

A vista de pájaro



**Virginia Carrera Garrosa y
Dori Fernández Hernando**

La incorporación masiva de las mujeres al empleo formal es, sin duda, el hecho más relevante de nuestro tiempo en cuanto a la forma en que las sociedades han venido gestionando el cuidado. Esto es especialmente significativo en los países llamados ‘familiaristas’ como España o Alemania y otros del sur de Europa, donde el trabajo de reproducción social ha sido relegado tradicionalmente al ámbito invisible y gratuito del hogar. Datos que corroboran este hecho son las desgravaciones en la declaración de la renta por hijo/a, por familia numerosa, por ‘esposa dependiente’, el ‘cheque bebé’ del anterior gobierno socialista, etc. Todo ello a modo de recompensa -que nunca compensa- para que cada familia (cada mujer) se haga cargo de esta reproducción social ante un Estado que no termina de asumir su responsabilidad como gestor de la vulnerabilidad de la infancia -y la senectud-, algo común a todos los seres humanos.

Las mujeres han accedido al ámbito público, no así los hombres al ámbito privado, a excepción de unos pocos abocados a atender las tareas domésticas y el cuidado de su familia por la actual situación de desempleo y de otros pocos cuyo nivel de conciencia y compromiso social les lleva a intentar vivir en igualdad. Lo cierto es que, tanto en un caso como en otro, el número de hombres que se ocupa del cuidado es ínfimo, lo que obliga a las mujeres a compatibilizar el empleo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados en el hogar.

La cada vez mayor demanda de cuidados, provocada por el alarmante envejecimiento de la población y la menor disponibilidad de las mujeres para cubrir estas necesidades en el ámbito familiar, ha dado lugar a lo que se ha venido en denominar ‘crisis de cuidados’: si las mujeres ya no están únicamente en casa para hacerse cargo del cuidado, los Estados no asumen la necesidad de éste como un asunto de primer orden y los hombres no se incorporan al ámbito privado para hacerse cargo de la parte que les corresponde, la supervivencia en condiciones dignas estará seriamente comprometida en el plazo de muy pocos años. Así lo indican las últimas estimaciones del INE que nuestra compañera María Pazos explica con nitidez en su libro, *Desiguales por Ley*.

“ **Los asimétricos permisos de maternidad y paternidad cimentan y solidifican la división sexual del trabajo** ”

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 productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional. Y aunque, afortunadamente, numerosos estudios, como el de González y Jurado (2010), constatan el incremento en el reparto del tiempo dedicado a las tareas del hogar que tiene lugar entre las parejas jóvenes sin hijos/as, sigue siendo ante el nacimiento de un bebé cuando se cristalizan y consolidan los roles de género diferenciados que consagran a las mujeres al trabajo reproductivo y de cuidados en el entorno privado y a los hombres a las labores productivas en el ámbito público. Es el principal caballo de batalla de la **PPiINA**: los asimétricos permisos de maternidad y paternidad cimentan y solidifican la división sexual del trabajo (DST) desde el nacimiento mismo de las personas.

Veamos el panorama un poco 'a vista de pájaro':

Contamos con un permiso de maternidad (6 semanas obligatorias + 10 voluntarias y transferibles); uno de paternidad (2 semanas intransferibles y voluntarias); horas de lactancia que acaban añadiéndose al permiso materno, reducciones de jornada y excedencias para el cuidado. Pero ¿quiénes realmente disfrutan de estos derechos?

Los datos que arrojan las estadísticas son "para hacérselo mirar", que diría Victoria Virtudes comprometida feminista y compañera. En nuestro país, según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sólo alrededor del 1,6% de hombres se toma alguna parte de las 10 semanas del permiso transferible de la madre (lo que no ocurre con su permiso intransferible de 15 días, que es disfrutado por el 82 % de ellos). Son igualmente las mujeres quienes utilizan las *reducciones de jornada por motivos familiares* (Art. 37 E.T.), recortándose el horario (y el sueldo) y, por supuesto, son ellas las que 'disfrutan' de las *excedencias por cuidado de hijos y familiares* (Art. 46 E.T.). Un dato para ponerlo entre signos de admiración: de todas las excedencias que se toman cada año, un 95% son mujeres y sólo un 5% hombres.

La misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado la voz de alarma en su último informe sobre *maternidad y paternidad en el trabajo*: sólo el 55% de las mujeres vuelve a su anterior jornada laboral tras tener un hijo/a, frente al 100% de hombres. El resto, o bien regresan a su antiguo trabajo con un contrato a tiempo parcial o de jornada reducida (35%), o bien renuncian a trabajar siquiera (7%). Además, al menos un 3% de ellas pierde su empleo una vez iniciada la maternidad.

Y mientras tanto, la brecha de género salarial sigue rondando el 23 %, ahondando en la continua 'feminización de la pobreza' y, por ende, de la infancia; por no mencionar la violencia machista que no cesa, llevándose por delante todos los años un número escalofriante y vergonzoso de ciudadanas (más de 1.200 en los últimos 19 años...)

Así que algo estamos haciendo mal, muy mal.

El último **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2016**, aprobado por el Gobierno el

pasado mes de marzo, contempla más de 1.500 millones para el objetivo 'Conciliación y Corresponsabilidad', pero ni un solo euro para ampliar el permiso de paternidad hasta equipararlo progresivamente al de maternidad.

Así es imposible deshacer los cimientos de la desigualdad.

REFERENCIAS CURRICULARES

Virginia Carrera Garrosa es Experta en Género e Igualdad en las Relaciones Laborales. Doctoranda de la Universidad de Salamanca. Agente de Igualdad en la Secretaría de la Mujer de CC OO de Castilla y León desde 2005. Formadora en Género e Igualdad de la Escuela de Administraciones Públicas de la Junta de Castilla y León. Participa en diferentes másteres universitarios y jornadas como ponente en materias relacionadas con el género y la igualdad en el mundo laboral. Sus líneas de investigación son: negociación colectiva y género, corresponsabilidad y conciliación, violencia en el ámbito laboral y RSE e igualdad de oportunidades. Forma parte de diferentes proyectos de investigación en las Universidades de Valladolid y León. Portavoz del Colectivo Feminista Trece Rosas. Activista de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA).

Dori Fernández Hernando es Graduada en Igualdad de Género por la Universidad Rey Juan Carlos. Diplomada en Magisterio por la Universidad del País Vasco y Técnica en Prevención de Riesgos Laborales especializada en Seguridad, Ergonomía, Psicosociología e Higiene Industrial. Entusiasta de las TICs y de las posibilidades que éstas ofrecen para lograr un modelo de sociedad basado en la equidad, colabora con diversas organizaciones de mujeres y hombres, centrandose actualmente su actividad y compromiso principal con la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPIINA) y la Asamblea de Mujeres de Córdoba, Yerbabuena. Ha impartido diversos cursos relacionados con la igualdad de género y las TICs; colabora puntualmente con **SinGÉNEROdeDUDAS**, sociedad de conocimiento en diversos talleres de formación y también participa en el activismo feminista que, afortunadamente, cada vez más personas hacen a diario en las redes sociales. Está absolutamente convencida de que la igualdad entre mujeres y hombres es la base del desarrollo en plenitud de la toda la humanidad.

Secciones: [Con las de acá](#), [Opinando con](#)