

La (des)igualdad de género en la política económica y el cambio de modelo de sociedad

Carmen Castro García

<http://singenerodedudas.com>

Desde la Economía Feminista se argumenta que el objetivo prioritario de la actividad económica debería ser la satisfacción de las necesidades básicas para el desarrollo humano. Siendo conscientes de que este planteamiento ha estado en conflicto con el orden de prioridades de la economía neoliberal, es ahora, más que nunca, cuando la igualdad de género debería formar parte de la agenda económica, justo cuando los gobiernos han sucumbido a la lógica del mercado que defiende la acumulación de riqueza y el crecimiento económico per se.

Sin embargo, en algunos países el contexto actual de crisis económica de estos últimos años ha servido de excusa para diluir e incluso abandonar el compromiso político con la igualdad. De hecho, el mensaje de quienes se han encargado de diseñar las políticas de ajuste económico ha ido ganando en contundencia: ya no es tiempo de 'concesiones' y 'buen rollismo'; en estos tiempos difíciles hay que volver a las 'cosas realmente importantes' y a la perspectiva economicista, a la contención del déficit y a restablecer el *estatus quo*.

El resultado ha sido que la orientación de gran parte de los planes de ajuste ha profundizado la división sexual del trabajo, dando lugar a "una falta de transparencia y coherencia en todo lo que se relaciona con el avance en igualdad" (UNIFEM, 2010). Con todo ello, se mantiene el mismo sistema de desigualdad que ya tenemos y que sabemos que es ineficiente, genera inequidades y esquilma los recursos existentes, en vez de provocar de manera efectiva el cambio de modelo de sociedad.

Así pues, cabe preguntarse *¿qué podríamos hacer desde las políticas públicas para el cambio a un modelo de sociedad basado en la igualdad?* A este cometido intentan dar respuesta las siguientes páginas.

La igualdad como motor del desarrollo económico

La OCDE vaticina que en la fase de recuperación de las economías occidentales la tasa de crecimiento del PIB será lenta y discreta; este fenómeno viene motivado, en parte, por la intensa contracción de la inversión y el aumento de las tasas de desempleo provocado por el fin de las políticas contracíclicas y por otra parte por la reducción de la productividad total de los factores. Este esquema de funcionamiento viene aportado por el enfoque actual de las políticas de ajuste, basadas en la reducción del gasto público en plena época de recesión económica, en vez de en políticas keynesianas de estimulación de la actividad económica a través precisamente del gasto público. Aún cuando fuese necesario una reorientación del mismo hacia una mayor eficiencia. Y es más que previsible que ocasione una menor inversión en actividades de investigación y desarrollo, algo que ya se se ha iniciado en el sector público en 2009 y 2010, y que sigue la misma tendencia en el sector privado; este retroceso respecto a los años previos a la crisis podría frenar la estrategia de cambio del modelo productivo.

Sin embargo, existen evidencias empíricas suficientes que avalan el hecho de que la Igualdad de Género contribuiría al reordenamiento del equilibrio económico, desde la equidad en la distribución de los recursos a la sostenibilidad del desarrollo humano, y económico.

En Octubre de 2009, bajo la Presidencia Sueca de la UE, se celebró en Estocolmo una conferencia¹ sobre las implicaciones de la igualdad de género para el crecimiento económico y el empleo. Uno de los resultados más impactantes aportados en esta conferencia fue el arrojado por la estimación económica de cómo variaría el PIB si la igualdad entre hombres y mujeres estuviese plenamente integrada en el funcionamiento del mercado de trabajo. Åsa Löfström constataba que el promedio de crecimiento para el conjunto de la UE sería próximo a un 30%; y para España el crecimiento podría alcanzar hasta el 32%. En el caso de España, hay incluso otros estudios que cuantifican que el PIB podría crecer hasta un 44%, en un escenario caracterizado por la equiparación de tasas de empleo y por la eliminación de la brecha salarial (Reyes Maroto et al. 2011)

Pues bien, en este panorama cabría esperar al menos que los datos ofrecidos desde estas investigaciones fueran suficientes para atraer la atención de dirigentes políticos y responsables del diseño de la política económica, ya que aportan una guía clara de hacia dónde orientar las políticas para

