto acumulado total de algo menos de 2.000 millones, tal y como se desglosa en la información recogida en la siguiente tabla⁹.

ANOS	FASE 1: equiparación gradual primeras 6 semanas obligatorias		% Uso Hombres	% H/M	
2014	aumento a 4 sem. volunt	+2 semanas	208.725.482,15 €	57,00%	83,00%
2015	Aumento a 6 sem volunt	+2 semanas	208.725.482,15 €	57,00%	
2016	Conversión en 6 semanas obligatorias		472.378.722,76 €	100,00%	
			889.829.687,06 €		
	coste cada semana obligatoria		183.092.528,20 €		
	FASE 2: equiparación gradual de 10 semanas voluntarias, hasta las 16 del permiso				
2017	aumento a 8 semanas	+2 semanas	8 212.899.991,79 €	59,00%	
2018	aumento a 10 semanas	+2 semanas	10 217.157.991,63 €	61,00%	
2019	aumento a 12 semanas	+2 semanas	12 221.501.151,46 €	63,00%	
2020	aumento a 14 semanas	+2 semanas	14 225.931.174,49 €	65,00%	
2021	Equiparación 16 semanas	+2 semanas	16 230.449.797,98 €	67,00%	97,56%
			1.107.940.107,35 €		
	COSTE TOTAL EQUIPARACIÓN PERMISOS (8 años)		1.997.769.794,41 €		

⁹Partiendo de los datos de uso actuales, elaborados por Escobedo, A. y Meil, G. (2012) -en Moss, P. (2012) *International Review of Leave Policies and Related Research*, 2012. pag 253-, en la tabla se reflejan dos tipos de cuantificaciones del posible 'efecto llamada'. Por una parte, cómo evolucionaría el porcentaje de padres que utilizan su permiso intransferible íntegro (del 57% actual al 67% en 2021), respecto al total de hombres con derecho a esta prestación económica (cotizantes activos con contribuciones suficientes a la Seguridad Social); es importante valorar que este porcentaje sería aún mayor, ya que siempre habrá padres que utilicen, en la práctica, menos tiempo de la duración total del permiso. Por otra parte, el 'efecto llamada' también se percibiría en la relación entre los padres que ejercen su permiso remunerado con respecto a las madres que también lo hacen, pasando del actual 83% a cerca del 98% en 2021

¹⁰ Véase Medialdea, B. y Pazos, M. (2011) [¿Afectan los impuestos a la \(des\)igualdad de género? El caso del IRPF español](#). En Presupuesto y Gasto Público 64/2011.

LA PREGUNTA ESTÁ EN EL AIRE: ¿PODEMOS FINANCIAR EL COSTE ECONÓMICO DE ESTA EQUIPARACIÓN?

Un dato interesante a valorar son las evidencias de que el Estado deja de ingresar más de 2.600 millones de euros anuales, por mantener la reducción por tributación conjunta en el IRPF (cónyuge dependiente), aunque la propia ley del IRPF plantee la conveniencia de eliminar este gasto fiscal atendiendo al objetivo de la igualdad de género¹⁰. Así pues, si se aplicase dicha ley, se podría financiar la equiparación de los permisos en un único ejercicio económico ¿Cómo no va a ser asumible si además se propone distribuir el coste de la reforma a lo largo de 8 años?

En conclusión, lo que se necesita para la equiparación de los permisos por nacimiento es el compromiso político firme con la corresponsabilidad y la igualdad de género.

Beneficios de los PPIINA 100% para las empresas y la sociedad

Autora: Virginia Carrera Garrosa, PPIINA y Colectivo Feminista Trece Rosas.

En mi aportación a este encuentro, voy a intentar exponer cómo la **corresponsabilidad** es garante de igualdad y por tanto de beneficios para una sociedad como la nuestra.

Centraré mi opinión, en un periodo concreto y en una acción concreta, donde podemos apostar por ser corresponsables, como es la del reparto igualitario de los cuidados en la etapa temprana de un bebe; y cómo esto va a repercutir en las empresas generando beneficios, así como me atrevo a afirmar que esta corresponsabilidad de facto beneficia a la clase trabajadora. De todo ello deduzco que la corresponsabilidad beneficia a la sociedad en su conjunto.

Como bien es conocido, una parte de esta sociedad son los poderes que controlan los medios de producción frente a la clase trabajadora. Esta, en su lucha y búsqueda de equilibrio constante, propone mejoras y herramientas sociales para alcanzar unos niveles de calidad en el ámbito de las relaciones laborales, las cuales van más allá de las clásicas reivindicaciones de jornada y salario. Planteando mejoras en otros aspectos relacionados con la calidad y el equilibrio de la vida personal, la familiar o la social, reconociendo con esto que no dejamos de ser clase trabajadora/asalariada a partir del sonido de la sirena de la fábrica, del abandono de la oficina o de la salida del edificio donde desempeñamos nuestra tarea productiva.

Por otro lado, de manera paralela, las compañías también han ido avanzando en materias sociales en relación a sus empleadas y empleados. En muchas ocasiones a través de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial, las cuales de manera voluntaria desarrollan medidas orientadas a favorecer la esfera social de las personas, sin olvidar que estas acciones se plantean desde una posición filantrópica pero también en la búsqueda de beneficios y en la mejora de la imagen de la empresa.

Me gustaría resaltar que en la mayoría de las ocasiones estas mejoras se han planteado en su espacio na-

tural, que siempre ha sido el de la negociación colectiva. Esta constituye el instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Aunque últimamente está viviendo una serie de transformaciones que modifican sus funciones y capacidades, se podría seguir considerando que constituye una herramienta elemental para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y por ende para la corresponsabilidad.

El Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) de 1998 señalaba, por primera vez en su punto 3.6 titulado "Igualdad de Oportunidades", lo siguiente: "La Negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados".

Igualmente, el último pacto firmado por los interlocutores sociales (II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva años 2012, 2013, 2014), reconoce expresamente medidas concretas a introducir en los convenios colectivos con el objetivo de garantizar y promover la conciliación de la vida laboral y familiar¹

Después de esto deberíamos preguntarnos: ¿a quién corresponde la garantía de estos derechos?, ¿quién

1 II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. Capítulo 1. Los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal

puede hacer posible que la corresponsabilidad sea un derecho protegido?.

Si de lo anteriormente expuesto deducimos que las empresas (los que tienen los medios de producción) y los representantes de las personas trabajadoras apuestan por un reparto equilibrado del cuidado -por lo menos en sus documentos escritos- tendremos que remitirnos al ente que garantiza una protección social a toda la ciudadanía, es decir, el Estado a través de la acción protectora de la Seguridad Social.

En la época de crisis económica, política y de valores que vivimos, donde el principal problema es el paro, medidas como el reparto igualitario del cuidado, generarían empleo en las empresas, repartirían el trabajo remunerado y mantendrían un potencial que harían más competitivas a nuestras compañías

A continuación voy a elaborar una serie de conceptos para “aterrizar” sobre la afirmación anteriormente planteada: **la corresponsabilidad genera beneficios en las empresas y por tanto en la sociedad, y a la inversa, la corresponsabilidad genera beneficios en la sociedad y por tanto en las empresas.**

Desde el punto de vista conceptual, se entiende por conciliación de la vida familiar y laboral, la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados, ni se vea afectado el reemplazo generacional. Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada. Por tanto, el concepto hace referencia al hecho de repartir y compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades en el ámbito público, en particular el laboral.

En los últimos tiempos, se ha visto la necesidad de utilizar nuevos conceptos para nombrar el conflicto del binomio público/privado y ha surgido un nuevo término: **corresponsabilidad**, que puede definirse como “la asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados”.

En esta nueva redefinición del problema, debemos encajar, como **solución** al mismo, los permisos iguali-

tarios e intransferibles de nacimiento y adopción (PPIINA). Esto supone la oportunidad igualitaria de repartir el cuidado entre hombres y mujeres y más específicamente en una etapa y tarea concreta: la crianza de las y los bebés en sus primeros meses de vida.

En una sociedad como la nuestra, donde el tejido productivo del país lo componen en más de un 90% PYMES y el más representativo es el sector terciario. Deberíamos apostar por generar **beneficios** desde una corresponsabilidad protegida, puesto que como es mi intención demostrar, ésta aportaría más beneficios que costes.

La pregunta más veces repetida es la siguiente: ¿qué costes puede suponer este cambio de estructuras y mentalidades en las empresas?, y también, ¿qué costes puede suponer, en términos empresariales, equiparar el disfrute de tiempo en el permiso de nacimiento o adopción?

La pregunta más deseada y correcta sería: ¿qué beneficios supondría para la sociedad en general, y para las empresas en particular, el reparto equilibrado de las responsabilidades, la posibilidad de compartir el cuidado de los y las menores y el disfrute del tiempo de manera igualitaria?

Tenemos respuestas para estas preguntas, y teniendo en cuenta que las empresas piensan en su rentabilidad y producción, podemos afirmar, sin caer en la locura, que los costes para las empresas, en términos económicos, no supondrían ninguna inversión mayor de la que actualmente vienen haciendo en este tipo de permisos. Estas prestaciones económicas forman parte de la acción protectora de la Seguridad Social, por lo que a las compañías, la puesta en marcha de este cambio de mentalidad en el cuidado, en términos monetarios, no les supone una modificación en sus balances contables, ni inversiones mayores de las previstas en sus finanzas.

Lo que podríamos asegurar es que, el no conseguir una estructura social que reparta el cuidado y el tiempo de disfrute de los menores en sus primeros meses de vida, supondría -ya lo está haciendo- consecuencias negativas en las organizaciones y empresas, las cuales se traducen en costes laborales de tipo organizativo, económico, competitivo y de ambiente de trabajo.

