



Feminismo en el siglo XXI

Uno de los objetivos esenciales del movimiento por la igualdad entre hombres y mujeres -lo que podemos denominar feminismo- es acabar con la brecha de género en el mercado laboral. O, siendo aún más precisos, con la brecha de género laboral que afecta a las mujeres. Esta brecha se refiere en primer lugar al salario, pero incluye también otros aspectos importantes, como el mayor desempleo, la mayor temporalidad, el mayor trabajo a tiempo parcial (involuntario) o la mayor sobrecualificación (en relación con el puesto de trabajo) que soportan las trabajadoras.

Desde que en 1792 Mary Wollstonecraft abogara en su obra *Los derechos de la mujer por los derechos fundamentales de las mujeres* y particularmente por el derecho a la educación el mundo ha cambiado mucho. Por ejemplo, en España, las mujeres menores de 50 años tienen ya un nivel educativo superior al de los hombres de su generación. Según el estudio de 2016 de Fedea sobre la brecha de género en el mercado laboral español el 67% de las mujeres de entre 20 y 50 años han completado la educación secundaria frente al 58% de los hombres. Por lo que se refiere a los estudios universitarios la "brecha educativa" a favor de ellas es del 43% frente al 36%. Y lo más significativo es que la brecha se ensancha en las generaciones más jóvenes: hasta 13 puntos en educación universitaria y 12 en secundaria. La repetición de cursos o su secuela, el abandono escolar temprano es, sobre todo, cosa de hombres.

Lo interesante es que este tipo de estudios también muestra

que la brecha laboral de género y muy en particular la brecha salarial de género no existe prácticamente antes de la maternidad. Y decimos maternidad porque tener hijos no supone coste profesional alguno para los padres. Es un problema de las madres que además se prolonga a lo largo de toda su vida profesional. De ahí que las políticas tendentes a la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, siendo desde luego muy deseables, tengan un impacto relativamente pequeño para resolver esta situación. Lo que otras medidas como la extensión de la educación infantil para menores de 3 años o el cheque bebé. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera en un informe de 2016 que si no se actúa sobre esta situación ahora, la brecha salarial de género puede tardar más de 70 años en cerrarse. Es demasiado tiempo.

Lógicamente esta brecha de género está muy relacionada con el papel de las mujeres en el entorno familiar. Las mujeres, en nuestra sociedad, son las cuidadoras por antonomasia. En España, las mujeres todavía viven en un tipo de familia más tradicional que en otros países de la UE: las parejas con hijos siguen siendo el tipo de familia más numeroso (el 30,38% de los hogares) seguidas de cerca por las parejas sin hijos (el 29,89%). La diferencia entre el tiempo que ellas y ellos dedican a las tareas domésticas, en particular en familias con hijos, es muy relevante: más de 2 horas al día. Es difícil que no tenga un impacto directo sobre el mercado laboral. Dicho de otra forma, los empleadores esperan que sean las mujeres las que se dediquen a estas tareas y actúan en consecuencia, bien adoptando la figura del empresario paternalista que no quiere sobrecargar a las madres con tareas y responsabilidades o bien la del empresario hostil que prefiere no tener madres trabajadoras. Lo interesante es que, en ambos casos, las consecuencias son igualmente desfavorables: las madres tienen menos posibilidades de ser contratadas y de alcanzar promociones profesionales o salariales. El carril para madres no lleva muy lejos profesionalmente.

La evidencia está ahí: según el estudio de FEDEA casi el 70% de las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado en España lo realizan ellas. Ocurre también que las mujeres nos hemos incorporado masivamente al mercado laboral en relativamente poco tiempo. Si en 1985 trabajaba fuera del hogar el 35% de las mujeres en edad de hacerlo ahora es el 68%, por encima de la media europea. En muchas profesiones ya son mayoría. Por ejemplo, el 62% de los candidatos que se acaban de examinar del MIR son mujeres.

¿Pero es un problema social o privado? ¿No es mejor dejar a individuos y parejas que se organicen y alcancen los equilibrios que tengan por oportuno? A mi juicio la contestación es clara: No es un problema privado que tienen que solucionar las mujeres con sus parejas. Es un problema social de primera magnitud. Las mujeres jóvenes han recibido igual o mejor educación que sus compañeros y tienen las mismas aspiraciones profesionales. Quizás la novedad es que ya son plenamente conscientes de que no hay ninguna razón para conformarse con esta situación. No es justo que el coste profesional y personal de tener hijos lo soporten sólo las mujeres, al menos mientras la sociedad considere que tener hijos es deseable para el futuro de un país.