1 Ver http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/15/what_does_gender_equality_mean_for_economic_growth_and_employment

conseguir una evolución favorable del PIB. Para ello, habría que incidir en lo que hasta el momento se consideran los factores más influyentes: la necesaria equiparación de la tasa de empleo femenina a niveles similares a la masculina, la eliminación de la segregación laboral y la desaparición de la brecha salarial. Respecto al primero, si bien la Estrategia de Lisboa (2000) estableció como objetivo a alcanzar en 2010 una tasa de empleo femenino del 60%, con el estallido de la crisis y la reorientación posterior de las prioridades políticas parece haberse abandonado este compromiso todavía por alcanzar en 12 países de la UE; ello viene agravado por la brecha de género existente entre las tasas de empleo masculino y femenino, de un 12,1%, en 2009.

Otra de las preocupaciones que se ha trasladado en estos últimos años es la de la sostenibilidad demográfica y su repercusión en la sostenibilidad económica de los estados de bienestar que se han ido desarrollando en la UE.

En España, la alarma sobre la proyección del envejecimiento demográfico la hizo saltar el INE al estimar que dentro de 40 años la población mayor de 64 años será el doble que la de ahora y representará el 30% de la población total (INE, 2010); lo que, teniendo en cuenta la creciente esperanza de vida al nacimiento y los bajos índices de fecundidad arrojan un índice de dependencia (proporción entre población jubilada y población activa) creciente alcanzaría el 89,6% en 2050. Estas estimaciones han servido de excusa para acelerar algunos ajustes y reformas, sobre todo en el sistema público de pensiones, como el retraso de la edad de jubilación a los 67 años y el alargamiento del periodo de cotización necesario a 37 años y medio. Sin embargo, algunas voces desde la economía crítica han insistido en que para hacer viable y sostenible económicamente el sistema público de pensiones, el elemento clave de referencia no ha de ser el número de jóvenes y personas adultas por personas ancianas, sino el número de personas cotizantes y la cantidad de cada cotización por beneficiario/a. Es decir, el foco de atención ha de estar puesto más en incorporar al empleo a las mujeres y a la juventud, ampliamente cualificada, en vez de obligar a mantener más años de actividad laboral a quienes ya llevan prácticamente toda la vida en el mercado de trabajo. En este sentido, Vicenç Navarro recuerda que *“si España tuviera la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo que tiene Suecia, habría tres millones más de cotizantes a la seguridad social”*².

El creciente envejecimiento de la población despierta la preocupación política por la reactivación de las tasas de fecundidad, aunque las medidas adoptadas para ello erran sistemáticamente en su cometido,

2 Ver 'Las pensiones son viables' de Vicenç Navarro, en <http://www.vnavarro.org/?p=3839>

porque no tienen en cuenta las evidencias existentes que confirman que cuando se invierte en igualdad, a través de una mayor concienciación social (Mörtvik y Spant), de una mayor corresponsabilidad y a través de servicios públicos suficientes para satisfacer las necesidades del cuidado de las personas, las tasas de fecundidad mejoran. La percepción social todavía existente en muchos países de que la responsabilidad del cuidado ante un nacimiento corresponde a las mujeres explica la mayor penalización de la maternidad sobre el empleo femenino que se reduce como promedio en un 12% mientras que la paternidad provoca un aumento promedio del 7 % sobre el empleo de los hombres. La configuración desigual del derecho a que mujeres y hombres participen en el cuidado infantil refleja la persistencia del modelo de familia tradicional y la concepción generificada de la sociedad, ambos factores claves de la desigualdad de género que frena la evolución de las tasas de fecundidad.

Si los gobiernos de la UE hubieran destinado algo de tiempo a leer y a aprender de algunas de estas evidencias y proyecciones económicas, otras posibilidades se podrían haber abierto en los planes de ajuste.

Cabe señalar, además, que todas estas estimaciones y previsiones sobre una evolución favorable del crecimiento económico no son suficientes. Crecimiento económico no es sinónimo necesariamente de cohesión social, y por ello es imprescindible complementar el análisis centrado en la evolución del PIB (cuánto se crece) con la información cualitativa que aportan los componentes del crecimiento, es decir, cómo se crece, hacia dónde y a costa de qué.