El efecto de no poner en marcha los permisos igualitarios e intransferibles supone en las empresas realidades en sus plantillas, como son:

- Insatisfacción laboral, al no poder los hombres pasar el tiempo deseado con sus menores

- Disminución del rendimiento -porque en muchos casos la "cabeza" no va a estar pensando, exclusivamente, en desarrollar la tarea encomendada

- Una elevación de las tasas de absentismo

- Plantillas desmotivadas

- Pérdida de personas cualificadas. Podríamos afirmar que, al no poder implicarse los dos progenitores en el cuidado de los menores en los primeros meses de vida, uno de los dos se ve obligado a abandonar el mercado de trabajo, para mantener la estructura familiar. En la mayoría de los casos, las que así lo hacen son las mujeres, considerando, según diferentes estudios (p.ej. La Encuesta de calidad de vida en el trabajo del INE), que la exclusividad en el cuidado por parte de las mujeres se indica como una de las primeras causas por las que éstas abandonan el mercado de trabajo, en ocasiones "voluntariamente", en otras muchas de manera obligada e involuntaria.

De las anteriores situaciones podemos extraer que, en términos de rentabilidad empresarial, esto afecta a la productividad, traduciéndose en una disminución de la misma.

Con este tipo de premisas, estaría contestando a la primera pregunta, y podríamos deducir que los costes que tiene para las empresas el permiso igualitario e intransferible de nacimiento o adopción, son costes que afectan a su productividad, no a su "bolsillo".

Por lo que, uniéndolo a la segunda pregunta, me atrevo a concluir que estos costes, en el momento en que se desarrollen los PPIINA, desaparecerían. Las nuevas forma de organizar el trabajo con la vida familiar llevarían a la empresa a un aumento de beneficios, los cuales se manifestarían en mejoras perceptibles como son: una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentarse a los cambios en las empresas,

mejores opciones en la retención de los y las empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento y formación), incrementos en la productividad y efectividad y mejoras en índices de absentismo y clima laboral.

Todo esto también se reflejaría en una mejor y más atractiva de la empresa imagen pública así como también en un mayor compromiso de los y las empleados con la organización. Para muchas personas las ventajas sociales y el clima laboral son más importantes que los sueldos

Las investigaciones avalan algunos de los siguientes beneficios específicos en las plantillas:

- Utilización del potencial femenino

- Mayores niveles de satisfacción de las personas con su trabajo, al disponer de tiempo para enfocarse mejor en su vida fuera de éste.

- Las personas trabajadoras desarrollan un sentido de control personal sobre sus vidas.

- Mejoran las relaciones con la jefatura, lo cual se asocia a menores niveles de estrés.

- Mejoras en su autoestima, salud, concentración y confianza.

- Compromiso con la empresa

- Mayor grado de satisfacción con el trabajo, y una mejor eficiencia, "al no llevar problemas del trabajo a casa y viceversa".

El tener una plantilla motivada, eficaz, eficiente y comprometida genera beneficios a las empresas, el tener un permiso de nacimiento o adopción intransferible e igualitario reparte el empleo y el trabajo.

Ser corresponsables apostando por los permisos de nacimiento y adopción supone comprender que formamos parte de un todo. El balance entre trabajo y familia es esencial para una buena calidad de vida de las personas y para el tejido productivo de cualquier sociedad.

Por estas razones el Estado debe modificar las normas existentes, e introducir los PPIINA, valorando que esta serie de beneficios en las empresas traerá consecuencias positivas en nuestra economía y por tanto en nuestra sociedad en general.

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

AINC, (1998): Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Gobierno de España.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012.

BOE

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-1778>

Baz, J.A. (2008) “La responsabilidad social empresarial: especial referencia a la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” Revista Derecho Social

Casado, E.; Gómez Esteban, C. (eds) (2006). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid, Biblioteca Nueva. 2006.

Carrasco, C. (2002) “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” Magdalena León (comp.): mujeres y trabajo: cambios impostergables, Foro Social de Porto Alegre de 2 y 3 de Enero

Carrera, V. (2011) “La conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio del hogar familiar” <http://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/100784>. Universidad de Salamanca

Ponce, J.M. (2007). “La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados”, Revista Empresa y Humanismo. Vol. X.

A las empresas basadas en el conocimiento les interesa la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad

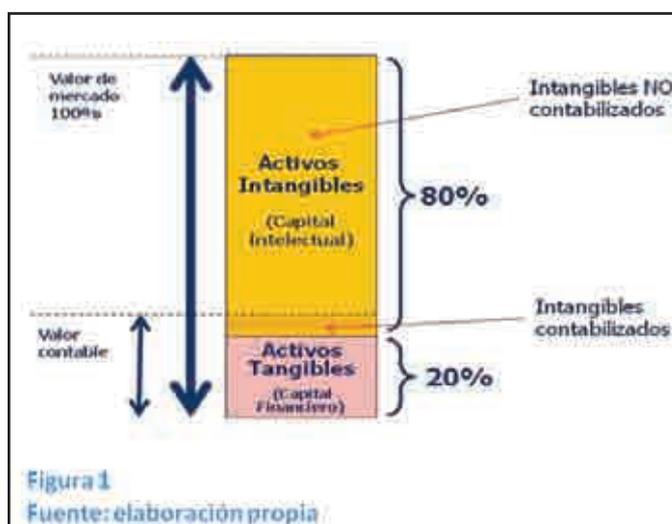
Autor: Mariano Nieto Navarro. Red de Hombres por la Igualdad Heterodoxia y Stopmachismo

10.02.2013 PROPÓSITO:

Este artículo argumenta por qué la supervivencia futura de las empresas basadas en el conocimiento, que se enfrentan a la escasez de personal con formación y experiencia, depende de su capacidad para retener a la mano de obra femenina si quieren detener la hemorragia de una parte importante de sus activos intangibles estratégicos. En las empresas basadas en el conocimiento, la puesta en práctica de medidas que permitan retener con éxito al personal cualificado se traduce en una mejora de los beneficios empresariales. Y esto es especialmente cierto para con sus empleadas. La retención a largo plazo de las mujeres cualificadas debería estar entre las preocupaciones principales de estas empresas. Para conseguir dicho objetivo es necesario que las empresas y organizaciones empresariales reclamen al legislativo la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, además de invertir en medidas internas para favorecer a las mujeres.

Desde mediados de los años 80 del siglo pasado se ha dado una evolución drástica en la valoración de las empresas. Los activos materiales o capital financiero han pasado de representar el 50%, a menos de un 20% del valor de mercado de una empresa media.

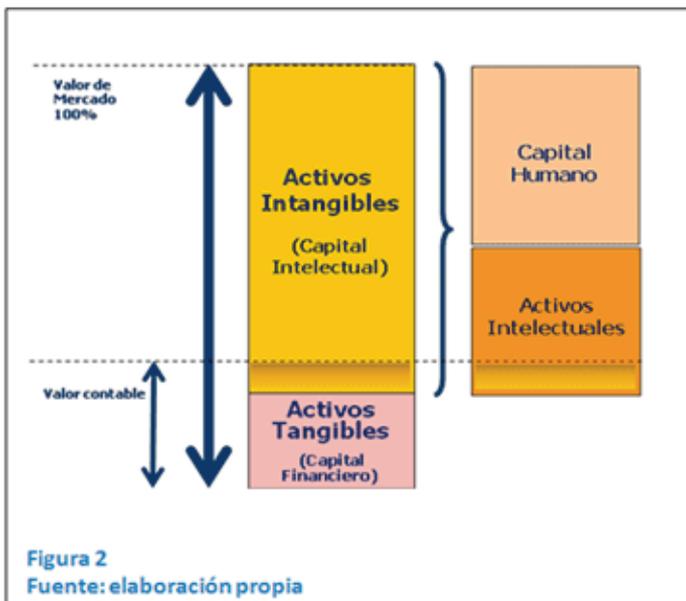
En 1985 el valor de los activos **tangibles** en libros representaba el 50% del valor de mercado de las empresas; quince años más tarde su valor en libros representa el 20% del valor de mercado y el 80% restante es atribuido a los activos **intangibles** de la compañía.¹



Sin embargo, este aumento del valor de los intangibles no se refleja en los libros de contabilidad. En el balance oficial de las empresas se contabilizan fundamentalmente los activos **tangibles** o "materiales": los inmuebles, los laboratorios, los talleres, las máquinas, el material inmovilizado en almacén, el dinero en el banco, etc. Las normas de contabilidad permiten solo introducir algunos pocos (aunque pueden tener un valor considerable) asientos contables correspondientes a activos **intangibles** tales como el valor de la marca, derechos de autor, las patentes, etc. de la empresa. Pero la mayoría de los activos intangibles no se valoran en la contabilidad oficial y solo se tienen en cuenta a la hora de vender la compañía. Si la empresa va bien, su valor de mercado será muy superior a su valor contable. Y todo ese "valor de más", que no se refleja en la contabilidad oficial, son activos intangibles, también llamados el "capital intelectual" de una empresa.

El capital intelectual de una empresa está compuesto por una serie de intangibles tales como la cartera de clientes, la reputación, la calidad de sus productos o servicios, el diseño, la tecnología propia... además del llamado "capital humano". Alguien que vaya a comprar la empresa valorará muy positivamente la experiencia y capacidad del equipo de dirección, del equipo de ventas, del personal técnico, etc. que cons-

¹Fuente: ASSET EQUITY COMPANY, 2002



tituye el “capital humano” de la misma, y por eso estará dispuesto a pagar más por la empresa que su valoración puramente contable.

Las empresas cuyo éxito depende mucho del conocimiento atesorado por su personal -como las empresas de servicios de consultoría de alto nivel, de asesoría jurídica, fiscal o financiera, de proyectos de ingeniería, de servicios de comunicación, de desarrollo de software, de tecnologías punta, de servicios médicos, farmacéuticas, etc., etc.- se suelen llamar “empresas basadas en el conocimiento”. Existe un cierto consenso entre los economistas en el sentido de que, en el mercado globalizado, las empresas basadas en el conocimiento son las que permitirán “tirar” de la economía de los países con más altos costes de mano de obra, como son los países de la UE.