Pero hay más; estamos ante un problema social no solo por el problema demográfico que supone que muchas mujeres renuncien a la maternidad por su elevado coste sino también porque se trata de una cuestión de justicia y de igualdad de oportunidades. Y de un problema económico: no nos podemos permitir en sociedades tan competitivas como las nuestras desperdiciar el talento de la mitad de la población. No sólo eso: hay más ventajas de la incorporación de las mujeres a los procesos de toma de decisiones o a los denominados "grupos dominantes". Como explica la historiadora Mary Beard en su ensayo Mujeres y poder lo que nos estamos perdiendo es una forma distinta de entender el poder más adecuada a la modernidad: un poder entendido menos como liderazgo y como

posesión que lleva aparejado un reconocimiento social y más como atributo, como colaboración y como herramienta para cambiar el mundo.

Lo que está claro en todo caso es que hay que ensayar cuanto antes nuevas políticas. El diagnóstico ya está hecho pero, como sucede con cualquier problema complejo no hay soluciones sencillas. No es fácil encontrar la fórmula mágica que permita a las mujeres tenerlo todo, es decir, tener lo mismo que los hombres con hijos. Son imprescindibles muchas medidas, incluidas las citadas, permisos de paternidad y maternidad equiparables y largos, educación infantil, flexibilidad de horarios, ayudas por hijos, transparencia en las retribuciones... Y a largo plazo la educación es esencial. Pero a corto plazo hay que hacer más: algunas o todas estas medidas ya existen en muchos países y no parece que la situación laboral de las mujeres haya mejorado sustancialmente. Es más, las políticas orientadas a las mujeres con hijos -por ejemplo reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial- pueden empeorar su situación profesional. Puede ser más razonable poner en marcha medidas que supongan equiparar el coste que tiene para el empleador contratar a padres y madres.

Por último, debemos hablar del famoso techo de cristal que afecta a las mujeres trabajadoras y que como bien resume la nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie en su ensayo Todos deberíamos ser feministas consiste en que cuanto más arriba, menos mujeres, incluso en sectores donde son mayoría. Pensemos -sólo en el sector público- en el número de juezas en relación con el número de magistradas del Tribunal Supremo, el de médicas en relación con el de gerentes de hospitales o el de profesoras en relación con catedráticos o rectores.

Así las cosas, quizás va siendo hora de arriesgar un poco. En mi opinión, una de las medidas más razonables es tratar de introducir cambios en los sesgos inconscientes de los denominados grupos dominantes. La psicología lleva tiempo explicando que nuestras conductas son sistemática y

predeciblemente mucho más irracionales de lo que pensamos, siendo los sesgos cognitivos una prueba del pensamiento automático y rápido que sustituye al más lento y racional. Son esos sesgos los que explican -en un famoso experimento realizado entre estudiantes de una prestigiosa universidad americana- que la misma persona sea evaluada de forma mucho más negativa si se le pone un nombre femenino que si lleva un nombre masculino. O que algunas orquestas solo empezaran a contratar mujeres cuando los examinadores desconocían si el músico al que escuchaban detrás de una cortina era hombre o mujer. La razón de esta discriminación se fundamenta en que los seres humanos valoramos sistemáticamente mejor a los miembros de un grupo dominante que a los que no lo son. Y, hoy por hoy el grupo dominante es de hombres.

Efectivamente, mientras que a los miembros del grupo dominante se les evalúa por su potencial a los que no forman parte del grupo se les evalúa por sus logros. Mientras que a los primeros se les atribuyen fácilmente todo tipo de éxitos, propios y ajenos, a los segundos se les regatean, atribuyéndose a cualquier factor externo antes que a sus capacidades. Dicho de otra forma, el buen hacer de las mujeres es sistemáticamente subestimado mientras que el de los hombres es sistemáticamente sobrevalorado. Y lo más interesante es que los miembros de uno y otro grupo también reaccionan así. Por eso no es casualidad que ellas suelen ser más autoexigentes: saben que tienen que demostrar su valía.

¿Cómo cambiar estos sesgos? La fórmula más sencilla es cambiar la composición del grupo dominante. Una forma rápida es con la imposición transitoria y transparente de cuotas de género en los órganos de gobierno de empresas e instituciones. El ejemplo de Italia, Noruega, Francia o Alemania marca el camino. Se trata de incorporar talento femenino que de otra forma no va a alcanzar estas posiciones de poder. Y de paso, aportar no sólo mayor diversidad sino también mayor profesionalidad, formación y juventud a muchos consejos. No

parece que como sociedad haya nada que perder y sí mucho que ganar. En el peor de los casos, tendremos mujeres corrientes en lugar de hombres corrientes. En el mejor, tendremos mujeres valiosas en lugar de hombres corrientes. Y lo más importante: tendremos una sociedad más justa y mejor. Por eso todos, hombres y mujeres, deberíamos ser feministas.

Elisa de la Nuez es coeditora de ¿Hay derecho? y miembro del consejo editorial de ELMUNDO.