Los Indicadores que elabora Naciones Unidas anualmente sobre Desarrollo Humano, y más específicamente sobre el Desarrollo Humano relativo al género, son un necesario complemento a las estimaciones basadas exclusivamente en el crecimiento de la economía monetarizada. De hecho, existe una correlación positiva entre el crecimiento del PIB y el Índice de Desarrollo relativo al Género de Naciones Unidas, lo que, por una parte, confirma el acierto de pensar en la igualdad de género como la inversión estratégica para el desarrollo y el cambio de modelo productivo; y por otra parte, aporta un criterio relevante a la hora de seleccionar qué países utilizar como modelo o referencia, teniendo en cuenta los resultados que han conseguido con la orientación de sus políticas públicas. En este sentido, resultaría una mejor opción utilizar como ejemplo la experiencia y resultado de países como Suecia (de los mejores en materia de igualdad y con menores brechas de género, de los mejor posicionados en el ranking de competitividad mundial, y en desarrollo sostenible, en vez de otros países como Alemania que

muestran una mayor fragmentación del mercado laboral y mayores brechas de género. (Castro García, C. 2009).

Desde esta mayor amplitud de perspectiva, la lucha contra la pobreza se ha de incluir necesariamente en la misma estrategia de desarrollo. El Informe Brundtland (ONU, 1987) define por primera vez el desarrollo sostenible como *aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones*; esto implica un cambio muy importante en cuanto a la idea de sostenibilidad o sustentabilidad que pone énfasis también en el contexto económico y social del desarrollo. En este sentido, la reducción de la pobreza hoy se considera imprescindible para construir un futuro viable en solidaridad con las futuras generaciones. Y además, debería tener en cuenta que la discriminación de género es una importante causa de la pobreza que afecta mayormente a las mujeres.

¿Está la igualdad en el corazón de las decisiones económicas en Europa?

Es necesario preguntarse quién toma las decisiones de las políticas económicas y en qué medida se garantiza que el objetivo de igualdad se incluya como salvaguarda de las mismas.

La Base de datos de la Comisión Europea sobre participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones revela el 'fiasco' con el que convivimos. Menos de un 20% es el promedio de participación de mujeres en la alta dirección de los Bancos centrales, tan sólo en Suecia este porcentaje alcanza el 40%. Los datos de participación en los Consejos de Administración de las grandes empresas son aún más desalentadores: el promedio de participación de mujeres, en los países de la UE, es tan sólo de un 10% (aprox.) Teniendo en cuenta que son las grandes empresas las que son consultadas por los gobiernos para debatir los enfoques de las posibles reformas económicas, el déficit democrático en la presencia y en la representación de intereses, perspectivas y necesidades es intolerable en el contexto actual. La escasa presencia de mujeres en estos ámbitos limita la capacidad de generar alternativas diferentes al modelo que ha estado des-funcionando hasta ahora.

La única excepción la representa Noruega, en donde las mujeres superan el 40% de representación en los Consejos de Administración. Los datos de Noruega no son fruto de la casualidad, sino que son el resultado de la aplicación de la Ley de cuotas de género que existe desde 2003. Esta Ley estableció un plazo de tres años a las empresas públicas y dos años más al resto de las grandes empresas que

contizan en bolsa para cumplir al menos con un 40% de presencia femenina en sus respectivos Consejos de Administración, estableciendo fuertes sanciones en caso de incumplimiento. El argumento que ha sostenido esta imposición legal es incuestionable, en palabras del artífice de la misma, Ansgar Gabrielsen: *"Se trata sobre todo de un asunto financiero. Las mujeres son, al menos, el 50% de los licenciados universitarios. No hay motivo para desperdiciar su talento, su formación, en la que además invertimos, y que luego no estén en los Consejos de Administración. Es de lógica, no tiene nada que ver con la ideología política"*. Sin embargo, a pesar del evidente razonamiento esgrimido por el ministro de industria noruego que impulsó dicha legislación, lo cierto es que Noruega sigue siendo una excepción, ya que la mayor parte de los países europeos se resisten a forzar esta promoción de mujeres a los puestos de mayor decisión en el ámbito de las finanzas.