En las empresas basadas en el conocimiento, el capital intelectual representa una proporción todavía mayor del valor de mercado de la empresa. Y, dentro del capital intelectual, el capital humano juega un papel clave. A la vista de lo anterior, es evidente que, en las empresas basadas en el conocimiento, la gestión eficaz de sus activos pasa obligatoriamente por una gestión eficaz del personal cualificado. La gestión eficaz del capital humano implica asegurar que las inversiones en estos importantísimos activos intangibles (las personas cualificadas que trabajan en la empresa) no se pierdan. Al igual que la dirección de cualquier empresa se preocuparía mucho si, por ejemplo, un 20% del stock en almacén hubiera desaparecido a la hora de hacer inventario a fin de año,

el equipo de dirección de una empresa basada en el conocimiento debería preocuparse mucho si un 20% de sus activos intangibles se hubieran marchado de la compañía para no volver.

La presencia de mujeres en puestos de alta cualificación ha sufrido un fuerte incremento en los últimos años, hasta el punto de representar el segundo tipo de ocupación más frecuente entre las mujeres en España, según el Instituto Nacional de Estadística:

En el año 2011, en el total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto (29,9%) correspondía a la ocupación 5. “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”.

*El segundo lugar (19,4%) a la ocupación 2. “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y el tercer lugar (18,2%) a la ocupación 9. “Trabajadores no cualificados”.*²

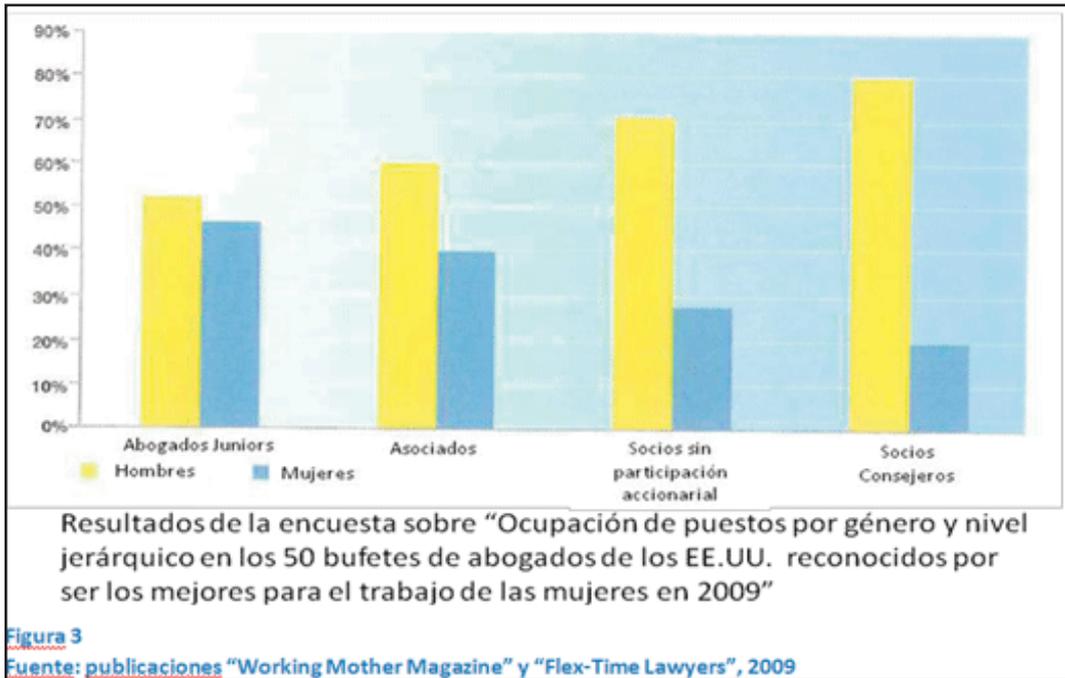
Las mujeres constituyen, grosso modo, entre un cuarto y la mitad del personal cualificado de las empresas basadas en el conocimiento en el nivel más bajo o “de entrada”, es decir, en aquellos puestos que se cubren con personas recién graduadas, aunque puede haber importantes variaciones según los sectores de actividad. Sin embargo, es conocido que esta proporción va disminuyendo conforme subimos en la jerarquía de la empresa, porque las mujeres, en general, no desarrollan la misma carrera profesional que los hombres. Lo que en el nivel de entrada se puede acercar a una situación más o menos paritaria se convierte en un claro desequilibrio a favor de los hombres en los niveles más altos. Es lo que se denomina “segregación vertical”.

Aunque no he encontrado estudios sobre las empresas españolas de los sectores basados en el conocimiento, algunos datos de los EE.UU. pueden valer para ilustrar el problema.

Veamos, por ejemplo, el resultado de una encuesta entre 50 grandes bufetes de abogados en los EE.UU.

Otro estudio estadounidense, “De la dinámica de la

² Fuente: “Mujeres y Hombres en España”, Instituto Nacional de Estadística, edición 2011.



La gráfica en este caso es auto-explicativa.

brecha de género entre los profesionales jóvenes de los sectores financiero y empresarial", publicado en 2008 por la Graduate School of Business de la Universidad de Chicago y el National Bureau of Economic Research, demuestra que, aunque el 43% de los graduados MBA (Máster en Dirección de Empresas) son mujeres, después de nueve años de trabajo el 13% de estas mujeres graduadas habían dejado su trabajo, en comparación con sólo el 1% de los hombres graduados. Estas mujeres no se marcharon a otros trabajos, sino que simplemente dejaron de ser parte de la población activa, por lo menos durante algún tiempo.

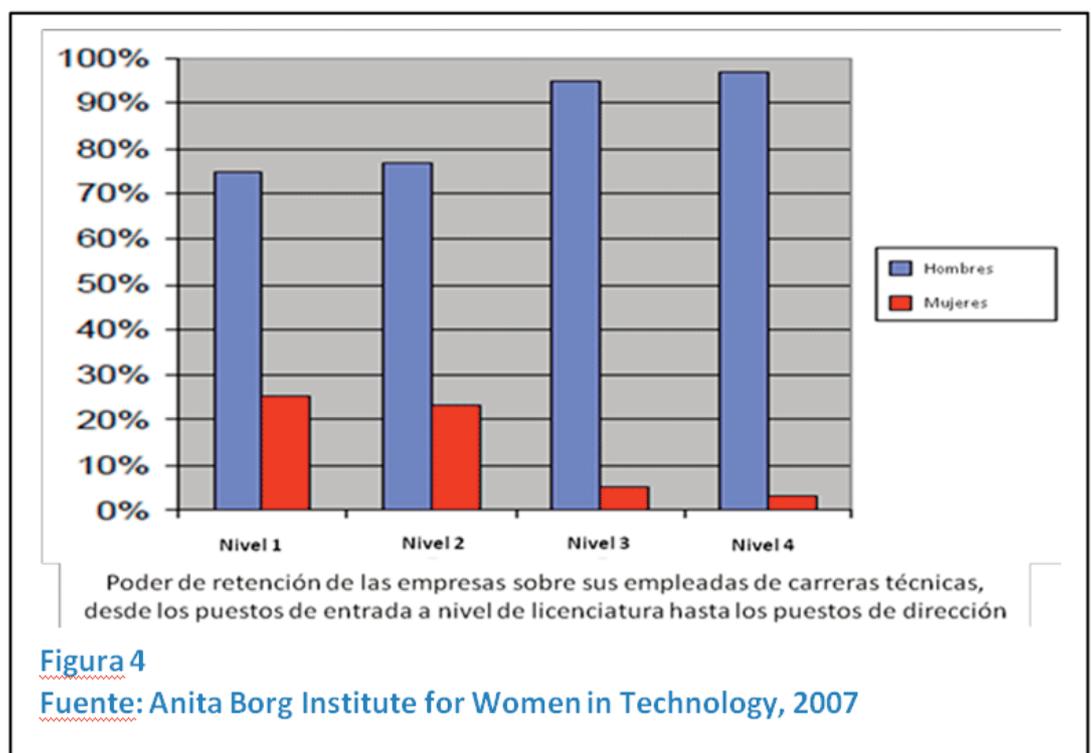
Además, el porcentaje de graduados MBA varones que trabajan a tiempo completo, durante todo el año, oscila entre el 91% y el 94% durante todos los años después de la graduación. Sin embargo, el trabajo a tiempo com-

pleto entre las mujeres graduadas MBA disminuye con el tiempo: desde el 90% de mujeres empleadas a tiempo completo todo el año, inmediatamente después de la graduación, al 80% a los cinco años de la graduación, el 70% después de nueve años y el 62% a los 10 años o más.

Otro estudio en el mismo sentido se puede encontrar en la página web del Anita

Borg Institute for Women in Technology, de California, uno de cuyos resultados se resume en el gráfico de la figura 4.

A diferencia de las profesiones jurídicas y de gestión empresarial, los puestos o profesiones técnicas atraen a menos mujeres: sólo un 25% en el nivel de entrada, en lugar de cerca del 50%. Sin embargo, la tasa de abandono de las mujeres a medida que au-



menta el nivel de antigüedad parecen exactamente las mismas en todas las profesiones de alta cualificación.

¿Qué significan estas cifras? Que, en general, las empresas basadas en el conocimiento están perdiendo porcentajes importantes de mujeres empleadas después de hacer considerables inversiones en ellas. Y que la tasa de abandono de las trabajadoras cualificadas es mucho mayor que la de sus homólogos masculinos.

(Si el lector o lectora piensa que esta segregación vertical es debida a que las mujeres hacen “opciones personales” totalmente libres a favor de la familia o a una incapacidad innata de las mujeres para desempeñar puestos de más responsabilidad, quizás no debería seguir leyendo.)

Si las empresas pudieran seguir reclutando hombres, o incluso más hombres, para el nivel de entrada, este abandono y falta de ascenso de las mujeres quizá no debiera preocuparles. Pero las empresas basadas en el conocimiento tienen un problema: los recién titulados superiores varones cada vez son menos, incluso en las carreras tradicionalmente marcadas por el sesgo de género masculino.