En España, la aprobación de la Ley de Igualdad aprobada en 2007 creó expectativas de mejora significativa, ya que en esta ley se incluye como objetivo el de elevar el número de mujeres en los Consejos de Administración hasta el 40%. Sin embargo, como hasta el 2015 las empresas no están obligadas a cumplir con este porcentaje, de momento se trata de una mera recomendación, y como tal resulta poco efectiva, ya que apenas se llega actualmente al 11% de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en el IBEX.

Una comparativa entre la situación de los países de la UE, y la excepcionalidad de Noruega, pone de manifiesto dos hechos; por una parte, que la 'autorregulación' de las empresas para ir incorporando el principio de igualdad en la representación directiva en el ámbito de las finanzas no funciona, ya que los criterios del corporativismo masculino y la inercia en algunas prácticas, como la que lleva a los directivos a seleccionar a otros directivos, son algunos de los mecanismos que actúan como resistencias. Y por otra parte, revela que si realmente se quiere conseguir un resultado más igualitario hacen falta más medidas que fuercen el cambio en un corto plazo, en vez de meras recomendaciones. Es importante acabar con el cliché tradicional del poder y voz de mando como privilegio masculino; y también con los estereotipos que empujan a las mujeres a papeles tradicionales a través de mecanismos que las impulsan desde la carrera profesional a la carrera familiar exclusivamente. Hasta ahora, las experiencias que existen avalan que la aplicación de una ley de cuota mínima de presencia y participación femenina facilita la aproximación a los criterios de paridad y aporta mayor diversidad a las perspectivas e intereses representados.

¿Qué orientación define las políticas de ajuste realizadas?

Gran parte de Europa se encuentra ahora empeñada en que para resolver la crisis es necesaria una rápida reducción del déficit público. El objetivo parece ser la estabilidad presupuestaria que se pretende conseguir con el llamado Pacto del Euro (incluso incluyendo un techo para el déficit público en la Constitución) y casi exclusivamente vía reducción del gasto público, (una vez realizado el desembolso monetario que han supuesto los ‘rescates a la banca’). No aparece entre los acuerdos de estabilidad presupuestaria mención a posibles mejoras de la recaudación; ni se contempla la creación del impuesto sobre transacciones financieras (algo imprescindible para la reforma del sistema financiero), ni mucho menos se plantea una posición común respecto a los paraísos fiscales, dos vías de recaudación hasta ahora inexploradas que siguen ausentes del interés de la política fiscal común europea. Tampoco se han puesto de acuerdo los países en un criterio común a cerca del impuesto sobre el patrimonio (eliminado en España) o sobre el impuesto de sociedades. De hecho, las políticas de ajustes recaen exclusivamente en una reducción del gasto público, con fuerte incidencia del recorte en las políticas sociales y sin considerar que este tipo de ajustes tendrá efectos perversos sobre la población y también sobre la futura generación de ingresos públicos. Como dice Amartya Sen, *“si las exigencias de adecuación financiera se vinculan demasiado mecánicamente a los recortes inmediatos, el resultado podría consistir en matar a la gallina que pone los huevos de oro del crecimiento económico”*. Y es que es bastante cuestionable la efectividad de las medidas de ajuste aprobadas en la creación de empleo y en el crecimiento económico, y mucho más que sirvan para establecer las bases de otro modelo de desarrollo. Basta con reflexionar desde una lógica no androcéntrica a quién afecta el recorte del gasto para entender que estamos asistiendo a la ‘gran contrarreacción europea’ al utilizar sus políticas públicas para el recorte de derechos sociales, el adelgazamiento del Estado de Bienestar y la vuelta al *status quo* patriarcal. En primer lugar, porque los Estados parecen haber olvidado que la insuficiencia de los servicios públicos que mejoran la vida cotidiana, el cuidado de las personas, constituye un problema público cuya resolución depende de la propia madurez democrática. En segundo lugar, porque la vivienda, el transporte, la sanidad, la educación y las pensiones añaden bienestar a la población, muy especialmente a los sectores poblacionales de menores niveles de renta, entre quienes son mayoría las mujeres. (Benería, L. y Sarasúa, C. 2010)