Aunque estas cifras muestran todavía un considerable sesgo hacia las titulaciones tradicionalmente consideradas más “femeninas” -según se comprueba en el cuadro adjunto- hay sectores como el de las “cien-

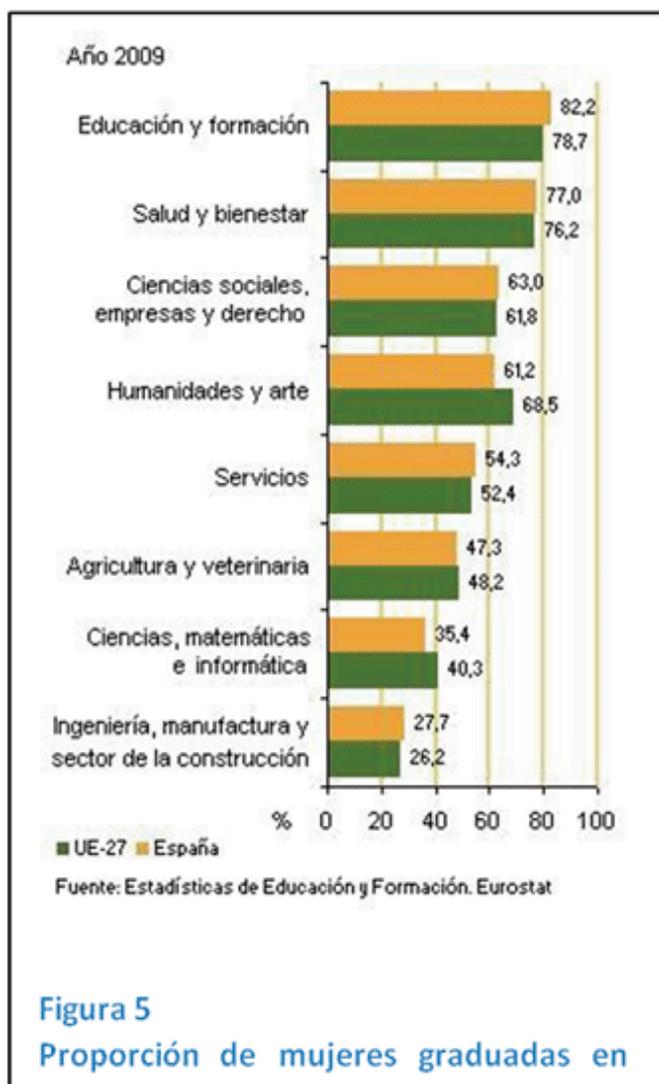
En España en el año 2009, el número de mujeres graduadas en educación superior era un 39,5% superior al número de varones graduados (139,5 mujeres por cada 100 varones). Esta cifra era del 40,0% en el año 2006.³

cias sociales, empresas y derecho” en los que la proporción de mujeres ya ha superado a la de hombres desde hace muchos años. Otros, como las ciencias o la ingeniería, conservan el sesgo tradicionalmente masculino, si bien la proporción de mujeres ha ido creciendo en ellos de forma constante a lo largo de los dos últimos decenios.

¿Por qué las mujeres no ascienden o abandonan sus empleos remunerados después de años de formación y experiencia profesional?

Es conocido que una de las causas principales de la reducción o el abandono de la actividad laboral por parte de las mujeres es la maternidad y el cuidado de la prole, al contrario de lo que ocurre con los varones:

Las mujeres abandonan las empresas básicamente porque “optan” (son educadas para, se las empuja, se las echa, no se las vuelve a contratar...) por quedarse en casa con sus criaturas en lugar de permanecer en su profesión. Otros estudios sugieren que, junto a la causa anterior, las mujeres dejan también el trabajo porque sienten que no tienen las mismas oportunidades de progreso profesional que los hom-



En España en el año 2011, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos era de 77,7%; en el caso de tener hijos menores de 12 años la tasa de empleo era más alta (81,4%). El valor más alto en varones se alcanza con dos hijos menores de 12 años (82,5%).

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos la tasa de empleo en el año 2011 era de 68,1% y se reduce a 60,0% en el caso de tener hijos menores de 12 años. Con un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es de 61,7% y de 58,9% en el caso de dos hijos menores de 12 años. Con tres hijos o más el valor de la tasa es 47,6%.⁴

bres. Esas oportunidades hacen que a los hombres sí les compense quedarse en la empresa en vez de abandonar sus carreras profesionales para cuidar de sus criaturas.

Se podría argumentar que las mujeres cualificadas abandonan sus puestos de trabajo por razones ajenas al cuidado de la prole, por ejemplo, porque se van a otras empresas. Sin embargo, los datos no respaldan esta hipótesis porque, si así fuera, los porcentajes globales permanecerían relativamente constantes conforme vamos subiendo en los niveles jerárquicos.

EL COSTE PARA LA EMPRESA DE LA SANGRÍA DE MUJERES CUALIFICADAS

A continuación trataré de valorar la magnitud de esta pérdida para las empresas, aunque a priori parece difícil de cuantificar económicamente. Otra forma de plantearlo, en vez de en términos de costes, sería valorar el beneficio que para las empresas supondría aumentar la retención del personal femenino, con toda su experiencia y conocimientos asociados.

Si las mujeres empiezan siendo, en el nivel de entrada o de recién licenciados/as, casi la mitad de la plantilla

en las empresas basadas en el conocimiento, vamos a tratar de calcular las pérdidas económicas que sufren estas empresas por el hecho de perder a una parte significativa de esas mujeres durante un período de 8-10 años. Considero que 8-10 años es el tiempo necesario –en este tipo de empresas basadas en el conocimiento– para conseguir una madurez y experiencia suficientemente altas como para inducir en los clientes una cierta “imagen de empresa” o imagen de marca y garantizar la fidelidad de aquellos; o, dicho de otra forma, es el tiempo necesario para que estas mujeres empiecen a ser verdaderamente rentables para la empresa en términos de generación de negocio.

Podemos identificar costes en cuatro áreas:

1. Pérdida de inversión en formación y desarrollo de la carrera profesional
2. Descontento y pérdida de clientes
3. Costes directos e indirectos asociados con el reemplazo
4. Aumento de costes por la escasez de “repuestos”

PÉRDIDA DE INVERSIÓN EN FORMACIÓN Y DE SARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Imaginemos un gran bufete de abogados, como uno de los incluidos en el gráfico de la figura 3. Y supongamos que la empresa cuenta hoy con 100 abogados junior, 48 de los cuales son mujeres, de conformidad con la promedios para este tipo de empresas (son muchos abogados, lo sé, pero es para calcular sobre 100, que siempre es más fácil). Basándonos en la diferente proporción de mujeres según el nivel de antigüedad, se habrán perdido casi la mitad de estas abogadas junior en el tiempo que tardan en llegar al nivel de “socio sin participación accionarial”. Para completar el cálculo, asumiremos que, como he dicho antes, hacen falta ocho años para alcanzar ese nivel jerárquico y que la tasa de abandono de mujeres es lineal en esos ocho años, esto es, unas tres mujeres al año.

Pongamos que uno de esos abandonos cada año es “no lamentable”, o sea, que a la empresa le interesa que esa persona se vaya, por lo que no incluiremos la

⁴idem

inversión realizada en esa persona en nuestro cálculo. Finalmente, supongamos que los salarios brutos del primer año son unos 18.000 euros y que suben después linealmente un 10% al año. Por último, añadamos un 20% más como gastos generales de la empresa imputables a esa persona. ¿Qué se obtiene?: que en ese periodo de 8 años, el bufete habrá perdido 4,5 millones de euros sólo en inversiones en formación y desarrollo profesional de esas mujeres que han salido por la puerta sin que la empresa haya hecho (casi)nada por impedirlo.

Y no sólo se habrán perdido sus salarios; también se habrá perdido su experiencia y su comprensión de la empresa y de los clientes.

DESCONTENTO Y PÉRDIDA DE CLIENTES

Cuanto más alto el nivel profesional, más tiempo ha tenido la persona para desarrollar el tipo de relaciones que crean vínculo y fidelidad entre los profesionales y los clientes, y por lo tanto fidelidad del cliente para con la empresa.

En el mundo del marketing y las ventas es conocida la máxima que dice que “es mucho más fácil venderle a un cliente existente que ganar uno nuevo”. Hay estudios que indican que una simple reducción de un 5% en la retención de clientes existentes provoca reducciones de entre un 25% y un 100% en los beneficios empresariales.⁵ O sea, que la pérdida de pocos clientes puede traducirse en grandes pérdidas para la empresa; sobre todo en las empresas basadas en el conocimiento.

He encontrado una sorprendente falta de estadísticas o estudios que relacionen la insatisfacción o pérdida de clientes con la rotación del personal en empresas de servicios profesionales o de alto valor añadido. Sí he encontrado algún estudio, por ejemplo, para “centros telefónicos” o “call centres”, que relaciona el aumento de problemas no resueltos a los clientes con un mayor índice de rotación del personal. Esto parece casi de cajón. Otro estudio sobre una gran cadena de alimentación en EE.UU. concluye que los supermercados que se encuentran en la franja del 20% superior en cuanto a bajo índice de rotación del personal son un 55% más rentables que los supermercados situa-

dos en la franja del 20% inferior.⁶

Sin dar una cifra concreta, podemos concluir que, además de las inversiones perdidas en formación y desarrollo profesional de las mujeres que se van de la empresa, también es probable, sin profundizar mucho más, que la empresa pierda algunos clientes, y por lo tanto beneficios sustanciales.

COSTES DIRECTOS E INDIRECTOS ASOCIADOS CON LAS SUSTITUCIONES

Los costes directos incluyen el reclutamiento, la selección y la formación de nuevas personas. Pero los costes indirectos pueden ser mucho mayores. Quien haya pasado por el trance de tener que completar todo el papeleo interno y la revisión de currículos para reemplazar a una persona que haya dejado la empresa, sabe que sólo esta actividad puede consumir casi todo el tiempo y la energía de un jefe/a durante semanas. A esto hay que añadir el tiempo gastado en entrevistas, verificación de referencias, etc.; la mayor carga de trabajo del resto de empleados mientras que el puesto sigue sin cubrir (para suplir la carencia de la persona que marchó); y, por supuesto, la mayor atención y dedicación necesaria durante meses para la formación del nuevo/a empleado/a.

En la web del Project for Attorney Retention⁷ (“Proyecto para la Retención de Abogados”) -un proyecto de la facultad de derecho de la Universidad estadounidense de Hastings orientado a evitar que especialmente las abogadas abandonen sus empresas- se indica que reemplazar a un/a abogado/a cuesta entre 200.000 y 500.000 dólares, sin incluir los costes asociados con el descontento y pérdida de clientes que he mencionado más arriba. He encontrado también una cita del experto-consultor en temas de gestión empresarial Sam Geist⁸ que afirma que el coste de sustitución de un jefe/a intermedio es entre una y una vez y media su sueldo bruto más beneficios sociales, y que el coste de reemplazar a un director/a ejecutivo o gerente es entre tres y cinco veces su salario anual más beneficios. Otros autores⁹ calculan que el coste de sustituir a una persona en cualquier empresa se sitúa entre el 90% y el 200% del salario bruto anual de esa persona.

Las cifras varían, pero la conclusión es la misma:

5 Frederick F. Reichheld, "The Forces of Loyalty vs Chaos", 1994

6 The Service Profit Chain: How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, Satisfaction, and Value (James Heskett, Earl Sasser y Leonard Schlesinger), 1997

7 <http://www.attorneyretention.org>

8 <http://samgeist.com>, Execute or be Executed?

cuesta mucho más perder a una empleada cualificada productiva que hacer lo necesario para que dicha empleada siga siendo productiva (entre otras cosas, cabildar con los partidos políticos -directamente o a través de las organizaciones empresariales- para promover un cambio hacia la igualdad, obligatoriedad, intransferibilidad y remuneración al 100% de los permisos parentales).

LA ESCASEZ DE "REPUESTOS"

El coste más difícil de cuantificar es el asociado a la escasez de profesionales cualificados con cinco años o más de experiencia disponibles en el mercado laboral. Sólo para llegar al punto en que una persona pueda iniciar una carrera profesional como abogada, consultora-analista o técnica superior, esa persona habrá invertido entre seis y 10 años de educación post-secundaria obligatoria y universitaria (con un coste para esa persona y para el estado que puede variar entre los 80.000 y los 200.000 euros¹⁰), seguidos de otros cinco años en el mundo de la empresa para añadir capacitación y habilidades empresariales básicas además de toda la formación académica (tal vez otros 120.000 a 400.000 euros en sueldos más gastos generales invertidos por la empresa que realice ese primer entrenamiento o capacitación de la persona). Por lo tanto, esa persona junto con el Estado y con su empleador, habrán pagado entre 200.000 y medio millón de euros para llegar hasta el punto de que sea un miembro realmente rentable del equipo productivo. Y es justo en ese momento cuando la mayoría de las mujeres comienzan a salir de las empresas y desaparecer del mercado laboral.

Esto podría no ser un problema para las empresas si siempre hubiera un superávit de profesionales desempleados cualificados **con esa experiencia** que permitiera reemplazar rápidamente a las mujeres que se van. Pero ya hemos visto que, por un lado, las mujeres que se van no cambian de empresa sino que simplemente salen del mercado de trabajo y, por otro lado, las mujeres llevan años siendo bastante más de la mitad del total de titulados superiores en muchas carreras, como por ejemplo, la de derecho. Si más de la

mitad de los posibles reemplazos desaparecen del mercado laboral, a las empresas les va a ser cada vez más difícil sustituir a las mujeres que se marchan.

Por ejemplo, con el pinchazo de la burbuja puntocom en 2001, un gran número de técnicos/as informáticos en España perdieron su trabajo y tuvieron que dedicarse a otras cosas o se fueron a casa. Hoy en día, 10 años después, es difícil encontrar candidatos a consultores/as-gerentes con suficiente experiencia de relación con clientes y dirección de proyectos. Hay una gran cantidad de ingenieros/as informáticos con cinco años de experiencia y muchos con 15, pero hay un hueco alrededor de los 10 años. Y los pocs que hay, lógicamente, se venden caro.

Sin embargo, no se ve el mismo problema en lo referente a la posible carencia de trabajadores con el grado suficiente de madurez profesional para reemplazar a ese 10%-25% de la plantilla cualificada (es decir, las mujeres) que salen por la puerta y ponen a buen recaudo, en el armario de su casa, su conjunto de habilidades y experiencia.

Está claro que los escasos/as profesionales con la experiencia requerida que queden en el mercado "de repuesto" se venderán mucho más caro, lo que evidentemente supone costes adicionales para las empresas.

EN RESUMEN

La incapacidad para retener a las mujeres afecta a la rentabilidad de las empresas. Los problemas causados por la marcha de trabajadoras cualificadas en las empresas basadas en el conocimiento es un lastre para la buena marcha del negocio. Esto es así no sólo por los costes directos e indirectos de la sustitución de estas empleadas, sino también porque estas empresas trabajan con clientes con quienes se establece un alto grado de interacción y en las que la fidelidad del cliente se genera a través de relaciones personales con profesionales que, de seguir las tendencias actuales, abandonarán la empresa en cantidades significativas llegado el punto de madurez profesional.

9 Wayne Cascio y Juan Boudreau, Investing in People, 2010

10 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/088ES.pdf Cifras clave de la Educación Superior en Europa, Comisión Europea y Eurostat, 2007.

También es un lastre para el negocio porque, en el caso de las mujeres, su marcha se produce tras importantes inversiones en su desarrollo profesional, lo que lleva a un aumento adicional de los costes de desarrollo del personal. Y, por último, es un lastre porque también reduce la cantidad de activos clave disponible en el mercado y aumenta el precio de reponer el “inventario” de activos intangibles perdidos.

Conforme pasan los años, desde su incorporación como recién graduadas, las empresas van perdiendo esa parte muy importante de su capital intelectual que son las mujeres cualificadas, debido fundamentalmente a que ellas “optan por” o “deben dedicarse a” el cuidado de la prole. El tener un número más equilibrado de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y retener a las empleadas cualificadas mejoraría la rentabilidad de las empresas por las siguientes razones:

- Las mujeres son el grupo identificable que más claramente abandona las profesiones cualificadas, en general, después de pasar décadas de formación y actividad profesional para convertirse en experts. Esto supone una oportunidad para mejorar la gestión del personal femenino y mejorar a la vez la rentabilidad para la empresa.
- Si una compañía perdiera un 20% de su inventario, su comité de dirección se preocuparía y tomaría decisiones para corregir la situación. Lo mismo debería aplicarse cuando una empresa pierde un número equiparable de personas valiosas en quienes ha hecho una gran inversión.
- Si una empresa basada en el conocimiento tiene este año 100 empleadas cualificadas junior, dentro de ocho años habrá perdido aproximadamente 4,5 millones de euros de la inversión realizada en las mujeres que vayan abandonado voluntariamente la empresa - fundamentalmente por la falta de alternativas para el cuidado de su prole- en ese periodo.
- Los costes de reemplazar al personal de alta cualificación son elevados. Se estima que el coste para una empresa de, por ejemplo, reemplazar a un/a abogado/a se sitúa entre los 200.000 y 500.000 euros; y el coste de reemplazar a un/a ejecutivo/a se estima entre tres y cinco veces su salario anual más beneficios.
- Al igual que con todos los empleados, la pérdida de la experiencia de mujeres profesionales de alta cualificación -por la reducción de jornada o su renuncia

voluntaria al trabajo- disminuye la satisfacción de los clientes y puede tener como consecuencia la pérdida de clientes valiosos. Esto es debido a que, en estos sectores de actividad basados en el conocimiento, los clientes permanecen fieles a la compañía gracias a sus relaciones personales con individuos específicos.

Pese a la inversión que realizan en la formación y desarrollo de su personal cualificado (en términos de tiempo, dinero y relaciones con los clientes), las empresas necesitan hacer un esfuerzo adicional para garantizar que dicho personal permanezca en la compañía para llegar a convertirse en profesionales experimentados capaces de generar negocio y valor significativo para la empresa. Este esfuerzo adicional de las empresas puede traducirse en el ofrecimiento de “beneficios sociales” adicionales sufragados por las compañías para sus propios empleados y empleadas. Pero, en el caso de las empleadas, las empresas también deberían preocuparse por influir en la política con vistas a conseguir un cambio en la legislación de los permisos de maternidad y paternidad que los haga iguales, intransferibles y pagados al 100% por la seguridad social. De esta forma, las empleadas cualificadas se verán menos tentadas de reducir o abandonar el trabajo remunerado para asegurar una buena crianza de su prole.

Las empresas en general, y en particular las empresas basadas en el conocimiento, deben ser conscientes de que económicamente compensa la pequeña inversión adicional -en forma de beneficios extra y en forma de cabildeo ante las autoridades para impulsar el cambio de los permisos parentales- necesaria para mantener comprometidas a sus empleadas y que desarrollen una carrera profesional dentro de la compañía.

Beneficios de los PPIINA 100% para las empresas y para el funcionamiento del mercado de trabajo

Autora: Yolanda Fernández Vargas. PPIINA y Federación de Mujeres Progresistas.

Es evidente que en España ha habido importantes avances legislativos en materia de igualdad, sin embargo y pese a que la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como finalidad alcanzar la igualdad real entre la ciudadanía en general, en la práctica, se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares con una responsabilidad exclusivamente de las mujeres, existiendo la idea de que quien necesita conciliar somos fundamentalmente nosotras. Esta asociación de ideas claramente nos perjudica no sólo en nuestro acceso laboral, sino también en lo que se refiere a la permanencia y promoción.

Una clara demostración de que esto es así, es el importante desequilibrio en el reparto del uso del tiempo en España entre hombres y mujeres. La mujer que trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón sigue dedicando a las tareas domésticas casi el triple de tiempo que su pareja.

Por ello desde la FMP una de las primeras ideas que intentamos combatir es la asociación de la necesidad de que las mujeres concilien su vida personal, familiar y laboral. Desde este punto de vista incluso abogamos por revisar el **concepto de conciliación** poniendo especial atención a los derechos y deberes de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y de otras personas dependientes.