Hay que tener en cuenta que las políticas de ajuste realizadas afectarán pues sólo a una parte del

sistema de impuestos y prestaciones económicas ya existente, a la parte del gasto. En el caso de España, el sistema de impuestos y prestaciones está caracterizado por un fuerte sesgo de género, que retroalimenta la división sexual del trabajo y los diferentes enfoques de la atención a los cuidados: desde las políticas de atención y educación infantil a las políticas de atención a la dependencia, regulaciones del tiempo de trabajo, etc. provocan un efecto diferenciado sobre la situación desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. (Castro, C. y Medialdea, B. 2010)

Tal y como se deduce de lo explicado previamente en este mismo artículo, es evidente que facilitar el acceso al trabajo remunerado permitiría a las mujeres contribuir al sostenimiento del sistema económico; ahora bien, esto por sí sólo no garantiza que se diluya la división sexual del trabajo que está sosteniendo las desigualdades estructurales. Por este motivo, casi igualmente importantes serían las condiciones del empleo y muy especialmente el efecto que puedan tener sobre la capacidad de autonomía de las mujeres; es decir, si realmente facilitan que ellas puedan ser autosuficientes para decidir sobre sus vidas, sin verse coaccionadas ni abocadas a entrar en relaciones de dependencia, económica y/o emocional, que con frecuencia son la antesala de otros problemas como el de la violencia machista. Y por supuesto también es importante que las condiciones del empleo faciliten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, ya que este reparto es la manifestación más palpable de la existencia o no de la división sexual del trabajo.

Según los datos que facilita el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, el 31% de las mujeres empleadas en la UE trabajaban a tiempo parcial en 2009, respecto al escaso 7,4% de los hombres empleados. En algunos países, como en Holanda, los datos muestran la crudeza de cómo el modelo de sociedad refuerza la división sexual del trabajo, a través de diferentes mecanismos de inserción laboral que colocan a mujeres y hombres en posiciones de desigualdad: el 75% de las mujeres holandesas empleadas lo están a tiempo parcial y con un promedio de menos de 19 horas semanales. Este reparto desigual del empleo remunerado coexiste con la ficción de ausencia de conflictos de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral ya que su menor dedicación al trabajo remunerado les deja tiempo disponible para asumir otras responsabilidades.

La fuerte brecha de género en el empleo a tiempo completo equivalente, cuantificada por EUROSTAT en 2008 en 24,1 puntos, revela la mayor incidencia que tiene el trabajo a tiempo parcial sobre el empleo de las mujeres. Es más que previsible que esta incidencia se incremente como efecto directo de algunas de las medidas incluidas en los 'planes de ajuste' aprobados, sobre todo en lo referente al fomento del

trabajo a tiempo parcial y a las facilidades ofertadas para que las personas con responsabilidades familiares puedan reducir su jornada laboral. Estas tendencias apuntan a la imitación del modelo de Holanda, que hoy en día representa el ejemplo más palpable de lo que se denomina '*nueva división sexual del trabajo*', que caracteriza a los modelos de sociedad que han evolucionado del tradicional 'sustentador económico masculino' al de 'sustentador económico y medio', manteniendo las responsabilidades familiares a cargo de las mujeres. Aunque la situación extrema se presenta en los países en los que se alienta el modelo de familia tradicional, ya que las mujeres siguen enfrentándose a la situación binaria de tener que decidir entre ejercer su maternidad o desarrollar su carrera profesional. La experiencia nos demuestra que es la combinación de al menos 3 factores lo que permite salir de la trampa de las actitudes paternalistas y condescendientes que tantas ineficiencias genera a la sociedad: la universalización de la educación infantil dentro del sistema público, la existencia de permisos por nacimiento y adopción iguales, intransferibles y bien remunerados (Castro, C. y Pazos, M. 2007) y por último la aplicación del principio de equidad, como justicia redistributiva en el diseño de políticas de apoyo a las familias.

Otro de los 'efectos colaterales' que también nos ha traído la crisis y que las políticas de ajuste global retroalimentan es la mayor precarización laboral; ésta se manifiesta, en la tendencia mundial a la proliferación de empleos de bajos salarios. En esta tendencia las mujeres se llevan la palma. La participación femenina en empleos de bajos salarios es de más del 65% en España y del 69% o incluso más en Bélgica, Finlandia e Israel, según los datos que facilita la OIT en su *Informe mundial sobre salarios 2010/2011*.

En definitiva, el tiempo parcial como factor eminentemente femenino, la segregación laboral (tanto horizontal como vertical) y la discriminación salarial de las mujeres están relacionados entre sí a través de la persistencia de la división sexual del trabajo y son los causantes de una parte importante de las ineficiencias de la economía. La infrautilización del talento, capacidades y potencialidades disponibles de las mujeres en el ámbito productivo y de los hombres en el ámbito de los cuidados, es el síntoma más evidente de una sociedad que no sabe aprovechar las posibilidades de todos los recursos con los que cuenta. Paradójicamente los tres factores mencionados son de los que saldrán más reforzados tras las políticas de ajustes realizadas.

Hacia otro modelo: la igualdad en el cambio productivo y social

Sabemos que el pretendido ahorro presupuestario que dice haber conseguido el gobierno de España con algunos de los recortes de gasto público realizados difícilmente se sostiene ante un análisis comparativo sobre otros tipos de recortes posibles, ni mucho menos ante la constatación de que no se trata de gastar menos sino de hacerlo mejor, de una manera más coherente y corresponsable con el cambio de modelo de sociedad. Y aunque es evidente que las políticas de igualdad deberían considerarse como parte de la solución a la actual crisis y como una inversión a largo plazo facilitadora del cambio de modelo productivo y social, sin embargo siguen estando fuera de la agenda política de reformas.

Las mujeres están preparadas para incorporarse al mercado de trabajo y el cambio productivo es una buena oportunidad para ello: ecoindustria, energías renovables, aplicaciones tecnológicas a la calidad de vida, biotecnología, tecnologías de la información y comunicación, infraestructuras sociales, cultura, servicios sociales, industria aeroespacial ... hacia ahí deberían apuntar las prioridades para la estimulación económica en vez de seguir bonificando a las empresas de sectores de la economía tradicional para que realicen nuevas contrataciones desde la precariedad laboral. Todos estos sectores configuran lo que se denomina 'nueva economía' o 'economía sostenible', con un alto componente tecnológico y social, que requiere de mayor nivel de formación e innovación. Pues bien, las mujeres ya están participando activamente en estos sectores. De hecho, en 2010 representaban el 46,6% del total de empleo en dichos sectores y si se decidiese apostar claramente por la economía sostenible el empleo femenino en los nuevos sectores podría alcanzar la cuota del 60% en 2025. (Maroto, R. et al. 2011)

Las anteriores son buenas noticias, qué duda cabe. Ahora bien, es importante tener en cuenta que el cambio de actividades y de sectores productivos por sí solo no es suficiente. Haría falta un cambio de mentalidad sobre las relaciones humanas en general y las económicas en particular para que el cambio hacia la *Economía Sostenible* permita articular la base estructural de un nuevo modelo de sociedad en España, en el que la responsabilidad social y medioambiental no esté supeditada a la responsabilidad económica, sino a la inversa.

Para el cambio a un modelo productivo que no reproduzca las ineficiencias del actual, es necesario abandonar la visión cortoplacista de los ajustes y reformas económicas y los sesgos de género que impregnan la vida cotidiana y el diseño de las políticas públicas, incluyendo la política económica.

La clave está en orientar las políticas públicas hacia una futura sociedad de *personas sustentadoras y cuidadoras en igualdad*, abandonando definitivamente las inercias de mecanismos y reformas que nos atrapan en el modelo tradicional de 'sustentador económico masculino' e incluso en el del 'sustentador económico y medio'. Y uno de los aspectos fundamentales para ello es hacer emerger *el cuidado como un derecho social* dirigido a la satisfacción de las necesidades socio-personales; lo que necesariamente se ha de traducir en tres cambios estratégicos:

- Redistribución equitativa del trabajo (remunerado y no remunerado) entre mujeres y hombres; para lo cual es imprescindible acabar con el tiempo parcial como mecanismo de inserción laboral de las mujeres. Al menos dos estrategias resultarían efectivas: 1) la reducción del tiempo de trabajo remunerado para todas las personas y 2) la reforma del sistema de permisos por nacimiento y adopción para que sean iguales, intransferibles y bien remunerados (al 100% del salario) de manera que faciliten y promuevan el avance en corresponsabilidad.
- Equiparación de las tasas de empleo femenino y masculino; para lo cual será preciso eliminar los desincentivos al empleo femenino (como la declaración conjunta del IRPF (Medialdea, B. y Pazos, M. 2011) y las ayudas monetarias para el trabajo doméstico o de cuidados en casa).
- Red de servicios públicos suficientes para garantizar el derecho al cuidado de la infancia y personas dependientes.

La *reducción del tiempo de trabajo remunerado*, como criterio general, es un cambio estratégico que puede impulsar, por una parte, una mayor flexibilidad en la reorganización de los tiempos de vida. También puede mejorar la competitividad empresarial y la productividad. Y, por otra parte, puede alentar la creación de empleo, sobre todo si las reformas necesarias se coordinan para atender a este cometido avanzando en el escenario de economía sostenible. Este es un objetivo que, tras las experiencias de Francia y Finlandia de la década de los 90, se ha relegado ante otras propuestas de flexibilidad laboral y conciliación, en la desigualdad, de la vida personal, laboral y familiar (Miguélez, F. y Torns, T. 2005). Sin embargo, el contexto de crisis, desigualdades estructurales y elevado desempleo pone en evidencia el desastre ocasionado por las políticas neoliberales y la necesidad de priorizar las políticas de bienestar y calidad de vida en términos de equidad. Ante esta situación, convendría actualizar el objetivo de reducir el tiempo de trabajo remunerado, superando las carencias que dichas experiencias han tenido y potenciando los aspectos que ya sabemos que dan buenos resultados. Sería necesario coordinar, por

ejemplo, la regulación de las cotizaciones sociales asociadas a las contrataciones con la extensión de la jornada productiva, de manera que las empresas de la nueva economía (no intensivas en mano de obra tradicional) pudieran reorganizar los mayores tiempos productivos a través de nuevas contrataciones; y por ejemplo, en una jornada productiva de 12 o 14 horas diarias, poder establecer turnos de puestos de trabajo de 6 o 7 horas cada uno; en el caso que la jornada laboral se redujese por ley hasta las 30 o 35 horas semanales.

Otra reforma necesaria para hacer efectiva la redistribución equitativa del trabajo en clave de igualdad es la de los *permisos por nacimiento y adopción* (maternidad, paternidad y parentales). Su configuración actual incumple el principio de igualdad de trato y refleja la tradicional división sexual del trabajo, enviando a la sociedad dos tipos de mensajes que refuerzan la desigualdad: por una parte que son las mujeres quienes han de asumir la responsabilidad del cuidado infantil y por otra parte que la participación de los hombres se limita en la mayoría de los países a un complemento o ayuda familiar. Es evidente que la desigualdad en este tipo de permisos es un grave impedimento al empleo de las mujeres, ya que genera la percepción de mayor riesgo a la hora de contratarlas; y también es un grave impedimento al avance en corresponsabilidad, ya que al frenar la participación de los hombres en el cuidado ante un nacimiento o adopción se asientan las bases para seguir reproduciendo los roles de género.

Las evidencias contrastadas en algunos estudios avalan la orientación de esta reforma hacia su configuración como iguales, intransferibles y remunerados al 100% del salario. (Castro, C y Pazos, M. 2007). Los resultados conseguidos en Islandia y Suecia, por ejemplo, en donde existe un mayor equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la vida política, económica y social y se da una mayor participación de los hombres en el cuidado (cerca del 90% de los hombres que son padres en Islandia se ausentan al menos 3 meses de su puesto de trabajo para cuidar de su nueva criatura), son reforzadas por la experiencia española tras la creación del permiso de paternidad intransferible en 2007, que están utilizando cada año más del 80% de los padres.

Obviamente estas propuestas de reforma se quedarían en papel mojado si no hay un intento serio de ofrecer alternativas desde los servicios públicos para que el cuidado de las personas no sea algo que compita exclusivamente a las familias (a las mujeres, en el reparto tradicional). Si no hay una articulación para la organización social y económica del mismo, seguiremos con el lastre de las

ineficiencias e inequidades de este sistema. Para invertir esta situación necesitamos una *red de servicios públicos para el cuidado*, al estilo de la que existe en países como Suecia, que genere empleo y posibilidades de reparto de los tiempos de trabajo entre mujeres y hombres, ellas y ellos en el empleo de calidad, cotizando a la seguridad social y contribuyendo al sostenimiento del sistema público de pensiones y a la recaudación que alimenta parte de las políticas fiscales.

Para que este cambio de orientación del modelo de sociedad sea creíble es imprescindible lo primero de todo que todas las políticas y el presupuesto público se orienten al objetivo de la igualdad (Pazos, M. 2010); y consecuentemente con ello, que se elaboren indicadores cualitativos que permitan verificar los efectos sobre las condiciones de vida corrigiendo las posibles desviaciones de su cometido.

REFERENCIAS

- BENERÍA, L. Y SARASÚA, C. (2010) *¿A quién afecta el recorte del gasto?*
http://www.elpais.com/articulo/opinion/quien/afecta/recorte/gasto/elpepuopi/20101028elpepiopi_10/Tes
- CASTRO GARCÍA, C.
- (2010) *'Reconciliation' Policies and Gender Regimes*. Presented at IAFFE, Conference on Feminist Economics (Buenos Aires- Argentina)
<http://www.slideshare.net/krmn/reconciliation-policies-and-gender-regimes>
 - (2009):
 - *Economía Sostenible: no sin igualdad de género*. En revista *Emakunde* nº 77
 - *Towards a new Gender Contract: the role of public policy on labour market and care work*. Presented at IAFFE, Conference on Feminist Economics (Boston – USA)
 - *Relación entre Políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*. Presented at III Conference on Feminist Economics (Baeza – Spain)
http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/CarmenCastro_III EcoFeminista.pdf
- CASTRO GARCÍA, C Y MEDIALDEA GARCIA, B. (2010) *'La (des)igualdad de género del sistema de impuestos y prestaciones de España'*. En Pazos-Morán, M. (dir) *'Fiscalidad y equidad de género en latinoamérica'*. Fundación Carolina, Instituto de Estudios Fiscales y UNIFEM.
- CASTRO GARCIA, C. y PAZOS MORÁN, M. (2007) *'Los permisos parentales: una crítica feminista de las tendencias actuales en Europa'* en Pazos-Morán, M. (ed) *"Economía e Igualdad de Género: retos para la Hacienda Pública en el siglo XXI"*.
- COMISIÓN EUROPEA (2010) *More women in senior positions. Key to economic stability and growth*.
- INE (2010) *Proyección de la población española a largo plazo, 2009-2049*.
- LÖFSTRÖM, ÄSSA (2009) *Gender Equality, economic growth and employment*. Swedish Ministry of Integration and Gender Equality.
- MAROTO, R.; CANDELA, A. y MULAS-GRANADOS, C. (2011) *Mujer y economía sostenible: balance y perspectivas*. Documentos de trabajo 01/2011. Fundación Ideas.
- MEDIALDEA GARCÍA, B. y PAZOS MORÁN, M. (2011): *'¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español'*. En *Presupuesto y Gasto Público* 64/2011.
- MIGUÉLEZ, F. Y TORNOS, T. (2005) *El tiempo de trabajo, ¿la última frontera?*. En *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* nº 6.
- NAVARRO, V. (2009) *Las pensiones son viables*. En revista *'El Viejo Topo'*. <http://www.vnavarro.org/?p=3839>
- OIT (2010) *Informe mundial de salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempo de crisis*.
- ONU (1987) Informe Brundtland: *'Nuestro futuro común'*.
- PAZOS MORÁN, M. (2009) *Impacto de género de las políticas públicas*. Documentos de trabajo nº 23/09. Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda.
- UNIFEM (2010) *Informe '¿Quién responde a las mujeres?'. El progreso de las mujeres en el mundo 2008/2009'*.