Cuando hablamos de conciliación siempre parece referido a las mujeres y en concreto a las madres trabajadoras, cuando nosotras entendemos que:

CONCILIAR vida personal, familiar y laboral significa encontrar la mejor fórmula para compaginar horarios de trabajo con los requerimientos de nuestra vida personal o responsabilidades familiares.

Esta definición que creemos bastante acertada no menciona en ningún momento a las mujeres, ni a las

madres. Es más, nosotras creemos que la necesidad de conciliar es una necesidad de todos y todas.

Sin embargo este concepto se ha articulado, en demasiadas ocasiones, en torno al papel de las mujeres como conciliadoras de tiempos y tareas para compensar el haber entrado masivamente a un espacio tradicionalmente considerado masculino: el mercado de trabajo. Por esta razón abogamos por la **CORRESPONSABILIDAD** entendida como la distribución equilibrada de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación, el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Corresponsabilidad social implica una actuación de todos y todas y deriva este término a lo público, mientras que conciliación es un término un tanto ambiguo, que además de haber enmarcado el papel de conciliar como algo que debemos hacer las mujeres, se ha articulado demasiado en torno a lo privado.

Según el estudio "Mujeres y Hombres en España" realizado por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2.012:

↪ la inserción laboral de mujeres que venía produciéndose de forma progresiva y constante, en la actualidad ha retrocedido de manera que España encabeza el paro de mujeres en la Unión Europea con un 20,5%

↪ la tasa de riesgo de pobreza es mayor en el caso de las mujeres: 21,3% frente al 20,1% en el caso de los

hombres

↪ el 38,2% de las mujeres ha dejado de trabajar durante más de un año tras nacer su hijo/a, frente al 7,4% de los hombres que lo ha hecho

↪ el trabajo a tiempo parcial es eminentemente femenino, con repercusiones en el salario, promoción profesional y protección social. De cada cinco contratos a tiempo parcial, cuatro son de mujeres

↪ en las pruebas de acceso a la universidad, las mujeres son mayoría y, además, consiguen más aprobados: 55,7% por 44,3%, el 54,1% de los estudiantes universitarios son mujeres y su rendimiento en los títulos de grado y máster supera en diez puntos porcentuales al de los hombres: el 71,4% frente al 61,8%. Si bien en su vida laboral la gran mayoría, desarrollan trabajos en sectores feminizados, peor remunerados y con menores posibilidad de acceder a promoción a puestos de responsabilidad

↪ el acceso a prestaciones por desempleo se ve perjudicado por sus retribuciones más bajas y menores cotizaciones a la Seguridad Social, por lo que la situación de desempleo para muchas mujeres conlleva acercarse a límites de pobreza

La causa de muchos de los indicadores que aparecen en el informe es la falta de corresponsabilidad, que como se aprecia incide de forma directa en la empleabilidad. Pero, ¿qué es la empleabilidad?. Es la capacidad de una persona para adaptarse a una oferta de empleo, gracias a la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimiento, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo.

La falta de corresponsabilidad va a incidir en los cuatro elementos fundamentales de la empleabilidad: actitud, intereses, motivaciones, aptitudes. Pero también sobre las competencias técnicas: la doble jornada, laboral y familiar incide directamente en el acceso a formación no sólo para reorientar objetivos profesionales, sino también para su promoción laboral.

CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD EN LAS MUJERES

1. EN LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL

Los datos demuestran que la mujer presenta no sólo una menor tasa de actividad, sino también una mayor tasa de paro. Si analizamos la tasa de inactividad, que proporciona la EPA, nos encontramos que cuando preguntan a las mujeres la causa de su inactividad, el porcentaje más elevado es por responsabilidades familiares.

Nos encontramos por tanto que la asunción de este tipo de responsabilidades, supone una verdadera barrera para la consecución de sus objetivos profesionales y su independencia económica.



2. SEGREGACIÓN VERTICAL: TECHO DE CRISTAL O SUELO PEGAJOSO

La promoción laboral de las mujeres es otro de los obstáculos que presentan las mujeres en el ejercicio de su desarrollo profesional. El hecho de que las posibilidades de promoción suele coincidir cronológicamente con las responsabilidades familiares limita más en estos casos sus posibilidades de promoción.

En este sentido es necesario trabajar sobre los estereotipos ligados a la falta de “ambición profesional”, estereotipos empresariales sobre el “liderazgo femenino” y la falta de referentes femeninos.

3. PARCIALIDAD

Las mujeres son las que cuentan con mayor número de contratos a tiempo parcial, como medida para

conciliar su vida profesional y laboral. Esta parcialidad tiene claramente consecuencias a largo plazo, que deriva no sólo de mayores dificultades para promoción laboral, sino también menores prestaciones y pensiones futuras.

4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Uno de los elementos que determinan la brecha salarial de género es la asignación de complementos salariales basados en el factor tiempo y no en evaluaciones de desempeño y en la consecución de los objetivos.

Ejemplo de ello son:

- ↪ plus de antigüedad: hay que tener en cuenta que las mujeres tienen mayor tasa de temporalidad.
- ↪ plus de disponibilidad horaria, plus de difícil acceso para mujeres con responsabilidades familiares (favorece a un escaso número de mujeres) y que dificulta no sólo la mejora económica sino el acceso a puestos deresponsabilidad.

5. ESTRÉS LABORAL

La doble jornada, profesional y familiar, supone un aumento del estrés laboral, que no sólo perjudicará gravemente su salud, sino que también puede producir un descenso en su calidad de trabajo y aumento de siniestralidad laboral.

La distribución equitativa del trabajo doméstico y familiar, posibilita una mejora en la calidad de vida, que redundará positivamente también en el ámbito profesional. Y este beneficio no es únicamente a nivel individual, sino que beneficiará a las empresas.

Por tanto, desde la Federación de Mujeres Progresistas consideramos que es necesario fomentar la corresponsabilidad, llevando a cabo un trabajo coordinado entre la Administración, el tejido empresarial, trabajadores/as y demás agentes sociales.

Con las mujeres es necesario trabajar sobre las barreras autoimpuestas que presentan las mujeres que asumen sus responsabilidades familiares de forma exclusiva. Lo que implica limitaciones temporales:

- ↪ para la búsqueda de empleo
- ↪ para la formación no sólo para acceder a puestos de trabajo, sino también para promocionar en los mismos, o cambiar a sectores más competitivos.

↪ la doble carga de trabajo produce frustración, estrés, falta de autoestima, ansiedad, lo que redundará en sus posibilidades de inserción laboral.

↪ cuando definen su objetivo profesional para realizar búsqueda activa de empleo, lo limitan no tanto a sus intereses/competencias y/o talento sino a su disponibilidad según las responsabilidades familiares.

↪ normalmente eligen sectores feminizados que plantean jornadas laborales más adecuadas a sus necesidades.

Asimismo es preciso trabajar con las empresas el tema de la corresponsabilidad en el entorno laboral y responsabilizar al empresariado para cuidar los intereses personales de sus trabajadoras y trabajadores, mediante una mejor organización del tiempo y del trabajo. ¿Cómo implantarlo?, a través de medidas de corresponsabilidad, un plan de conciliación, y sobre todo un Plan de Igualdad que recoja medidas que amplíen y mejoren la normativa en materia de conciliación:

- ↪ medidas de flexibilidad (horaria, turnos, etc..)
- ↪ medidas para aproximar servicios para el cuidado de menores y de personas dependientes

¿Por qué es bueno para todas y todos conseguir lo que denominamos corresponsabilidad?. Porque con estas medidas de corresponsabilidad en las empresas consiguen:

- mejorar la empleabilidad de las mujeres
- favorecer la diversificación profesional
- aprovechar el talento de las mujeres
- permitir el desarrollo de la carrera profesional y ac-

ceso a promoción de las mujeres

- evitar que las mujeres tengan que utilizar reducciones de jornadas e incluso abandono laboral para conciliar

- implicar a los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado En el caso de las mujeres porque facilitaríamos:

- el acceso, permanencia y promoción laboral
- no postergar la maternidad

- que las mujeres no ocupen fundamentalmente trabajos a tiempo parcial, lo supone un grave perjuicio en la promoción laboral

- no realizar una doble jornada o doble presencia que llega en muchos casos a ocasionar problemas de salud (estrés, ansiedad....)

- mejorar la autoestima

Y en el caso de los hombres porque evita:

- dedicarse de forma completa al ámbito laboral, lo que conlleva reducción de estrés.

- tener poco tiempo para la familia y tareas domésticas, reduciendo así costes familiares

- llevar el "peso económico" de la familia

- no ejercer una paternidad responsable

- ser personas más dependientes

Desde luego los beneficios son del todo evidentes a nivel individual, pero también a **nivel global** puesto que estos beneficios se traducen:

- en el ámbito familiar: ya que aumenta la cantidad y calidad el tiempo dedicado a la familia y la educación de los hijos/as es compartida.

- en el ámbito social viviremos en una sociedad más igualitaria y justa, más cívica y solidaria. Se favorece el avance hacia un nuevo modelo de organización de la sociedad y se incrementa la tasa de actividad.

Para las empresas, pasar por alto la existencia del conflicto trabajo-familia y la necesidad de darle una respuesta es arriesgado. Retener y atraer el talento de los/as profesionales, lograr que los trabajadores y trabajadoras se integren plenamente en la organización de la empresa, ser más competitivos y obtener mejores rendimientos y resultados, hace necesario, hoy más que nunca, conocer, analizar y medir el impacto de las políticas de corresponsabilidad, sus ventajas y los inconvenientes de su ausencia.

Una buena forma de implicar a los hombres en los cuidados es aplicar la propuesta de reforma de la PPIINA de permisos iguales, intransferibles y pagados 100% para cada uno de los progenitores/as y cito textualmente: "según datos oficiales, en 2010 el 84% de los padres disfrutaron de un permisode paternidad. Sin embargo, menos de un 2% de de estos disfrutaron de alguna parte de las 10 semanas transferibles de los permisos de maternidad; y de las excedencias no pagadas o pagadas a tasas bajas, menos de un 5% fueron disfrutadas por hombres. En definitiva, después de 4 años de aplicación de un permiso intransferible para el 'otro progenitor', ha quedado demostrado que esta es una medida efectiva de corresponsabilidad."

Creemos que una medida como esta es necesaria para favorecer la igualdad y la conciliación de los trabajadores y trabajadoras. Sólo así, conseguiremos mejorar la empleabilidad de las mujeres y consecuentemente un mercado laboral más justo e igualitario.

Los PPIINA100% y el feminismo. El feminismo y los PPIINA100%

Autora: Dori Fernández Hernando. PPIINA, Asamblea de Mujeres de Córdoba Yerbabuena y Fórum de Política Feminista.

Hoy, 11 de febrero de 2013, ha anunciado su dimisión S. S. Benedicto XVI. Justo cuando me dispongo a escribir sobre todas esas cosas que cuestan bastante más dinero que la igualdad formal –digo formal y creo que ya toda la gente conoce la diferencia entre igualdad formal e igualdad real y si no, lo explico¹- digo, que en medio de este propósito de reflexión compartida, llegan las noticias desde ese país llamado Ciudad del Vaticano –con su Banca y todo- recordándome los más de 13 millones de euros al mes² que la ciudadanía española entrega a la Iglesia Católica (a la Conferencia Episcopal Española, entiéndase) a cambio de purgar sus pecados, comprar su indulgencia o simplemente con la loable intención de ayudar a la gente más necesitada, para lo que coloca año tras año la crucecita a favor de la causa en su declaración de la renta o IRPF. En total 159.194.593,44 millones de euros mínimo (antes de aplicar la liquidación anual³) frente a los 208,7 que costaría incrementar dos semanas el permiso parental cada año hasta su equiparación entre ambos/as progenitores/as⁴. Curiosos los números, ¿verdad? Sobre todo si tenemos en cuenta que esa financiación no va íntegra para obras como la que lleva a cabo Cáritas que, a pesar de ser una organización fundada por la Iglesia Católica, sólo recibe de ésta 5 millones al año según los datos publicados por la propia Conferencia Episcopal Española⁵, ya que Cáritas, al ser una ONG, se financia entre otras, también vía IRPF, pero con cargo a la casilla de “Otros fines sociales”. Y –ciertamente- es gracias a la que comen caliente más personas en nuestro país que nunca en toda su historia y todo gracias al 90% de personal voluntario que hay entre sus filas⁶. Loable, pero también lamentable: una ONG haciendo la política social que un Estado social, democrático y de Derecho, no hace.

Pero no voy a tirar más piedras sobre una institución que ya no tiene tejado, estoy segura de que Dios Padre (o Madre, o todo lo contrario) hace siglos que la desahució, ni voy a criticar la dejación de deberes del Estado amparado en la crisis; de todo eso se escribe y habla a diario en los medios de comunicación y estamos –desafortunadamente- al día. Y tampoco voy a escribir sobre economía, para ello tenemos socis especialistas como María Pazos, Carmen Castro o Cristina Castellanos, que ponen su conocimiento al

1Igualdad formal significa que en nuestro ordenamiento jurídico, mujeres y hombres somos iguales ante la Ley, es decir, poseemos los mismos derechos y las mismas obligaciones tal y como establece el art. 14 CE. Igualdad real, material o efectiva, se refiere a lo que en realidad vivimos, a los resultados diferentes que obtienen mujeres y hombres como consecuencia de su diferente punto de partida en el momento de acceso a los recursos, lo que hace necesario poner en práctica lo establecido en el art. 9.2 CE. Todo ello supone que entendemos por igualdad el trato igual a situaciones de hecho similares y el trato desigual a las que no lo sean. Ese y no otro es el concepto de igualdad que nuestro más alto tribunal, el Constitucional, ha establecido de acuerdo con las directrices de la UE. Véase STC 128/1987, de 16 de julio.

2El Estado entregará, mensualmente a la Iglesia Católica 13.233.216,12 euros durante el año 2013. Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. Disposición adicional sexagésima octava. BOE núm. 312 de 28 de diciembre de 2012

3“El dinero recibido a cuenta en 2007 se liquidará en noviembre del 2008, cuando se tengan los datos de la declaración efectuada meses antes”. CEE. Breve explicación del texto y del acuerdo. Disponible en: <http://www.conferenciaepiscopal.es/index.php/modelo-de-financiacion/breve-explicacion.html>

4La Seguridad Social dedicó un total 1.950 millones de euros (1.949.456.104,99) al pago de las prestaciones por maternidad (1.741.730.622,84) y paternidad (208.725.482,15), entre enero y diciembre de 2012. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

5La Conferencia Episcopal Española, en nombre de la Iglesia Católica, es la destinataria del importe recaudado (0,7%) que cada contribuyente consigna en la casilla “Asignación Tributaria a favor de la Iglesia Católica” y que asciende como he señalado a 13.233.216,12 millones de euros al mes, que a modo de anticipo, se regulariza, procediéndose a la liquidación en noviembre de cada año vencido. De este montante anual, la CEE destina el 2,17% a Cáritas, lo que en el año 2011 ha supuesto 5 millones de euros.

Fuente: Conferencia Episcopal Española. Financiación. Disponible en: <http://www.conferenciaepiscopal.es/index.php/articulos-financiacion/2785-financiacion-de-la-iglesia-y-regimen-de-fiscalidad.html>

6Financiación de Cáritas. Disponible en: http://www.caritas.es/cCaritas_financiacion.aspx

servicio común, haciendo –como siempre me gusta significar- de esa máxima feminista que debería siempre guiar nuestro trabajo, la socialización del conocimiento, un pilar de obligada referencia en esta plataforma que es la PPiINA, porque lo que no se nombra sabemos que no existe, pero lo que no se sabe, tampoco. Gracias a ellas y a todas las personas que trabajan en este proyecto en todos y cada uno de los ámbitos, todos y todas sabemos.

Voy a escribir sobre mis dudas y mis certezas, sobre mis ganas de ver a todos esos “hombres nuevos” a la par de todas esas “mujeres nuevas” que los datos reflejan. Pero sobre todo, voy a escribir para reivindicar una alternativa que, desde mi punto de vista, posibilita económicamente la existencia de permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%, como decimos en la PPiINA, la mejor escuela de igualdad, a la vez que me reafirmo en la certeza absoluta de que la di-

visión sexual del trabajo es la principal causa sobre la que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres. Por eso la propuesta de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100 por cien, es tan decisiva.

Empezaré por las dudas. A alguien puede parecerle raro, pero la primera que se me presenta no tiene nada que ver con lo económico y va más al hilo del título que he elegido. Es una resistencia que detecto a menudo en los círculos donde menciono la reivindicación de los permisos iguales: ¿Seremos alguna vez las mujeres –todas- capaces de ver que el cuidado no es sólo cosa nuestra? Parece obvio, pero es un tema que incita a comentarios como “¿entonces, ahora él va a entrometerse en mis cosas?”.

Por suerte, los ámbitos en los que estas resistencias patriarcales⁷ se hacen más patentes corresponden a colectivos de mujeres adultas cuya vida ha estado –y está aún en muchos casos- volcada únicamente en el cuidado de la familia; son las amas de casa como muchas de nuestras madres; su desarrollo personal, su concepción de sí mismas como sujetos de pleno derecho, se ha conformado de forma teleológica, en torno a la labor que desempeñan.

Una duda que, afortunadamente, tiene abordaje, porque es curioso también, cómo todas esas mujeres quieren para sus hijas independencia económica, un buen trabajo, una pareja que colabore y puedan cuidarse mutuamente, etc. Una vida distinta, una vida mejor en resumidas cuentas. Así que la única duda es –digamos- metodológica: cómo abordarlas y acercarlas a este proyecto ilusionante que es la PPiINA teniendo presente su contexto personal real, el sincretismo de género⁸ en el que cada una se encuentra, o mejor dicho, en el que nos encontramos vitalmente todas las mujeres.

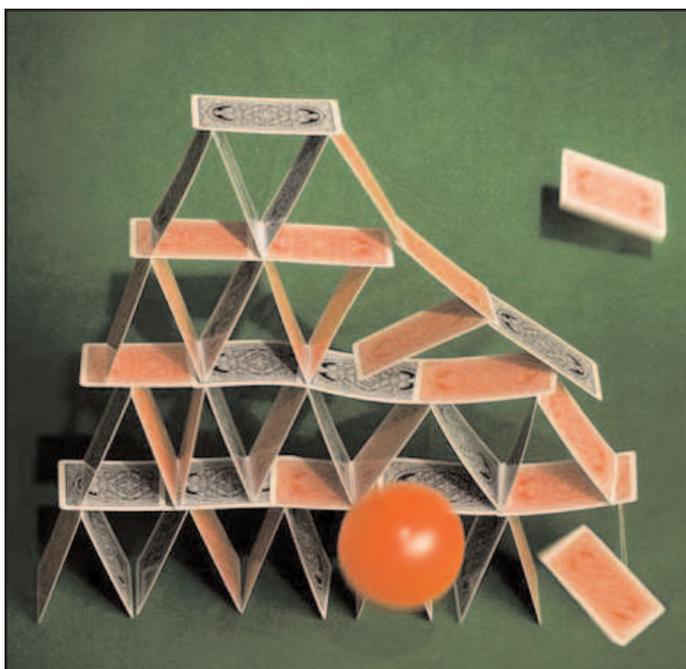


Imagen tomada del blog de de Lorenzo Melero

⁷Resistencias patriarcales son las que fabrican los roles de género en mujeres y hombres, prefijando el que han de desempeñar en la sociedad en función de su sexo biológico

⁸El sincretismo de género es un concepto que la antropología utiliza para plantear la confluencia de diferentes culturas y de diferentes tradiciones. El resultado de ese encuentro no se parece a lo que fueron las corrientes culturales que formaron ese fenómeno y tiene como consecuencia que todas las mujeres modernas seamos, al mismo tiempo, tradicionales.

Cada mujer del mundo contemporáneo, con su condición política, ideológica, económica particular, ha tenido transformaciones que no estaban incluidas en su paquete de género original.

La antropóloga vasca Teresa del Valle habla de hitos de vida y de encrucijadas de vida. Los hitos ya están definidos social y culturalmente en los planes de vida (ej.: acabar la carrera). Las encrucijadas, por su parte, tienen que ver con tener que elegir entre opciones diferentes tan fuertes que a veces modifican la vida de quien toma un camino u otro. Esto forma parte de la modernidad, que nos brinda opciones. Debido al sincretismo de género, mujeres aparentemente tradicionales tienen incorporada una gran innovación de género en sus vidas y al revés. No tiene que ver sólo con la moda y con la estética, sino con configuraciones profundas de la subjetividad de las mujeres.

El sincretismo de género define y marca el uso del tiempo, el tiempo de la vida cotidiana y el tiempo del mundo en el que vivimos. También está relacionado con cómo nos colocamos las mujeres en los espacios en los que realizamos nuestras actividades. Todas las mujeres del mundo contemporáneo son sincréticas, tradicionales y modernas. Marcela Lagarde. “Propuestas para una organización social corresponsable”. Vitoria-Gazteiz 12 de mayo de 2010.



Y llega el CIS despejando todas las dudas, abriendo con decisión una brecha más profunda en el sincretismo de las mujeres y también de los hombres que obliga a modificar el rumbo social y, por consiguiente, las políticas públicas que lo hagan posible: solamente un 10,6% de la población encuestada, cuando se les pregunta cuál es su tipo de familia ideal, contesta que quiere una familia tradicional, "una familia en la que sólo un miembro de la pareja tiene un trabajo remunerado y el otro se encarga del cuidado del hogar y de los/as hijos/as, si los hay". El resto opta por modelos de familia igualitarios: una familia 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 (71,9 %) o una familia en la que uno de los miembros de la pareja tiene trabajo remunerado con menor dedicación y se ocupa de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los/as hijos/as, si los hay (14,6 %)⁹. A este último tipo, creo haber escuchado a María Pazos decir que técnicamente se le llama familia de sustentador masculino y esposa dependientemente modificada. A mí me gusta más la denominación familia de pan y medio...

Después, poco a poco y con la perseverancia que caracteriza a esta plataforma que es la PPIINA, todos los grupos políticos han visto esta necesidad de cambio de rumbo social y así lo han manifestado. Primero, en el mes de octubre del pasado año, la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad la proposición no de ley, a instancias de CiU, en la que se comprometía a abordar, "en cuanto la coyuntura económica lo permitiera", la reforma integral de los permisos por nacimiento, así como los de adopción y acogimiento¹⁰. Posteriormente, el pasado 12 de diciembre, la PPIINA compareció ante la Subcomisión de la Comisión de Igualdad mandada por el Congreso para ver cómo debe aplicarse la histórica Proposición No de Ley aprobada por unani-

midad de todos los grupos parlamentarios¹¹.

Ahora, al mencionar la perseverancia, recuerdo la frase de aquella gran profesora que tuve el gusto de conocer cuando yo misma no me reconocía feminista ni de lejos, María José Urruzola: "la clave del triunfo feminista está en la paciencia revolucionaria" y es la principal característica del feminismo, lograr mejoras sociales para toda la ciudadanía sin pausa, sin guerras, sin sangre, sin ruido. Hay una asociación de mujeres comprometidas por la igualdad en un pueblo de la Alpujarra granadina, la Asociación de Mujeres de Órgiva, que me recordaron hace no mucho otra de esas máximas feministas que tanto me gustan: "cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede". La reivindicación de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%, es un buen ejemplo de ello.

Porque, ¿somos iguales ante la ley o no? El artículo 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores ha de cambiarse para igualar el derecho laboral de mujeres y hombres a poder ocuparse del cuidado y la crianza de sus hijas e hijos, de manera que deconstruyamos este mortífero sistema socio productivo basado en la división sexual del trabajo y podamos caminar hacia una sociedad realmente equitativa, con todas las implicaciones que ello tiene y que se han argumentado por activa y por pasiva: se combate la pobreza infantil, la violencia de género, se igualan las posibilidades de participación de mujeres y hombres en el mundo laboral, se accede en igualdad a los mismos beneficios en la edad de jubilación a igualdad de años cotizados, etc. Es innumerable y todo –todo- son mejoras globales que benefician a la sociedad presente y mucho más a la futura, asegurando la sostenibilidad de la vida, del planeta y cambiando ese ADN socio emocional en las personas que tan gráficamente explica Evangelina García Prince cuando se refiere al papel que deben desempeñar las políticas públicas. Así, sin más. Es tan obvio que cae por su propio peso. (Por

9Barómetro del CIS. Marzo 2010. Pregunta 20. Intervención de María Pazos Morán en las III Jornadas de debate 'con su Permiso': Por el cambio estructural hacia la igualdad: permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% para una sociedad equitativa y sostenible. . Museo Nacional de Arte Reina Sofía. Madrid, 30 de junio de 2012.

10"Unanimidad en el Congreso: todos los Grupos Parlamentarios (PP, PSOE, CiU, IU, UPyD, Grupo Mixto) a favor de los permisos iguales e intransferibles". Disponible en: <http://www.igualeseintransferibles.org/blog/unanimidad-en-el-congreso-todos-los-grupos-parlamentarios-pp-psoe-ciu-iu-upyd-grupo-mixto-a-favor-de-los-permisos-iguales-e-intransferibles>

11"Siguen llegando buenas noticias del Congreso de los Diputados". Disponible en: <http://www.igualeseintransferibles.org/blog/siguen-llegando-buenas-noticias-del-congreso-de-los-diputados>

cierto, a ver si vamos cambiando la denominación del E.T. a Estatuto de la Población Trabajadora o algo similar, ya está bien de sexismo lingüístico).

Pero no quiero extenderme más porque deseo llegar a donde quiero llegar: mi propuesta para la viabilidad económica en la implantación de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% que desde mi óptica está diáfana y clara: si el Estado puede recaudar y anticipar fondos para una confesión religiosa concreta, vía “Asignación Tributaria a favor de” en la declaración de la renta de las personas físicas

Después, poco a poco y con la perseverancia que caracteriza a esta plataforma que es la PPIINA, todos los grupos políticos han visto esta necesidad de cambio de rumbo social y así lo han manifestado. Primero, en el mes de octubre del pasado año, la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad la proposición no de ley, a instancias de CiU, en la que se comprometía a abordar, “en cuanto la coyuntura económica lo permitiera”, la reforma integral de los permisos por nacimiento, así como los de adopción y acogimiento¹⁰. Posteriormente, el pasado 12 de diciembre, la PPIINA compareció ante la Subcomisión de la Comisión de Igualdad mandada por el Congreso para ver cómo debe aplicarse la histórica Proposición No de Ley aprobada por unanimidad de todos los grupos parlamentarios¹¹.

Ahora, al mencionar la perseverancia, recuerdo la frase de aquella gran profesora que tuve el gusto de conocer cuando yo misma no me reconocía feminista ni de lejos, María José Urruzola: “la clave del triunfo feminista está en la paciencia revolucionaria” y es la principal característica del feminismo, lograr mejoras sociales para toda la ciudadanía sin pausa, sin guerras, sin sangre, sin ruido. Hay una asociación de mujeres comprometidas por la igualdad en un pueblo de la Alpujarra granadina, la Asociación de Mujeres de Órgiva, que me recordaron hace no mucho otra de esas máximas feministas que tanto me gustan: “cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede”. La rei-

vindicación de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%, es un buen ejemplo de ello.

Porque, ¿somos iguales ante la ley o no? El artículo 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores ha de cambiarse para igualar el derecho laboral de mujeres y hombres a poder ocuparse del cuidado y la crianza de sus hijas e hijos, de manera que deconstruyamos este mortífero sistema socio productivo basado en la división sexual del trabajo y podamos caminar hacia una sociedad realmente equitativa, con todas las implicaciones que ello tiene y que se han argumentado por activa y por pasiva: se combate la pobreza infantil, la violencia de género, se igualan las posibilidades de participación de mujeres y hombres en el mundo laboral, se accede en igualdad a las mismos beneficios en la edad de jubilación a igualdad de años cotizados, etc. Es innumerable y todo –todo- son mejoras globales que benefician a la sociedad presente y mucho más a la futura, asegurando la sostenibilidad de la vida, del planeta y cambiando ese ADN socio emocional en las personas que tan gráficamente explica Evangelina García Prince cuando se refiere al papel que deben desempeñar las políticas públicas. Así, sin más. Es tan obvio que cae por su propio peso. (Por cierto, a ver si vamos cambiando la denominación del E.T. a Estatuto de la Población Trabajadora o algo similar, ya está bien de sexismo lingüístico).

Pero no quiero extenderme más porque deseo llegar a donde quiero llegar: mi propuesta para la viabilidad económica en la implantación de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% que desde mi óptica está diáfana y clara: si el Estado puede recaudar y anticipar fondos para una confesión religiosa concreta, vía “Asignación Tributaria a favor de” en la declaración de la renta de las personas físicas, también puede hacerlo por la misma vía para igualar un derecho laboral y subjetivo de la mitad de la ciudadanía. Porque, vivimos aún en un Estado social, democrático y de Derecho, ¿no? Pues exijamos que lo sea.

* Este artículo ha bebido, entre otras fuentes, del conocimiento que mi referente en este campo, Amelia Sanchís Vidal, Doctora en Derecho y Profesora de Derecho Eclesiástico en la Universidad de Córdoba, compartió el pasado 19 de febrero de 2011 en la 2ª Escuela de Formación Feminista organizada por la Asociación de Mujeres Ventana Abierta de Pozoblanco (Córdoba), donde afirmó entre otras muchas cosas, que el montante total que recibe la Iglesia Católica vía casilla 0,7% del IRPF, apenas representa un 25% del total que el Estado entrega a dicha confesión religiosa. Una investigadora, a quien sin duda, debemos seguir de cerca¹².



www.igualeseintransferibles.org

Subvencionado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO