

**TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL
DE LAS MUJERES EN ESPAÑA**

Aprobado en sesión ordinaria del Pleno de 30 de noviembre de 2011

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. CONTEXTO SOCIAL Y NORMATIVO	5
2.1. Evolución del marco normativo e institucional.....	5
2.2. Cambios sociales y culturales recientes	12
2.2.1. Las actitudes hacia la igualdad entre hombres y mujeres.....	13
2.2.2. El cambio en los hogares y las condiciones de vida.....	17
2.2.3. Género y envejecimiento.....	23
2.2.4. Las mujeres y la sostenibilidad social del entorno rural.....	25
2.2.5. Género e inmigración.....	27
2.2.6. La socialización del problema de la violencia sobre las mujeres	32
2.3. Desigualdades en los usos del tiempo: principales retos pendientes.....	38
2.3.1. Trabajo y fecundidad: la apuesta de las mujeres por el empleo	38
2.3.2. Usos del tiempo, trabajo doméstico y corresponsabilidad.....	41
2.3.3. Conciliación de la vida laboral y familiar: políticas y realidad	48
3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	64
3.1. La educación para la igualdad.....	67
3.2. La situación de las mujeres en la educación obligatoria y post-obligatoria	71
3.3. Las mujeres en la Universidad	90
3.4. Las mujeres en el aprendizaje a lo largo de la vida.....	97
3.5. Sociedad de la información y brecha digital de género.....	102
4. EMPLEO, SITUACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	112
4.1. Rasgos generales de la situación de las mujeres en el mercado laboral	114
4.2. Rasgos diferenciales del empleo de las mujeres.....	124
4.3. Situación de empleo y condiciones de trabajo en el caso de las mujeres	145
4.3.1. Nivel educativo y trayectorias laborales.....	145
4.3.2. Jornada y tiempo de trabajo.....	155
4.3.3. Igualdad retributiva y brecha salarial	163
4.3.4. El papel de la negociación colectiva y los planes de igualdad	171
4.4. El enfoque de género en las políticas de empleo.....	178
5. PROTECCIÓN SOCIAL.....	187
5.1. La protección social de las mujeres en el ámbito de la Seguridad Social.....	188
5.1.1. Pensiones y prestaciones de la seguridad social, en perspectiva de género.....	193
5.1.2. Las pensiones contributivas de jubilación	198
5.1.3. La pensión de viudedad.....	206
5.1.4. Incapacidad temporal, incapacidad permanente o invalidez	212
5.1.5. Prestaciones ligadas a la maternidad y la paternidad.....	216
5.1.6. La protección por desempleo	222
5.2. El Sistema de atención a la dependencia.....	231
6. LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES	236
6.1. Participación política de las mujeres	239
6.2. Las mujeres en Administración General del Estado.....	250
6.3. Las mujeres en el Poder Judicial	252
6.4. Las mujeres en el entorno socioeconómico y empresarial	254
6.5. El reconocimiento profesional y académico de las mujeres	269
7. CONCLUSIONES	272

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Actitudes ante la igualdad de hombres y mujeres según la edad	14
Cuadro 2	Valoración de la situación de las mujeres en distintos aspectos del trabajo	15
Cuadro 3	Acuerdo con distintas medidas de igualdad según la edad	16
Cuadro 4	Actitudes ante el trabajo extradoméstico de las mujeres	17
Cuadro 5	Población por tipos de hogar en la Unión Europea, 2008.....	19
Cuadro 6	Hogares por tipo de hogar, 2004-2009	19
Cuadro 7	Hogares según la edad y el sexo de la persona de referencia, 2004-2009	20
Cuadro 8	Renta media de los hogares, por persona y por unidad de consumo según la edad y el sexo de la persona de referencia, 2004-2009	22
Cuadro 9	Principales datos sobre violencia de género en España	36
Cuadro 10	Personas que realizan la actividad en el día y promedio de tiempo diario dedicado, 2002-03 y 2009-10.....	42
Cuadro 11	Personas que realizan la actividad en el transcurso del día y promedio de tiempo diario dedicado, 2002-03 y 2009-10	44
Cuadro 12	Duración de los permisos de maternidad en la Unión Europea (2008) ^a	56
Cuadro 13	Prestaciones por maternidad y prestaciones por paternidad.....	56
Cuadro 14	Uso de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares, por sexo	57
Cuadro 15	Evolución de la situación del alumnado de 15 años en el sistema educativo por sexo	73
Cuadro 16	Rendimiento medio en lengua, matemáticas y ciencias por sexo	75
Cuadro 17	Distribución del alumnado de ciclos formativo de grado medio según familia profesional y sexo, 2000-2001 y 2008-09	87
Cuadro 18	Distribución del alumnado de ciclos formativo de grado superior según familia profesional y sexo, 2000-2001 y 2008-09	88
Cuadro 19	Población adulta en el aprendizaje a lo largo de la vida, por sexo, en España y UE-27, 2007-99	
Cuadro 20	Obstáculos a la participación en actividades educativas y formativas, 2007	101
Cuadro 21	Población que nunca ha utilizado ordenador e internet, 2008.....	104
Cuadro 22	Grado de incorporación efectiva a las TICs, 2008.....	106
Cuadro 23	Frecuencia media de usos del ordenador e internet, 2008	107
Cuadro 24	Usos básicos de internet por sexo, 2008	108
Cuadro 25	Mujeres inactivas que no buscan empleo por razones familiares en la Unión Europea, 2010	117
Cuadro 26	Tasa de empleo femenina en los países de la UE, 2000 y 2010.....	118
Cuadro 27	Tasa de paro de hombres y mujeres en la UE-27, 2000 y 2010.....	123
Cuadro 28	Ocupados por rama de actividad y sexo, 2010.....	127
Cuadro 29	Empleo femenino por ocupaciones en España y en la UE, 2000 y 2010	129
Cuadro 30	Distribución ocupacional del empleo, por sexo, 2000-2010.....	130
Cuadro 31	Ocupaciones segregadas por sexo, 2000-2010	131
Cuadro 32	Trabajo a tiempo parcial femenino por ramas de actividad, en España y la UE, 2010.....	134
Cuadro 33	Ocupados por situación profesional y sexo, 2000 y 2010.....	136
Cuadro 34	Trabajadoras afiliadas en alta laboral al r.e. de trabajadores autónomos, por división de actividad, 2010.....	137
Cuadro 35	Temporalidad por sexo y grupos de edad en España y en la UE, 1999 y 2010	139
Cuadro 36	Parados por sexo y tiempo de búsqueda de empleo, 2007 y 2010	144
Cuadro 37	Duración semanal de la jornada efectiva en el trabajo principal, por sexo, situación profesional y tipo de jornada, 2010	157
Cuadro 38	Tipo de horario habitual de la población trabajadora, por sexo	159
Cuadro 39	Prolongación de la jornada de trabajo según sexo	161
Cuadro 40	Brecha salarial (por hora de trabajo), por sectores de actividad	166
Cuadro 41	Retribuciones por hora trabajada (en euros) y brecha salarial	168
Cuadro 42	Brecha salarial por componentes del salario bruto mensual	170
Cuadro 43	Bonificaciones a mujeres contenidas en el programa de fomento de empleo.....	182
Cuadro 44	Contratos acogidos a medidas de fomento de empleo	183
Cuadro 45	Formación para el empleo, 2007-2009	185
Cuadro 46	Resultados de ejecución de las políticas activas de empleo en 2010	186
Cuadro 47	Pensiones contributivas, pensionistas y cuantía, por género, 2003-2010	195

Cuadro 48	Pensiones con complemento por mínimo por clase y sexo, en 2010	197
Cuadro 49	Beneficiarios de prestaciones no contributivas, por sexo, 2003-2010	198
Cuadro 50	Pensiones de jubilación e importe medio por edades, referidas a mujeres, 2003 y 2010.....	200
Cuadro 51	Altas de pensiones de jubilación por grupos de edad y sexo, 2010	202
Cuadro 52	Partícipes de planes de pensiones por sexo, en 2009	205
Cuadro 53	Pensiones de viudedad de mujeres e importe medio, por grupos de edad, 2003 y 2010.....	209
Cuadro 54	Altas y bajas de viudedad, por sexo, en 2010	212
Cuadro 55	Incapacidad temporal por sexo, en 2010.....	214
Cuadro 56	Pensiones de incapacidad permanente de mujeres, por grado de incapacidad y edad en 2010	215
Cuadro 57	Prestaciones no contributivas de incapacidad, en 2010	216
Cuadro 58	Prestaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia, en 2010	218
Cuadro 59	Paro registrado, beneficiarios de prestaciones por desempleo y tasa de cobertura, por sexo.....	223
Cuadro 60	Beneficiarios de prestaciones contributivas por desempleo, según causa del derecho, 2005 y 2010	228
Cuadro 61	Beneficiarios de nivel asistencial, según sexo y causa de acceso al subsidio, 2005 y 2010	230
Cuadro 62	Subsidio para trabajadores eventuales agrarios, por sexo, en 2010	231
Cuadro 63	Perfil de los solicitantes	232
Cuadro 64	Perfil de los beneficiarios del SAAD.....	233
Cuadro 65	Perfil de los cuidadores no profesionales que han suscrito convenio especial con la Seguridad Social	235
Cuadro 66	Afiliación a los principales partidos políticos, según sexo (**).....	240
Cuadro 67	Participación de las mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos	240
Cuadro 68	Presencia femenina en el congreso de los diputados y en el senado por grupo parlamentario al constituirse la cámara	244
Cuadro 69	Presencia femenina en el gobierno de la nación y en los altos cargos de la administración, según ámbito de aplicación.....	248
Cuadro 70	Presencia femenina en alcaldías y concejalías por comunidades autónomas, 2003 y 2007	249
Cuadro 71	Participación femenina en el sistema judicial	253
Cuadro 72	Directivas según tamaño de la empresa	262

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Forma ideal de organización familiar de los españoles	14
Gráfico 2	Personas de referencia de los hogares según sexo, 2005-2009	21
Gráfico 3	Estructura de la población en España, a corto y largo plazo (2009-2019 y 2009-2049).....	23
Gráfico 4	Porcentaje de personas entre 65 y 74 años que cuidan a algún nieto diariamente	25
Gráfico 5	Razón de masculinidad (mujeres por cada 100 varones) en poblaciones rurales y urbanas ...	27
Gráfico 6	Evolución del número de mujeres inmigrantes. Regiones de procedencia	28
Gráfico 7	Evolución del número de mujeres extranjeras. cinco principales países	29
Gráfico 8	Porcentaje de mujeres sobre el total de extranjeros	30
Gráfico 9	Evolución de la tasa de actividad femenina y la tasa de fecundidad en 30 años.....	39
Gráfico 10	Evolución del indicador coyuntural de fecundidad 1975-2010	40
Gráfico 11	Personas inactivas dedicadas a las labores del hogar, según sexo (2005-2010)	47
Gráfico 12	Evolución del número de inactivas dedicadas a labores del hogar según la edad.....	48
Gráfico 13	Porcentaje de hombres y mujeres que recurren a la excedencia por cuidado de hijos, por tiempo de duración de la excedencia	58
Gráfico 14	Razones por las que se cree necesaria la asistencia a una escuela o guardería de niños y niñas de diferentes edades.....	61
Gráfico 15	Gasto social destinado a las familias y al cuidado de los hijos	64
Gráfico 16	Nivel de estudios de la población adulta. España y UE-27. 2009 (%).....	67
Gráfico 17	Tasas de idoneidad en diferentes edades de cursar los estudios obligatorios por sexo, 1992-2010	72
Gráfico 18	Evolución de la tasa bruta de población que finaliza ESO, por sexo.....	73
Gráfico 19	Evolución del abandono educativo temprano por sexo, UE-27 y España.....	74
Gráfico 20	Porcentaje de estudiantes en cada nivel de rendimiento en lengua, matemáticas y ciencias por sexo, España-OCDE	76
Gráfico 21	Personas por situación desde la perspectiva de la actividad laboral 6 meses después de iniciar y al finalizar el período analizado ⁽¹⁾	78
Gráfico 22	Evolución de las tasas netas de escolaridad a los 16, 17 y 18 años, por sexo	79
Gráfico 23	Porcentaje de la población entre 20 y 24 años que ha completado al menos el nivel de E. secundaria 2ª etapa.....	80
Gráfico 24	Tasas brutas de población que finaliza los diferentes estudios post-obligatorios, 1990-2009	81
Gráfico 25	Evolución de la distribución del alumnado en enseñanzas post-secundarias de carácter general y profesional por sexo, UE-27-España.....	83
Gráfico 26	Porcentaje de mujeres en el alumnado matriculado, 1995-2010.....	84
Gráfico 27	Distribución del alumnado matriculado en bachillerato por modalidad y sexo, 2000-01 y 2009-10.....	85
Gráfico 28	Personas por situación desde la perspectiva de la Actividad Laboral 6 meses después de iniciar y al finalizar el período analizado.....	90
Gráfico 29	Evaluación de la tasa de participación y presencia femenina en los estudios universitarios en España y Europa	92
Gráfico 30	Evolución del alumnado matriculado y graduado en educación universitaria por sexo, 2000-2009	93
Gráfico 31	Evolución del alumnado matriculado en los cursos de doctorado y tesis doctorales aprobadas por sexo, 2000-2009	94
Gráfico 32	Proporción de mujeres matriculadas y que terminó estudios de educación universitaria por rama de estudios	95
Gráfico 33	Distribución por rama de estudios del alumnado femenino que terminó estudios universitarios y de doctorado	97
Gráfico 34	Razones para participar en la educación no formal, por sexo, 2007	100
Gráfico 35	Perfil de los participantes en el aprendizaje informal, según sexo.....	102
Gráfico 36	Diferencias en los usos de ordenador e internet, 2004-2010.....	103
Gráfico 37	Nivel de habilidades con el ordenador e internet por sexo en España-UE-27, 2009-2010 ..	109
Gráfico 38	Nivel de habilidades con el ordenador e internet por sexo y edad en España, 2009-2010....	110
Gráfico 39	Nivel de habilidades con el ordenador e internet por sexo y nivel educativo en España, 2009-2010	111

Gráfico 40	Tasas de actividad por sexo y grupos de edad, 1990, 2000, 2010	114
Gráfico 41	Población inactiva por razón de inactividad	116
Gráfico 42	Tasa de empleo de mujeres y hombres entre 20 y 49 años, según número de hijos, 2007 ..	119
Gráfico 43	Tasa de empleo entre 20 y 49 años según la edad del hijo menor, 2007	119
Gráfico 44	Tasa de empleo de mujeres entre 20 y 49 años, según edad del hijo menor y nivel máximo de estudios alcanzado, 2007	120
Gráfico 45	Modelos de empleo de las familias con hijos de edades entre 0 y 14 años (2007)	121
Gráfico 46	Población activa, población ocupada y tasas de paro, 1994-2010	122
Gráfico 47	Diferencia entre tasa de paro de mujeres y hombres, 2000-2010	124
Gráfico 48	Distribución de los ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo, 2000-2010	126
Gráfico 49	Principales ramas de actividad en las que se encuentran afiliadas las mujeres españolas y las extranjeras, 2010.....	128
Gráfico 50	Ocupadas españolas y extranjeras, por ocupación, en 2010	132
Gráfico 51	Ocupadas por ocupación y edad, en 2010.....	133
Gráfico 52	Ocupadas a tiempo parcial por grupos de edad, 2001-2010	135
Gráfico 53	Tasas de paro por sexo y edad, 1999-2009	141
Gráfico 54	Tasas de paro, por sexo, edad y estudios terminados, 2007 y 2010.....	143
Gráfico 55	Personas que trabajan o buscan empleo a los 6 meses y los 4 años de la finalización de los estudios	149
Gráfico 56	Organización del trabajo en las empresas: uso de la flexibilización horaria y el teletrabajo como herramientas de gestión.....	162
Gráfico 57	Brecha salarial en la Unión Europea, 2006.....	164
Gráfico 58	Composición porcentual del salario bruto mensual por sexo.....	170
Gráfico 59	Relación de personas desempleadas y beneficiarios de servicios de empleo.....	184
Gráfico 60	Pensiones de jubilación por tramo de cuantía mensual y sexo, 2010	201
Gráfico 61	Pensiones de viudedad de mujeres por grupos de edad y umbral de pobreza, en 2010	211
Gráfico 62	Pensiones de incapacidad permanente por régimen y sexo en 2010.....	214
Gráfico 63	Evolución de las prestaciones contributivas de desempleo, por sexo, 2000-2010.....	224
Gráfico 64	Beneficiarios de nivel contributivo por sexo, según período de derecho reconocido, 2010 ..	226
Gráfico 65	Cuantía media bruta diaria de la prestación contributiva por desempleo, por sexo, 2010	227
Gráfico 66	Evolución de las prestaciones asistenciales* de desempleo, por sexo, 2000-2010.....	229
Gráfico 67	Participación de mujeres en diversos órganos constitucionales, 2004-2011*.....	239
Gráfico 68	Presencia femenina en los parlamentos autonómicos 2004-2011	245
Gráfico 69	Personal funcionario de carrera (*), según grupo de pertenencia	251
Gráfico 70	Funcionarias de carrera, según nivel de complemento de destino	251
Gráfico 71	Proporción de mujeres en las compañías más grandes en Europa, 2010	258
Gráfico 72	Mujeres en la presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX-35	259
Gráfico 73	Participación de mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX 35	259
Gráfico 74	Proporción de mujeres entre los líderes empresariales, 2010	261
Gráfico 75	Proporción de mujeres directivas y gerentes, 2010.....	261
Gráfico 76	Presencia femenina en los órganos rectores de las organizaciones sociales europeas *, 2003-2010	267
Gráfico 77	Mujeres en la afiliación y en los órganos de representación en ccoo y ugt	268
Gráfico 78	Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera académica	270
Gráfico 79	Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera científica del CSIC	271
Gráfico 80	Proporción de mujeres entre los estudiantes que han obtenido premios fin de estudios.....	272

INDICE DE RECUADROS

Recuadro 1 Principales medidas introducidas por la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	9
Recuadro 2 Principales aspectos de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género	34
Recuadro 3 Parámetros de actuación y objetivos del plan de sensibilización y prevención de la violencia de género y del eje sobre la violencia del plan estratégico de igualdad de oportunidades.....	37
Recuadro 4 Propuestas de la Comisión para desarrollar el marco legislativo en materia de conciliación .	50
Recuadro 5 Principales medidas de la LOI en relación con los derechos de maternidad/paternidad y cuidado de hijos y familiares en la LOI	53
Recuadro 6 Criterios sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva (anc 2007 – 2008).....	174
Recuadro 7 Evolución de la regulación de los períodos considerados como cotizados vinculados al cuidado de hijos	220

1. INTRODUCCIÓN

Desde la aprobación en 2003 del Segundo Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, la igualdad entre hombres y mujeres ha vivido un importante impulso tanto en la orientación de las políticas como en el plano normativo, avances que no han impedido que las mujeres sigan sin estar adecuadamente representadas en muchos ámbitos sociales, laborales y políticos¹, como se analizará en los distintos apartados de este informe, cuyo propósito es, precisamente, dar cuenta de esa situación en la actualidad y de los principales desafíos pendientes.

El presente informe se centra fundamentalmente en lo ocurrido en el lapso temporal que discurre entre 2004 y 2010, lo que no obsta para que, cuando el análisis así lo aconseje, las referencias temporales se retrotraigan más en el pasado o, por el contrario, se tengan presentes eventos, iniciativas o debates que se están desarrollando en estos momentos y que pueden tener proyección en el futuro de la situación sociolaboral de las mujeres en España. El periodo que media entre esos años ofrece, sin duda sugerentes enfoques para el análisis, no exentos de dificultades. La delimitación del ámbito de análisis del informe responde, por una parte, a la proximidad con los temas que habitualmente son objeto de estudio en el Consejo Económico y Social y, por otra, al ánimo de facilitar la continuidad con el Informe 3/2003, del CES, sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. Se mantiene así una estructura similar a la de aquel informe, comenzando por esta introducción y acabando con un capítulo de conclusiones, entre los que median cinco capítulos dedicados cada uno al análisis de un ámbito de la realidad social y laboral de las mujeres. A diferencia del anterior informe, que no incluyó el análisis de la protección social por su entonces todavía relativa proximidad en el tiempo a la aprobación del Informe 4/2000, del CES, sobre la protección social de las mujeres, el desarrollo de los acontecimientos desde entonces ha aconsejado incluir esta vez un capítulo dedicado a esta cuestión.

El primer capítulo del informe se dedica a la descripción de los principales cambios en el contexto social y normativo, un trasfondo que ayudará a explicar la evolución de la igualdad efectiva en los ámbitos que posteriormente serán objeto de análisis en otros capítulos.

Desde el punto de vista jurídico e institucional, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación han recibido un importante respaldo durante estos años, sin que el innegable progreso vivido en estos años haya implicado ni mucho

¹ Dictamen del CES 8/2006, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres.

menos un cambio del todo satisfactorio en el terreno de la realidad social. A nivel internacional, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas ha ido prosperando impulsada por organismos como la ONU y la propia Unión Europea. En materia de violencia de género los esfuerzos han sido especialmente intensos, en especial a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Posteriormente, la aprobación de la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOI, supuso un hito cuya huella se intenta rastrear en los distintos apartados del informe donde resulta pertinente.

Esa realidad normativa e institucional se proyecta en el contexto de una sociedad cada vez más compleja en la que la situación de las mujeres dista mucho de ser homogénea, como no podía ser menos tratándose éste de un estudio que se refiere a más de la mitad de la población española, unos 23 millones de personas. En estos años, en España se han vivido reseñables cambios sociales, culturales y demográficos en clara interacción con la participación, las decisiones y las distintas situaciones en que se encuentran las mujeres. Un segundo apartado del Informe se ocupa así de repasar los principales cambios en las condiciones de vida de las mujeres, no sólo en el aspecto puramente material de su situación en materia de rentas, sino en cuanto a aspectos organizacionales y cualitativos de la vida social que, como los cambios en las formas de familia y la distribución de los roles dentro de las mismas, el envejecimiento y sus repercusiones de género, o el hecho de vivir en el entorno rural, la exposición a la violencia de género o las percepciones sociales hacia la igualdad, influyen decisivamente en la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las mujeres en España. Especial atención ha merecido en este apartado la desigualdad en los usos del tiempo entre hombres y mujeres y los principales retos derivados de ello.

Antes de abordar cualquier otro ámbito de la realidad sociolaboral, por su importancia estratégica, el Informe se ocupa de la educación como puente hacia la igualdad efectiva y como instrumento clave que es para facilitar la plena participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, íntimamente ligada a la igualdad de oportunidades. Se analizan así las características de la situación de las mujeres en los distintos niveles educativos, así como su posición ante el nuevo paradigma del aprendizaje a lo largo de la vida y la emergencia de un nuevo factor de riesgo de exclusión social: la brecha digital de género.

A continuación el Informe contempla la participación laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres. En primer lugar se examina la estructura del mercado de trabajo español atendiendo al sexo en su relación con otras variables personales, como la edad, la formación o la nacionalidad, y relacionadas con su situación respecto al empleo

(sector, actividad, ocupación), atendiendo especialmente al problema de la segregación ocupacional de género. En segundo lugar, se repasan las diferentes vicisitudes del ciclo de vida laboral comenzando por la entrada en el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en las características de la transición de la formación al empleo en el caso de las mujeres y las diferencias en sus trayectorias laborales, incluyendo factores como la estabilidad en el empleo, la permanencia o rotación, el acceso a la promoción y la carrera profesional. Dada la importante diferencia en los usos del tiempo que se constata en el apartado de cambios sociales y culturales recientes, se dedica un apartado más pormenorizado al tiempo de trabajo como una de las condiciones de trabajo con mayores repercusiones en la vida de las personas, que mayores diferencias de género arroja y cuyas tendencias revisten importantes consecuencias desde el punto de vista de la igualdad efectiva especialmente a través de su conexión con las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. A continuación se analizan las diferencias retributivas o lo que se ha dado en llamar “la brecha salarial”. Por último, en este apartado se analizan las distintas formas de salida de la ocupación, el desempleo femenino y las políticas de empleo, con especial atención a las medidas de acción positiva desarrolladas en los últimos tiempos.

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral y de fomento de la corresponsabilidad han merecido especial atención en un subcapítulo dentro de este apartado, por el reconocimiento social que en estos años ha alcanzado este problema, aun a sabiendas –o precisamente por eso- de la dificultad de su resolución, e incluso de su categorización. Los distintos instrumentos para afrontar este problema son una mezcla de soluciones privadas (individuales y de empresa) y públicas. No se inscriben clara y exclusivamente en un solo ámbito de la acción pública: las hay de carácter laboral, educativo, de apoyo a la infancia, de inclusión social de colectivos específicos, de apoyo a la monoparentalidad, con carácter de prestación o bonificación a la Seguridad Social, con carácter de desgravación fiscal; de ámbito estatal, autonómico o local. Este apartado intenta una aproximación a lo existente y a la detección tanto de los progresos como de las carencias existentes en este ámbito, teniendo presentes las circunstancias sociales y laborales que se han descrito en los apartados anteriores.

Las trayectorias educativas, familiares y laborales previas de las mujeres son determinantes clave de su posición respecto al sistema de protección social en sus diferentes vertientes, de la que se ocupa el capítulo 5 que, sin haber sido incluido en el anterior informe, parte de la actualización del planteamiento y las conclusiones, del Informe CES sobre la protección social de las mujeres. El interés de esta cuestión, avivado por la dureza de las consecuencias sociales de la crisis, lleva a revisar la situación en este ámbito desde la perspectiva de género y a la luz de las tendencias actuales, partiendo de la creciente contribución de las mujeres tanto al sistema de

Seguridad Social propiamente dicho, como a otros componentes del bienestar social de reciente creación, en especial el sistema de atención a la dependencia. En cuanto a la situación de las mujeres como potenciales beneficiarias del sistema, se examinan las principales prestaciones desde el punto de vista de su nivel de cobertura, suficiencia y adecuación a las nuevas realidades.

En última instancia, todos los avances, logros y cambios acaecidos en el periodo tomado en consideración para este informe deberían traducirse en una presencia equilibrada de mujeres, tal y como preconizaba la LOI, o al menos en una mayor participación de las mujeres en los distintos ámbitos de toma de decisiones: en el de representación política, en el poder ejecutivo, en el judicial, en el entorno socioeconómico y empresarial, en los poderes político y judicial en las Administraciones y en las organizaciones e instituciones de representación social, así como en los ámbitos de conocimiento e investigación (Universidades, Academias). El último capítulo de este informe examinará en qué medida se han podido constatar progresos en este ámbito.

Al margen del análisis realizado en cada uno de esos capítulos, hay una cuestión que es imposible soslayar. Desde el punto de vista del contexto económico, se trata de un periodo en el que las principales magnitudes macroeconómicas han pasado de una situación muy favorable para el crecimiento y el empleo a un escenario muy negativo. Ello no constituye el objeto de este informe, pero se manifiesta en numerosas variables de la situación de las mujeres que se describe en términos evolutivos y surgirá a lo largo del análisis. Adoptando un enfoque de género, es inevitable preguntarse donde corresponda en qué medida participaron las mujeres de las mejoras derivadas de la expansión de la economía y el empleo vivida en los años que precedieron a la crisis y, por otro lado, en qué medida se están viendo afectadas por sus consecuencias.

Paralelamente, junto a la intensificación en la asunción política de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, claramente expresada en las opciones legislativas e institucionales durante la mayor parte del periodo de referencia, la bonanza económica y el aumento de los ingresos del Estado permitió poner en marcha nuevos instrumentos de políticas sociales, de empleo o de protección social que deberían coadyuvar a la consecución de una mayor igualdad de género en la práctica, como el Sistema de Atención a la Autonomía Personal y Dependencia, medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo, dispositivos específicos de lucha contra la violencia de género o la ampliación de derechos en materia de maternidad y paternidad. En el actual escenario de crisis económica, las exigencias de austeridad presupuestaria pueden suscitar entre los poderes públicos un dilema de elección pública que plantee serios interrogantes sobre el futuro de las políticas de igualdad. De hecho, su mantenimiento puede estar entrando a la liza con otras áreas de la acción pública consideradas más

prioritarias. Pero al mismo tiempo, la lucha contra la discriminación y la plena integración de las mujeres en todas las esferas de la vida social en condiciones de igualdad efectiva, asegurando el objetivo de transversalidad del principio de igualdad en todas las áreas de la acción pública, manteniendo las políticas específicas de igualdad y la vigencia de la normativa existente, deberían formar parte del proceso de superación de la crisis, que requerirá aprovechar al máximo y de manera sostenible el potencial de todos los miembros de la sociedad.

2. CONTEXTO SOCIAL Y NORMATIVO

2.1. Evolución del marco normativo e institucional

El marco normativo e institucional en que se inscriben las garantías del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación ha vivido avances muy reseñables desde la aprobación del anterior Informe 3/2003 del CES, sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.

Manteniendo el objetivo de la igualdad de oportunidades, quizá las características más destacadas durante estos últimos años hayan sido la asunción de la estrategia de *mainstreaming* o transversalidad de género en todos los ámbitos y su plena incorporación no sólo a la orientación de las políticas sino al propio ordenamiento jurídico positivo, así como el refuerzo de las medidas de acción positiva, incluyendo entre ellas el impulso al principio de participación equilibrada, lo que constituyen cambios sustanciales en la evolución del enfoque de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. La influencia de las organizaciones y normas internacionales ha sido tradicionalmente decisiva en el desarrollo de este avance, aunque España ha mostrado en los últimos años un particular interés en progresar en estas cuestiones más allá de lo que requeriría un cumplimiento meramente formal de los compromisos asumidos en este ámbito.

Al mismo tiempo, han emergido durante estos años problemas insuficientemente abordados que se han incorporado con fuerza a la estrategia de integración de la perspectiva de género. La lucha contra la violencia de género es quizá el ejemplo más emblemático, siendo una opción genuina del legislador español su abordaje desde todos los ámbitos de la realidad social mediante la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y el amplio despliegue de instrumentos creados específicamente para su aplicación. La conciliación de la vida laboral y familiar es otro objetivo que se ha consolidado durante estos años habiendo evolucionado desde un enfoque meramente centrado en el ámbito del mundo laboral y, dentro de éste, de los permisos a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de

oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas, un terreno en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos.

ANTECEDENTES RECIENTES EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

La estrategia de integración de la perspectiva de género en el seno de las políticas a todos los niveles, reconocida internacionalmente a partir de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995, en la que se ha ido profundizando en las sucesivas asambleas de la organización², se ha trasladado a las políticas comunitarias como herramienta para promover la igualdad entre hombres y mujeres, principalmente a través de las sucesivas Estrategias Marco comunitarias de igualdad entre hombres y mujeres³, el Plan de trabajo de la UE para la igualdad de mujeres y hombres de 2006-2010⁴, así como la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015⁵ cuyo desarrollo corresponde a las Administraciones de los Estados Miembros.

La tarea de la Unión Europea mediante la modificación de Tratados, la aprobación de Directivas, la jurisprudencia y las políticas comunitarias –señaladamente en la Estrategia de Lisboa- han tenido un importante desarrollo o reflejo en las legislaciones y prácticas nacionales desde el impulso dado por el Tratado de Ámsterdam (1999) a la política de igualdad de oportunidades (incluyendo la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva). Así, se ha avanzado en la refundición de las “Directivas de igualdad” mediante la Directiva 2006/54/EC, y se han aprobado nuevas Directivas de gran interés⁶.

² Especialmente, las Asambleas de Nueva York, 2000, 2005 y la más reciente Sesión Especial celebrada en marzo de 2010, en las que se revisaron y evaluaron los resultados de la Plataforma de Acción de Beijing.

³ Comisión Europea, *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, COM (2000) 335 final, Bruselas, 7 de junio de 2000.

⁴ Comisión Europea, *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, COM (2006) 92 final, Bruselas 1 de marzo de 2006.

⁵ Comisión Europea, *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, COM (2010) 491 final, Bruselas, 21 de septiembre de 2010.

⁶ Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. También cabe mencionar entre las iniciativas más recientes, la aprobación de la Directiva 2010/41/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Si algo cabe destacar, durante estos años es la influencia de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. La Directiva incorporó al acervo comunitario el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, al emplazar a los Estados miembros a tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la elaboración de todo tipo de normas y en la aplicación de las distintas políticas y actividades. Además de este aspecto, la Directiva introdujo numerosas novedades que han exigido en muchos casos la adaptación de las legislaciones nacionales. Entre ellas, merece la pena resaltar la incorporación de una serie de definiciones como la de “igualdad de trato”(art.1), “discriminación directa”, “discriminación indirecta”, “acciones positivas”, “acoso”, “acoso por razón de sexo” y “acoso sexual” que, en algunos casos, vinieron a llenar un vacío importante en buena parte de los distintos ordenamientos nacionales. Además, la Directiva reforzaba el papel del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumento especialmente adecuado para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, siendo éste uno de los aspectos que ha reportado cambios más interesantes en las distintos ordenamientos, incluido el español, con la incorporación de la figura de los Planes de igualdad.

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, UN IMPORTANTE AVANCE HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Directiva 2002/73/CE fue transpuesta en España mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), cuyo Anteproyecto fue dictaminado por el CES. Sin embargo, la Ley va mucho más allá de la mera transposición de la normativa comunitaria y se puede afirmar que marca un antes y un después en el desarrollo normativo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país. La LOI refleja una ambiciosa apuesta por promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, lo que es especialmente novedoso, prevenir las conductas discriminatorias orientándose hacia la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad efectiva. Para ello, la ley asume plenamente la denominada “estrategia dual” en materia de igualdad:

- Refuerza la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres de un modo transversal en el ordenamiento jurídico español y en los diferentes ámbitos de las políticas públicas, para lo que establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente dicho principio. Con carácter específico, la LOI contempla orientaciones para favorecer la

igualdad en ámbitos tan relevantes como el educativo, el sanitario, el cultural , la sociedad de la información, la vivienda o el desarrollo rural⁷.

- Establece un marco general para la adopción de las llamadas “acciones positivas”, a fin de corregir las discriminaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales, como parte del mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica en relación a los hombres, no subsanables por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Se establece, en cualquier caso, el principio de proporcionalidad y razonabilidad de dichas medidas en relación al objetivo perseguido en cada caso (art.11).

No cabe obviar las limitaciones que para su aplicación se derivan de un enfoque tan amplio, que requiere actuaciones en ámbitos cuya ejecución compete no sólo al Estado, sino a las Comunidades Autónomas. Cabe recordar a este respecto la observación realizada por el CES en su Dictamen 8/2006, subrayando la necesidad de potenciar de manera efectiva en el desarrollo de la Ley mecanismos de colaboración oportunos, con el objeto de garantizar una regulación homogénea del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Se trata de principios en cuya consecución la LOI se propone implicar no solo a los poderes públicos, sino al ámbito de las relaciones entre particulares (para lo que se modifica la regulación de algunos aspectos del acceso a bienes y servicios), incorporando asimismo algunas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las recogidas en materia de contratación, subvenciones públicas o las relativas a los consejos de administración.

Contempla también por primera vez los supuestos de doble discriminación y las situaciones de especial vulnerabilidad que pueden agravar el riesgo de discriminación de las mujeres, como la pertenencia a minorías, la inmigración y la discapacidad.

En definitiva, la Ley justificaba la necesidad de nuevos instrumentos jurídicos para alcanzar la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, apoyándose en la idea de que ésta es todavía una tarea pendiente, como lo demuestra la persistencia de problemas entre los que menciona diversas formas de discriminación, la violencia de género, el mayor desempleo femenino o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. En esta línea, la ley contempla principios generales de actuación así

⁷ La voluntad de transversalidad de la LOI se tradujo en la modificación que llevó a cabo de más de veinticinco leyes, reguladoras de esferas tan diversas como la educación, el régimen electoral general, el poder judicial, el ministerio fiscal, la jurisdicción contencioso administrativa, la radiodifusión televisiva, la sanidad, la defensa de los consumidores y usuarios, las sociedades anónimas, el derecho de asilo, la guardia civil, la función pública y las fuerzas armadas, si bien las principales y más concretas medidas de la ley se plantean en el ámbito del empleo, las relaciones laborales y la Seguridad Social.

como una serie de medidas concretas, cuyo carácter integral hace que su aplicación se proyecte sobre las más diversas esferas, aportando modificaciones en todos los ámbitos y elevando a rango legal algunas medidas ya iniciadas o planteadas en diferentes marcos de actuación. (Recuadro 1).

RECUADRO 1

PRINCIPALES MEDIDAS INTRODUCIDAS POR LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

<p>1- Igualdad en el empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de empleo: Inclusión de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios. • Negociación colectiva: <ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo con lo establecido legalmente, posibilidad de medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo. - Deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores; cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo o bien cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. - Compromiso del Gobierno de fomentar la adopción voluntaria de planes de igualdad especialmente entre las PYMES, con medidas que incluirán el apoyo técnico necesario. • Conciliación de la vida personal familiar y laboral En esta materia se prevén una pluralidad de medidas. Las más destacables son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. Derecho a la acumulación del permiso de lactancia (que podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen) en jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. - Derecho a reducir jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad. - Reconocimiento del derecho de un permiso de paternidad autónomo del de la madre por nacimiento adopción o acogimiento. • Otras medidas: <ul style="list-style-type: none"> - Creación de un distintivo para empresas que se destaquen por aplicación de políticas de igualdad. - Reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. <p>2- Igualdad de acceso al empleo público</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos. • Igualdad en el empleo público con medidas como: <ul style="list-style-type: none"> - Convocatorias de acceso que no contengan requisitos perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino. - El cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración de tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo. - Reserva del 40 por 100 de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia para quienes se incorporen al servicio activo después del ejercicio de derechos derivados de la conciliación. - Incorporación de la igualdad en las pruebas de acceso al empleo y todas las acciones formativas de la AGE. - Elaboración y remisión al Ministerio de Trabajo de la información relativa a la aplicación del principio de igualdad en todos los departamentos y aprobación de un Plan de Igualdad en la AGE al inicio de cada legislatura. <p>3- Igualdad en seguridad social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia y cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo y se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo. • Creación de un subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad. • Consideración como periodo de cotización efectiva de los 2 primeros años de excedencia por cuidado de hijo y del primero por cuidado de familiares y consideración como cotizada de la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de excedencia inmediatamente posteriores a una reducción de jornada o de reducción por cuidado de hijos o de familiares. • No descuento de la prestación por desempleo del tiempo de permiso de maternidad y paternidad. • Reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos y la inclusión de este último en los contratos formativos.

4- Principio de igualdad y su tutela

- **Principio de igualdad:** Se recoge una definición del principio de igualdad, de la discriminación directa e indirecta del trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad y de las represalias que puedan sufrir quienes hayan reclamado para exigir el cumplimiento del principio de igualdad.
- **Consecuencias de las conductas discriminatorias:** Declaración de la nulidad de las actuaciones, obligación de indemnizar a la mujer discriminada en proporción a los daños sufridos e imposición, en su caso, de sanciones disuasorias.
- **Acciones positivas:** Posibilidad de establecerlas con carácter temporal para corregir situaciones de discriminación.
- **Tutela judicial:** Proceso sumario y preferente y remisión a la legislación procesal correspondiente la determinación de los sujetos legitimados para actuar en él. Inversión de la carga de la prueba ante alegación de conductas discriminatorias.

5- Principio de igualdad y políticas públicas

- **Integración del principio en todas las políticas públicas.**
- **Representación equilibrada:** En los nombramientos y designaciones de los poderes públicos y reforma de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos en las listas electorales.
- **Informe de impacto de género y Plan Estratégico de igualdad de oportunidades:** Obligación de realizar informes de impacto en todos los proyectos de disposiciones generales y en planes de especial relevancia económica y social que apruebe el Consejo de Ministros así como elaborar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- **Educación:** Incorporación al sistema educativo de formación en materia de igualdad y el fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad en el ámbito de la educación superior.
- **Salud:** Integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política de salud y de las distintas necesidades que tienen mujeres y hombres, promoción de la salud de las mujeres y en especial su salud laboral con especial atención a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Medios de comunicación:** Obligación de los medios de titularidad pública de velar por una transmisión igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y reflejar su presencia en los diversos ámbitos de la vida social, con la utilización de un lenguaje no sexista. Colaborar en campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad y erradicación de la violencia de género. Promoción en los medios de titularidad privada de códigos de autorregulación a fin de que se cumpla la legislación en materia de igualdad en todas sus actividades. Consideración de ilícita de toda publicidad que comporte una conducta discriminatoria, legitimando al Instituto de la Mujer en la acción judicial de publicidad ilícita.
- **Nuevas tecnologías:** Fomento de acceso de la mujer a nuevas tecnologías, especialmente en zonas y colectivos de mujeres en que se detecte un especial retraso en este aspecto.
- **Medio rural:** Impulso de medidas que favorezcan la co-titularidad de la mujer en explotaciones agrarias y de acciones de formación en el mundo rural.
- **Vivienda:** Medidas de acceso a la vivienda de colectivos de mujeres en que concurra alguna situación de necesidad especial.
- **Contratos públicos:** Establecimiento de condiciones de ejecución de los contratos públicos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

6- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

- Cumplimiento de la igualdad en el suministro de bienes y servicios disponibles para el público y principio de libre elección de la parte contratante salvo que dicha elección venga determinada por el sexo
- Prohibición de hacer indagaciones sobre el embarazo de la contratante, de considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primas y prestaciones en los contratos de seguro o servicios financieros.
- Consecuencias del incumplimiento: Resolución del contrato, asimilación de primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado o indemnización proporcional al perjuicio sufrido.

7- Otros

- **Responsabilidad social de las empresas:** Posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad y que hagan uso publicitario de las acciones de responsabilidad. Asimismo, las grandes empresas procurarán abrir sus consejos de administración a la participación de mujeres.
- **Consejo de participación de la mujer:** Creación del Consejo de Participación de la Mujer como cauce de participación de las organizaciones de mujeres, compuesto por asociaciones y organizaciones de mujeres y por representantes del a AGE y de la Administración Autonómica y Local.
- **Comisión interministerial de Igualdad:** Creación de esta Comisión para la coordinación de las políticas de igualdad, encomendando a un centro directivo, dentro de cada ministerio, del desarrollo de las funciones relacionadas con la igualdad.

Fuente: Memoria CES 2007.

Dada su transversalidad y la generalidad de muchos de los compromisos que contiene la Ley, reviste una gran complejidad la verificación de su cumplimiento y los progresos conseguidos a partir de la misma, para lo que no se cuenta todavía con los instrumentos de seguimiento e indicadores idóneos. La Ley no contiene mecanismos generales al respecto, aunque sí prevé la evaluación posterior de algún aspecto concreto, como el que se refiere al estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, que será llevada a cabo por el Gobierno junto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Precisamente uno de los principales cometidos que asumió, entre otros, el Ministerio de Igualdad, creado en 2008 fue el seguimiento en la aplicación y desarrollo normativo de la LOI; junto con el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la actuación de los poderes públicos, así como la coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo. Tras la desaparición del Ministerio, estas tareas recaen en la Secretaría de Estado para la Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, conforme a la última reestructuración de este último aprobada por RD 1313/2010, de 20 de octubre.

Hasta el momento, el Gobierno ha difundido un balance de aplicación de la LOI⁸ que contienen actuaciones de muy diverso alcance, desde el enunciado de medidas adoptadas a la recogida de algunos datos de diversas fuentes. Entre sus resultados, cabe destacar la mejora constatada en la expansión del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos (establecido por la LOI en la franja del 40 al 60 por 100); la amplia acogida del permiso por paternidad (80 por 100 de los padres) o la intensificación de acciones de la Inspección de Trabajo en este ámbito.

Junto a la obligada aplicación de la LOI, los objetivos, ámbitos y medidas de actuación de los poderes públicos en este ámbito se concretan en el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que abarca el periodo 2008-2011 y tiene doce ejes de actuación que comprenden las siguientes materias: participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación para el desarrollo y tutela del derecho a la igualdad.

⁸ Ministerio de Igualdad, *2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Informe Balance*, marzo de 2009.

Además, las Comunidades Autónomas también han venido aprobando desde el año 2003 bajo distintas denominaciones sus propias leyes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Andalucía: Ley12/2007; Galicia: Ley 12/2007; Murcia: Ley 7/2007; Euskadi:4/2005; Baleares: 12/2008).

INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las aportaciones más destacadas de la LOI fue la creación de un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, incorporando en su articulado la novedad de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad (Capítulo III del Título IV), algunas normas sobre fomento de la igualdad y planes de igualdad en el empleo público estatal (art.43 y 64) y modificando el título III del ET, en lo que se refiere al deber de negociar medidas de igualdad. Se impulsaba así la apertura la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, propiciada ya con anterioridad por los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva. La evolución del diálogo social sobre estas cuestiones, los avances en la negociación colectiva y la expansión, contenido y efectiva aplicación de los Planes de igualdad en las empresas constituye uno de los campos con mayores posibilidades de intervención en este ámbito, que ha merecido un apartado en el capítulo de empleo de este informe, así como diversas menciones en otros apartados en los que parecía conveniente.

2.2. Cambios sociales y culturales recientes

La situación social y laboral de las mujeres se enmarca en un sistema de organización social cimentado desde sus orígenes sobre la base de la división sexual del trabajo, conforme al que las mujeres atendían el trabajo reproductivo (familia/ámbito privado/no remunerado) y los hombres el productivo (esfera pública/trabajo remunerado). Evidentemente, este modelo ha estado y sigue sometido a intensos cambios, con el motor de la incorporación de la mujer al ámbito público del trabajo remunerado y la asunción del objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres por los Estados democráticos.

En efecto, las necesidades del mercado, que demanda de manera creciente el trabajo de las mujeres, han favorecido su salida al ámbito público, reforzando el interés social por la igualdad, lo que tiene consecuencias en todos los órdenes de la vida social e individual. La asunción de responsabilidades que en el pasado correspondían casi en exclusiva a los hombres ha desencadenado una profunda revisión de los roles tradicionales de género, asociados a la división sexual del trabajo. Así, el universo simbólico compartido en torno a los roles, las aptitudes, las preferencias y todas las demás circunstancias que componen las identidades de género se encuentra inmerso en

un proceso de cambio que parece dotarlo de perfiles más igualitarios. Se trata, sin embargo, de un proceso no concluido, pues si bien es cierto que en las últimas décadas ha habido una notable evolución cultural en España, algunos estudios sobre los valores que presiden la convivencia delatan la persistencia de estereotipos que pueden dificultar el avance hacia una sociedad más igualitaria en términos de género.

Deben tenerse en cuenta las particulares circunstancias sociales y políticas de España durante una parte importante del siglo XX, que para otros países occidentales constituye el periodo de mayor cambio social y cultural en términos de modernización de las relaciones de género. En este sentido, su incorporación tardía a la corriente de transformación demográfica, económica y cultural parecen dotar de una orientación característica al cambio social en el que se inscriben las nuevas relaciones de género. Como es sabido, el familismo, entendido como la centralidad de la familia en la estructura social y en los propios sistemas de protección social, que implica la concesión de un alto valor a esa institución, es una de las características fundamentales del entramado cultural de los países del sur de Europa. Esa centralidad de la familia tiene importantes consecuencias en el devenir de las relaciones de género, puesto que en este entorno cultural su sostenimiento depende fuertemente de la dedicación intensiva de las mujeres. Es también destacable el hecho de que el propio Estado cuente con la estructura familiar como red de apoyo informal en su actividad protectora, con la complicidad de una sociedad que concede un gran protagonismo a la familia, como argumento de fondo. A pesar de los intentos de romper con esa dinámica, queda aún un largo recorrido hasta alcanzar el objetivo, implícito ya en algunas medidas, pero no materializado enteramente, de aliviar las cargas de las familias, que recaen casi íntegramente en las mujeres, facilitando así su dedicación a otras actividades.

2.2.1. Las actitudes hacia la igualdad entre hombres y mujeres

En la actualidad, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres ya es, al menos en el terreno discursivo, un valor incontrovertible y una aspiración que goza de total legitimidad. Así, según los datos del CIS, el 95 por 100 de los españoles está a favor de su consecución. Sin embargo, una parte importante de la ciudadanía reconoce la existencia de desigualdades; el 55 por 100 afirma que éstas son muy grandes o bastante grandes, aunque se percibe mayoritariamente un avance en esa dirección, puesto que casi ocho de cada diez entrevistados opinan que las desigualdades actuales son menores que las de hace diez años. La distribución de las opiniones a lo largo de la estructura de edades pone de relieve una mayor percepción de la desigualdad y un optimismo más atenuado en los tramos que se corresponden con la etapa vital en la que coinciden la crianza de los hijos y la mayor actividad laboral. Por otro lado, la población más joven, cuyo contacto directo con los principales entornos de manifestación de la desigualdad,

el mercado laboral y el doméstico, es en un caso de poco recorrido y en el otro ajeno a la responsabilidad, perciben menos desigualdad (Cuadro 1).

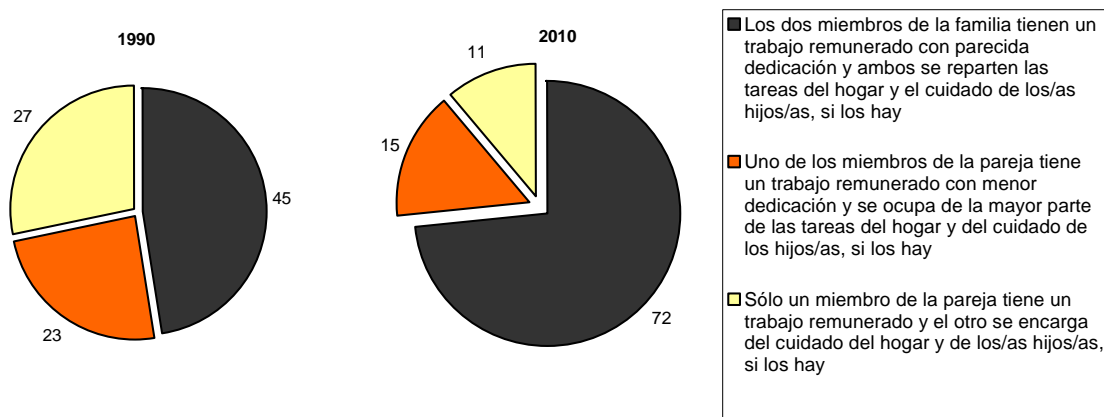
CUADRO 1
ACTITUDES ANTE LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LA EDAD
(Porcentajes de acuerdo)

Tramos de edad	Desigualdades actuales, muy/bastante grandes	Desigualdades actuales, menores que hace 10 años	A favor de la plena igualdad
18 a 24	49	82	96
25 a 34	54	82	97
35 a 44	60	78	96
45 a 54	55	77	97
55 a 64	51	78	95
65 y más	52	76	90
Total	54	79	95

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas, *Barómetro noviembre de 2010*.

Según los datos aportados por el CIS (Gráfico 1), el modelo de familia en el que ambos miembros trabajan y se reparten las tareas del hogar es el que predominantemente prefiere la población española (72 por 100), frente a un claro declive de otros modelos familiares más clásicos como aquél en el que sólo un miembro tiene trabajo remunerado y el otro se encarga del cuidado del hogar e hijos (11 por 100) o como el que uno de los miembros tenga un trabajo remunerado de menor dedicación para dedicarse más intensamente a las tareas familiares (15 por 100).

GRÁFICO 1
FORMA IDEAL DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR DE LOS ESPAÑOLES



Fuente: CIS, Estudio CIS nº 1.867, *La desigualdad social en la vida familiar y doméstica (II)*, abril 1990, y Estudio CIS núm 2.831, marzo 2010, *Barómetro*.

Una de las manifestaciones más claras de este cambio se percibe en el importante crecimiento experimentado por el modelo de participación dual, en el que ambos miembros de la pareja participan en el mercado laboral. Según datos de Eurostat, en 2007, en torno al 55 por 100 de los hogares trabajaban ambos miembros, lo que representa un incremento muy importante respecto al año 2000 en el que dicho porcentaje era el 43 por 100.

En buena lógica, la experiencia directa condiciona las opiniones sobre la realidad social, pues los más jóvenes son sistemáticamente los más optimistas. Así, son ellos los que en menor medida creen que los salarios de las mujeres son peores que los de los hombres, los que menos dificultades ven en las posibilidades de promoción profesional de las mujeres, los que menor inestabilidad perciben en el trabajo femenino, los que menos advierten las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad e incluso los que en menor medida consideran que las mujeres encuentran mayores dificultades de conciliación. Por el contrario, las edades centrales son las más pesimistas, lo que con toda seguridad se debe a la proyección de su propia experiencia o al contacto directo con la realidad laboral (Cuadro 2).

CUADRO 2

VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN DISTINTOS ASPECTOS DEL TRABAJO

(Porcentajes sobre el total)

Tramos de edad	Salarios, peor en mujeres	Promoción profesional, peor en mujeres	Estabilidad, peor en mujeres	Acceso a puestos de responsabilidad, peor en mujeres	Posibilidad de conciliar, peor en mujeres
18 a 24	65	54	45	54	63
25 a 34	79	60	54	65	71
35 a 44	78	67	59	73	81
45 a 54	83	63	60	72	73
55 a 64	79	58	52	63	74
65 y más	73	56	49	62	73
Total	77	60	54	66	73

Nota: Cada columna corresponde a una variable de la encuesta.

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas, *Barómetro noviembre de 2010*

Las aspiraciones igualitarias de la sociedad española, a pesar de constituir un ideal cultural que pocos se atreven a cuestionar (la igualdad de género, que emana del principio de igualdad de todos seres humanos, es el fundamento de la convivencia en una sociedad moderna y democrática), se manifiestan en ocasiones de modo contradictorio o, en el mejor de los casos, inconcreto. Así, por ejemplo, es una opinión de toda la sociedad (más del 90 por 100) que la ley debe asegurar la igualdad de oportunidades, sin embargo, al descender al plano de lo concreto, la actitud respecto a la responsabilidad institucional pierde solidez. En este sentido, una parte importante de la

población considera que la igualdad en el mundo laboral depende más de las mujeres que de cualquier ley y que la conciliación es un tema privado y de nada sirve la intervención de las instituciones (Cuadro 3).

CUADRO 3
ACUERDO CON DISTINTAS MEDIDAS DE IGUALDAD SEGÚN LA EDAD
(Porcentajes)

Medidas de igualdad	18 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	65 y más años	Total
la conciliación es un tema privado, de nada sirve la intervención de las instituciones	41	32	34	39	49	51	40
La ley debe asegurar la igualdad de oportunidades	95	95	94	90	90	88	92
La igualdad en el mundo laboral depende más de las mujeres que de cualquier ley	41	38	39	37	42	44	40

Nota: Cada fila corresponde a una variable de la encuesta.

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas, *Barómetro noviembre de 2010*.

La complejidad de los procesos de cambio social, incluida la transformación de los sistemas de valores en que se enmarcan, se manifiesta a veces en una falta de coherencia entre los principios, las representaciones ideales y las actitudes concretas, que pueden derivar de la convivencia de los antiguos esquemas con posiciones más progresistas. Así, a pesar de la generalizada actitud positiva ante la igualdad de género y la también mayoritaria opinión de que “tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar”, así como repartirse de forma igualitaria las tareas domésticas, más de la tercera parte la población considera que si fuera necesario la mujer es el miembro de la pareja que debería reducir su dedicación al trabajo remunerado para cuidar del hogar y los hijos. Se trata de una opción mayoritariamente defendida por la población de más edad, socializada en los valores tradicionales y con los roles femenino (maternidad intensiva) y masculino (provisión económica) fuertemente asumidos. Pero llama la atención que la población más joven, si bien sostiene la opción de que debe ser quien menos gane o quien tenga un empleo más precario quien se dedique al cuidado familiar, de forma mayoritaria, mantenga esa misma actitud con una frecuencia superior a los tramos centrales de edad. Esto parece indicar que la igualdad en el terreno laboral y económico se asume siempre que no se comprometa la mayor dedicación de las mujeres, a quienes se presume, además, una mayor habilidad natural para el cuidado familiar por parte de un sector no despreciable de la población⁹. La corresponsabilidad en los ámbitos doméstico y económico/laboral se encuentra bien asentada en el discurso igualitario, pero los matices de las circunstancias concretas, así como la ruptura entre ese discurso y la realidad de la distribución de las tareas domésticas que delatan las encuestas de usos del tiempo, ponen de relieve los déficits aún existentes en la igualdad

⁹ European Values System Study Group, *Encuesta Europea de Valores*, 2010

real. Los estudios más recientes sobre la evolución de los valores en España¹⁰ reflejan el difícil recorrido hacia la igualdad, resaltando en este sentido algunos ejemplos en el plano de las actitudes, como la distancia entre la población que declara creer en la competencia masculina para el cuidado familiar (78 por 100) y la que suscribe su apoyo a la corresponsabilidad masculina y femenina en el trabajo doméstico y los cuidados a los dependientes (93 por 100).

La doble jornada, producto de la asunción de responsabilidades laborales por parte de las mujeres sin la descarga de responsabilidad en el ámbito doméstico es una realidad ampliamente contrastada. Pero además, el sustrato cultural que subyace a esa realidad parece aún generar resistencias a la reducción de la presión sobre las mujeres, y ello tanto en el ámbito privado como en el público (Cuadro 4), pues como demuestra la experiencia en otros países del entorno, una mayor implicación de los poderes públicos en forma de ayudas familiares (bajas maternales más prolongadas, centros educativos para niños menores de tres años, y otras ayudas económicas) reduce la presión individual, lo que redundaría en una mayor participación laboral y en unas tasas superiores de fecundidad.

CUADRO 4

ACTITUDES ANTE EL TRABAJO EXTRADOMÉSTICO DE LAS MUJERES

(Opiniones acerca de qué miembro del hogar debe trabajar menos fuera para ocuparse del hogar y los hijos, en caso necesario)

Tramos de edad	El hombre	La mujer	Quien gane menos, trabajo más precario
18 a 24	3	32	58
25 a 34	3	24	69
35 a 44	3	28	68
45 a 54	3	29	64
55 a 64	2	43	50
65 y más	2	61	32
Total	3	36	57

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas, *Barómetro noviembre de 2010*.

2.2.2. El cambio en los hogares y las condiciones de vida

El entorno convivencial en el que se desenvuelve la vida de las personas reviste un interés especial en el caso de las mujeres porque su existencia ha estado tradicionalmente sujeta a lo doméstico. Es un hecho contrastado que en España el modelo clásico de familia está perdiendo peso a favor de otras formas de convivencia, que emergen animadas por el cambio de los valores y de las condiciones materiales. No

¹⁰ J. Elzo, *Un individualismo placentero y protegido*, Universidad de Deusto, 2010.

en vano, el trabajo fuera del ámbito doméstico se ha situado en una posición protagonista en el sistema de prioridades de las mujeres, cuyas cohortes jóvenes vienen mostrando una notable tendencia a la participación laboral en los últimos años, como se ha mencionado ya.

Pero la institución familiar cuenta con una alta estima en la sociedad española; según los datos del CIS¹¹, la valoración media de su importancia en una escala de cero a diez se sitúa en el 9,6, siendo la instancia más valorada, por encima, entre otras, de la salud. Y precisamente esa alta valoración, que sin duda tiene que ver no solo con su función emocional, sino también con el papel de apoyo material que desempeña en las situaciones de dificultad, puede generar situaciones de conflicto personal en las mujeres, que tratan de integrarse en el mercado de trabajo. La relación entre las esferas doméstica y laboral mantiene pues su perfil dicotómico, pues la decisión de emprender una carrera profesional aún lleva a muchas mujeres a postergar el desarrollo de otras parcelas de la vida, lo que es especialmente notorio en España, donde la creación de una familia con el tamaño y las características deseadas, de acuerdo con las encuestas, no es enteramente compatible con la actividad laboral en un contexto social en el que el Estado apoya una parte importante de su actividad protectora en la propia institución familiar.

HOGARES MÁS REDUCIDOS

Uno de los cambios más visibles de los hogares en España es la disminución de su tamaño medio – tendencia de la que ya se daba cuenta en el informe del CES 3/2003- que desde el año 2000 al 2009 ha pasado de 3 a 2,6 miembros, acercándose a la media de la Unión Europea, si bien con un tamaño aún superior. En cambio, la estructura mantiene notables diferencias con el resto de los países de la UE. En efecto, el modelo de desarrollo demográfico del sur de Europa, en el que se inscribe España, destaca por su vinculación a un sistema de valores eminentemente familista que se refleja en estructuras de gran complejidad, como las familias extensas o las compuestas por varios núcleos familiares y una escasa presencia de hogares unipersonales y monoparentales, en comparación con otros países.

Los datos de Eurostat muestran claras diferencias del modelo de hogar español con los del resto de los países de la UE. Así, los hogares unipersonales, y los monoparentales son menos abundantes en España, que por el contrario cuenta con muchas más familias de tres o más adultos, lo que seguramente refleja la presencia de adultos jóvenes que no han abandonado aún el núcleo familiar de procedencia (baja tasa de emancipación) y la convivencia con familiares dependientes de edad avanzada.

¹¹ Centro de Investigaciones Sociológicas, Barómetro diciembre de 2009.

CUADRO 5
POBLACIÓN POR TIPOS DE HOGAR EN LA UNIÓN EUROPEA, 2008
(En porcentaje)

	UE (27)	UE (25)	UE (15)	España
Unipersonal	13,1	13,4	14,2	6,6
Adulto menor de 64 años	7,6	7,9	8,5	3,4
Adulto menor de 65 años	7,6	7,9	8,5	3,4
Adulto mayor de 65	5,4	5,5	5,7	3,2
Un adulto con niños	4,2	4,4	4,6	1,5
Mujer sola	7,5	7,7	7,9	3,7
Hombre solo	5,5	5,7	6,2	2,9
Dos adultos	24,0	24,4	25,6	20,4
Dos adultos menores de 65 años	13,2	13,5	14,1	11,2
Dos adultos de los que uno es mayor de 65 años	10,8	10,9	11,5	9,2
Dos adultos con un niño	11,9	11,9	11,8	13,2
Dos adultos con dos niños	17,0	17,2	17,4	21,1
Dos adultos con tres o más niños	7,2	7,3	7,5	2,6
Tres o más adultos	11,9	11,7	11,2	21,8
Tres o más adultos con niños	10,7	9,7	7,8	12,8
Hogares sin niños	49,0	49,5	50,9	48,7
Hogares con niños	51,0	50,5	49,1	51,3

Fuente: Eurostat.

La fórmula de convivencia mayoritaria en España es la pareja con o sin hijos dependientes. Así, los primeros suponen un 28,5 por 100 del total de los hogares y los segundos un 27,6 por 100, mientras que los hogares monoparentales, en su mayoría resultado de rupturas de pareja, no llegan al 2 por 100 del total y están casi siempre compuestos por una mujer y sus hijos. Por su parte, los núcleos familiares unipersonales son cada vez más frecuentes en España, habiendo registrado un ligero aumento en los últimos años, lo que se explicaría también básicamente por el aumento de las rupturas matrimoniales.

CUADRO 6
HOGARES POR TIPO DE HOGAR, 2004-2009

	2004		2009	
	Total	%	Total	%
Total	14.688	100	16.979	100
Unipersonales	2.285	15,6	3.106	18,3
2 adultos sin hijos dependientes	3.820	26,0	4.831	28,5
Otros hogares sin hijos dependientes	2.527	17,2	2.834	16,7
1 adulto con 1 ó más hijos dependientes	235	1,6	292	1,7
2 adultos con 1 ó más hijos dependientes	3.679	25,0	4.683	27,6
Otros hogares con hijos dependientes	1.119	7,6	1.234	7,3
No consta	1.023	7,0	...	

Fuente: INE, *Encuesta de Condiciones de Vida*.

Otro cambio significativo en el entorno doméstico es el que se refiere a la posición de las mujeres. Si la mayor parte de los hogares cuenta con un hombre como persona de referencia (61 por 100 frente al 39 por 100), en los cinco últimos años se ha acelerado la tendencia a una mayor abundancia de hogares con responsables de sexo femenino. Bien es cierto que la definición usada en la principal fuente estadística ha cambiado con respecto a la que se aplicaba en el Panel de Hogares de la UE¹², pero los datos desde el año 2004 en que ya se aplicaba la nueva definición apuntan con claridad a un reparto de la responsabilidad de los hogares, con un incremento de seis puntos de los núcleos con mujeres como personas de referencia. Además este trasvase se debe principalmente a los segmentos de edad centrales, es decir, que ha aumentado el número de hogares con mujeres menores de 64 años como personas de referencia.

CUADRO 7

HOGARES SEGÚN LA EDAD Y EL SEXO DE LA PERSONA DE REFERENCIA, 2004-2009

Ambos sexos	2004		2009	
	Total	%	Total	%
Total	14.688	100	16.979	100
De 16 a 29 años	754	5,1	1.001	5,9
De 30 a 44 años	4.398	29,9	5.502	32,4
De 45 a 64 años	5.212	35,5	6.029	35,5
65 años ó más	4.323	29,4	4.448	26,2
Varones				
Total	9.843	67,0	10.340	60,9
De 16 a 29 años	495	3,4	561	3,3
De 30 a 44 años	3.141	21,4	3.466	20,4
De 45 a 64 años	3.806	25,9	3.882	22,9
65 años ó más	2.402	16,4	2.431	14,3
Mujeres				
Total	4.844	33,0	6.639	39,1
De 16 a 29 años	260	1,8	440	2,6
De 30 a 44 años	1.257	8,6	2.035	12,0
De 45 a 64 años	1.407	9,6	2.147	12,6
65 años ó más	1.921	13,1	2.018	11,9

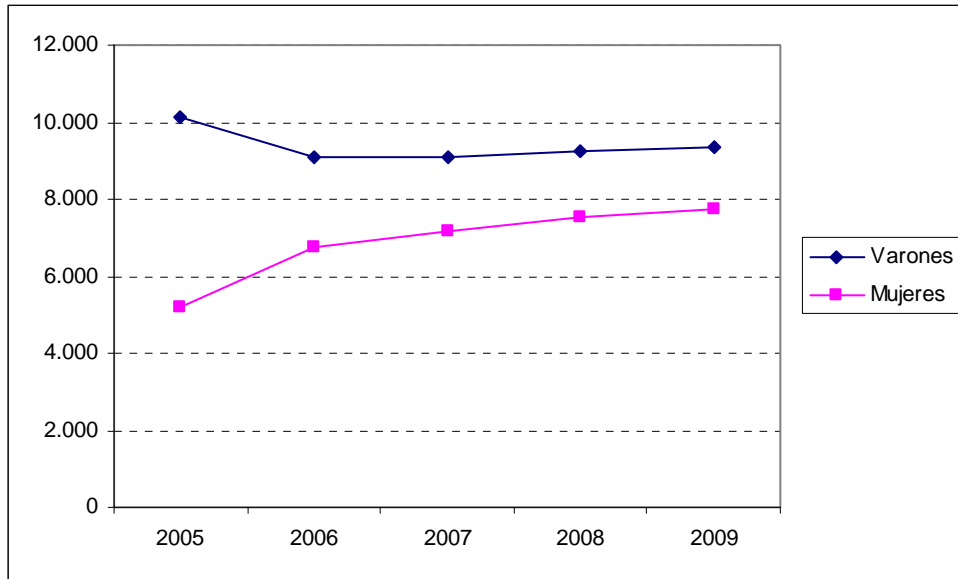
Fuente: INE, *Encuesta de Condiciones de Vida*.

Cambiando la perspectiva de análisis, la posición de los entrevistados dentro del hogar clarifica aún más la tendencia señalada. Según los datos aportados por la ECV en este sentido, en los últimos años el número de mujeres que figuran como personas de referencia no ha dejado de aumentar, alcanzando en 2009 casi la mitad del total, lo que ya no puede explicarse por la muerte del cónyuge, motivo principal hasta hace unos años del encabezamiento familiar de las mujeres.

¹² Definición de persona de referencia utilizada en la ECV: persona que tiene la titularidad de la propiedad de la residencia o figura como arrendatario en caso de alquiler.

GRÁFICO 2

PERSONAS DE REFERENCIA DE LOS HOGARES SEGÚN SEXO, 2005-2009



Fuente: INE, *Encuesta de Condiciones de Vida*.

MENOS DIFERENCIA ENTRE LAS RENTAS DE LOS HOGARES DIRIGIDOS POR HOMBRES Y POR MUJERES

El incremento de la renta media de los hogares en los últimos años, previos a la crisis económica, ha venido acompañado de un acortamiento de la distancia entre las rentas que perciben los regidos por mujeres y los que tienen a hombres como responsables. Si en 2003 la renta media de los hogares con mujeres como personas de referencia era equivalente al 80 por 100 de la percibida por los hogares dirigidos por hombres, en 2008 ha pasado al 87 por 100, o lo que es lo mismo, la diferencia de veinte puntos se acortado hasta los trece, lo que sin duda es un importante avance. Este acortamiento se ha producido además en todos los intervalos de edad, con la excepción del último que mantiene una importante distancia entre los hogares regidos por personas de uno y otro sexo. Así los hogares de mujeres mayores de 65 años cuentan con una renta media inferior en 28 puntos porcentuales a la de los hogares de hombres de la misma edad. No se debe perder de vista esta circunstancia, en conexión con el envejecimiento de la población y la mayor presencia de mujeres en las cohortes de más edad.

CUADRO 8

RENTA MEDIA DE LOS HOGARES, POR PERSONA Y POR UNIDAD DE CONSUMO SEGÚN LA EDAD Y EL SEXO DE LA PERSONA DE REFERENCIA, 2004-2009

2003	Renta media por hogar	Renta media por persona	Renta media por unidad de consumo
Ambos sexos			
Total	21.551	7.591	11.708
De 16 a 29 años	18.992	8.445	11.960
De 30 a 44 años	23.043	7.467	12.182
De 45 a 64 años	26.154	7.896	12.335
65 años ó más	15.206	7.075	9.874
Varones			
Total	23.065	7.532	11.828
De 16 a 29 años	18.778	8.225	11.697
De 30 a 44 años	23.235	7.308	12.063
De 45 a 64 años	27.298	7.862	12.424
65 años ó más	17.281	7.063	10.175
Mujeres			
Total	18.514	7.743	11.400
De 16 a 29 años	19.396	8.882	12.479
De 30 a 44 años	22.562	7.910	12.514
De 45 a 64 años	23.078	8.006	12.048
65 años ó más	12.652	7.095	9.365

2009	Renta media por hogar	Renta media por persona	Renta media por unidad de consumo
Ambos sexos			
Total	26.500	9.865	14.948
De 16 a 29 años	24.434	10.737	15.185
De 30 a 44 años	28.254	9.627	15.372
De 45 a 64 años	30.595	10.120	15.502
65 años ó más	19.245	9.555	12.997
Varones			
Total	27.931	9.939	15.190
De 16 a 29 años	23.322	10.671	14.763
De 30 a 44 años	28.422	9.814	15.616
De 45 a 64 años	31.845	10.146	15.687
65 años ó más	22.042	9.552	13.442
Mujeres			
Total	24.272	9.737	14.524
De 16 a 29 años	25.852	10.815	15.677
De 30 a 44 años	27.968	9.320	14.971
De 45 a 64 años	28.334	10.069	15.130
65 años ó más	15.876	9.559	12.253

Fuente: INE, *Encuesta de Condiciones de Vida*.

2.2.3. Género y envejecimiento

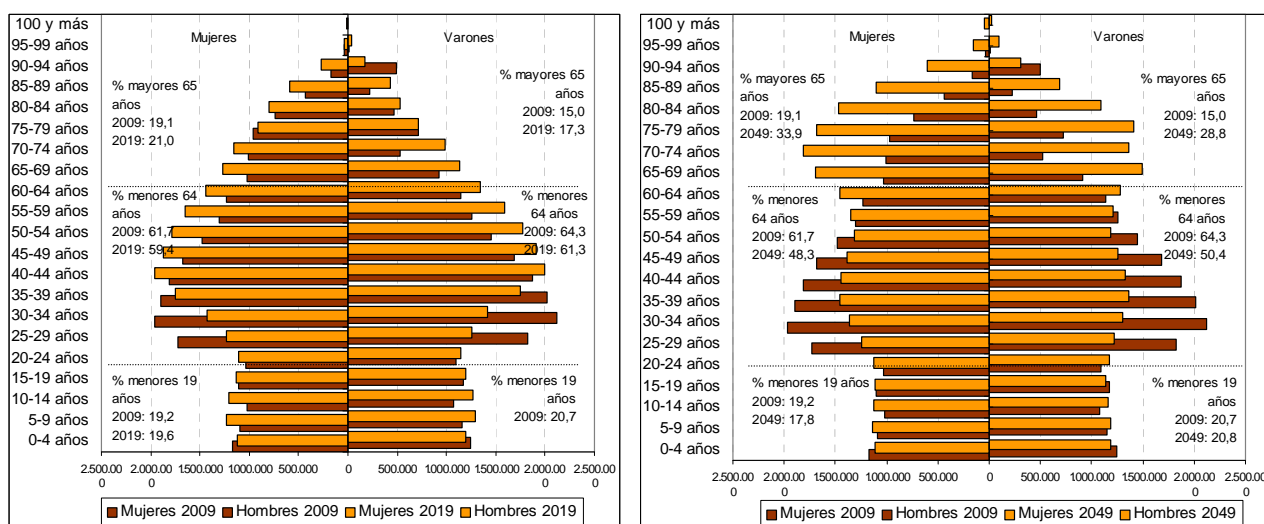
En el contexto general de envejecimiento de la población, la mayor esperanza de vida de las mujeres conlleva la creciente feminización de los grupos de edad más longevos que cada vez irán representando mayor peso cuantitativo. En España, con datos de 2008, la esperanza media de vida al nacer se cifra en 81 años, 78 para los hombres y 85 para las mujeres, siendo la segunda más alta de la UE27, con un aumento de 3 años en la última década. Sin embargo el indicador de esperanza de vida libre de discapacidad es claramente más bajo y, lo que es muy significativo en el contexto de este informe, no presenta apenas diferencia en años medios por sexo, siendo el último dato de 62,9 años para las mujeres y 63,2 años para los hombres.

De mantenerse las actuales diferencias en las pautas de longevidad de hombres y mujeres, este proceso se agudizará, teniendo en cuenta que, ya a corto plazo, los mayores de 64 años constituyen el grupo que más aumentará en la próxima década, con 1,29 millones de efectivos más (Gráfico 3).

Por otro lado, a partir de los 50 años se encuentran proporciones crecientemente más altas de mujeres, hasta llegar a 209 por cada 100 varones en el tramo de 85 y más años. El 20 por 100 del total de mujeres tiene más de 65 años.

GRÁFICO 3

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA, A CORTO Y LARGO PLAZO (2009-2019 Y 2009-2049)



Fuente: INE, *Proyecciones de población a corto plazo*, diciembre 2009 e INE, *Proyecciones de población a largo plazo*.

No se pueden obviar las implicaciones de una sociedad más envejecida y con más mujeres en las cohortes de edades más avanzadas, teniendo en cuenta las actuales condiciones de vida de las mujeres en la vejez y el papel que siguen desempeñando en

el mantenimiento de las estructuras de bienestar en nuestro país, tanto en su papel de prestadoras de servicios como de receptoras de los mismos.

La prolongación de la esperanza de vida de la población está alterando las relaciones de convivencia, dependencia y cuidados intergeneracionales, propiciando un cambio en la dirección de los flujos de ayuda, hacia aquellas fases del ciclo vital en que sea más necesaria. Las mujeres que llegan a los 65 años con buena salud tienen una posición cada vez más central en la estructura generacional y con ello aumenta la frecuencia de situaciones en que se ven obligadas simultáneamente el cuidado de nietos, con el de padres dependientes e incluso la convivencia con hijos no emancipados. El aumento de la probabilidad de supervivencia de la cuarta generación conlleva una coexistencia cada vez más prolongada de las generaciones familiares y, la imagen de la “generación sandwich” se transforma en la de un sandwich de varios pisos¹³.

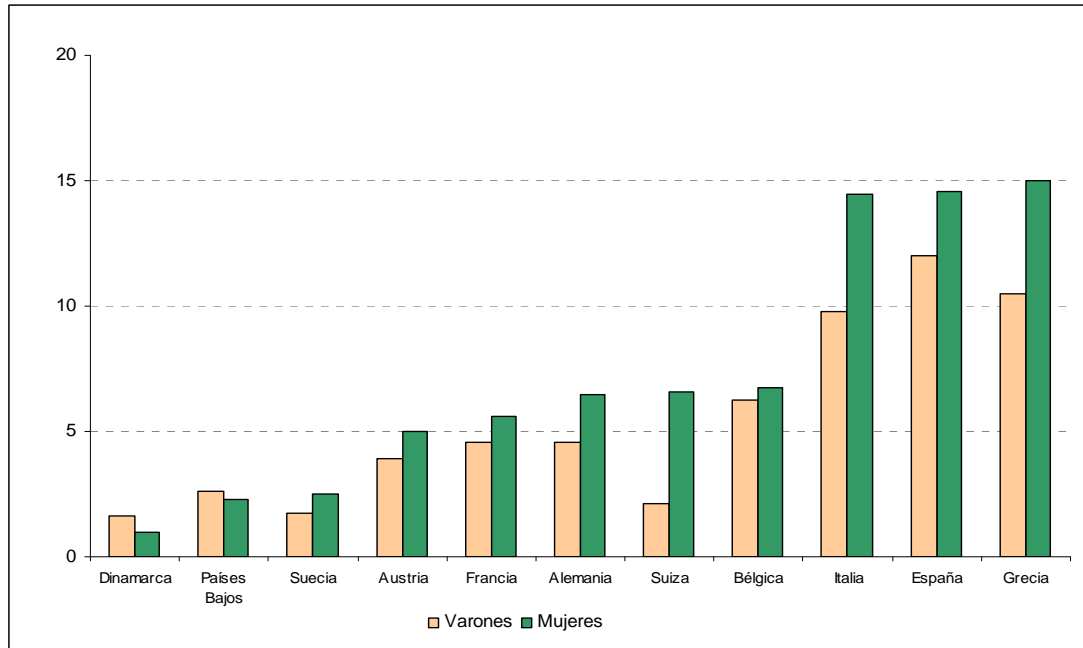
De nuevo en este punto se produce una fractura entre los países mediterráneos e Irlanda, por un lado, entre otros motivos porque en éstos las pautas de coresidencia entre padres e hijos son más frecuentes¹⁴ y el resto de países europeos. Mientras que en Dinamarca, por ejemplo, un 1 por 100 de mujeres entre 65 y 74 (y un porcentaje parecido de hombres) cuida a alguno de sus nietos diariamente, en España lo hacen un 15 por 100 de mujeres y un 10,5 por 100 de hombres, y es que es precisamente en los países donde más frecuente es el cuidado de nietos donde mayores son las diferencias entre mujeres y hombres, es decir, donde en mayor medida son las abuelas las encargadas de dicho cuidado (Gráfico 4) Destaca además el predominio de la línea materna en el cuidado: son las madres de las madres las que se encargan de los nietos fundamentalmente, más aún en casos de divorcio.

¹³ Instituto de la Mujer, *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*, 2005-2006

¹⁴ IMSERSO, *Las personas mayores en España*, 2008.

GRÁFICO 4

PORCENTAJE DE PERSONAS ENTRE 65 Y 74 AÑOS QUE CUIDAN A ALGÚN NIETO DIARIAMENTE



Fuente: IMSERSO, *Las personas mayores en España, 2008* a partir de datos de SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe), 2004

Por otro lado, en España, en 2008, un 20,7 de las personas que tenían a su cargo el cuidado de personas dependientes, tenía más de 65 años, y de ellas, un 62,4 por 100 eran mujeres, es decir, aproximadamente unas 270.000 mujeres se responsabilizan de este cuidado informal. Además, las personas mayores de 80 años dependientes son atendidos, en un 40,7 de los casos, por una hija, y solo en un 8 por 100 por algún hijo¹⁵.

2.2.4. Las mujeres y la sostenibilidad social del entorno rural

Estos desequilibrios demográficos serían considerablemente mayores en el ámbito rural¹⁶, que sufre desde hace ya varios decenios un mayor envejecimiento y una creciente despoblación. La importancia relativa del medio rural¹⁷ en nuestro país es

¹⁵ INE, *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, 2008

¹⁶ Véase L. Camarero (Coord.): *La población rural en España*. Colección Estudios Sociales nº 27, Fundación La Caixa, 2009.

¹⁷ La Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural define como medio rural el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km². Dicha ley clasifica las zonas rurales, en función del grado de ruralidad, en a revitalizar, intermedias, y periurbanas.

mayor en términos de extensión y número de municipios¹⁸, que en términos demográficos. Si bien no es desdeñable el porcentaje de población española que habita en zonas rurales, que alcanza un 17,6 por 100, son sobre todo las particulares características sociodemográficas de dichas áreas, las que justifican la necesidad de prestar una especial atención a la situación de la mujer y las relaciones de género en las mismas.

En 2011, el Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino publicó un estudio¹⁹ centrado en el análisis de dichos problemas específicos que no sólo afectan a la calidad de vida de las mujeres sino también a la propia sostenibilidad demográfica de las zonas rurales. Entre ellos, destacan el despoblamiento, envejecimiento y masculinización de estas zonas, la consecuente sobrecarga de trabajo femenino doméstico o de atención a la dependencia, o la pervivencia en general de los roles de género tradicionales. Así, a la vista de este estudio se puede concluir que algunos de los problemas sociales y demográficos que se dan a nivel nacional, se ven aún más acentuados en las zonas rurales. Una de las principales causas de estos fenómenos sería la emigración de las mujeres de la generación soporte (en edad reproductiva, activa y a cargo del cuidado de personas dependientes) a núcleos urbanos mayores en busca de mejores oportunidades formativas y laborales, entre otros motivos por el papel subsidiario al que quedan reducidas las mujeres en el medio rural con economías rurales de base familiar y de mercados de trabajo limitados a escala local. De esta manera, en el ámbito rural se da una menor presencia relativa de población entre 30 y 49 años.

Mientras que en el censo de población de 2001 el 45 por 100 de la población vivía en el mismo municipio en el que nació, en 2008 tan solo el 38 por 100 permanecía en él. Por otro lado, las tasas de natalidad, estancadas en general en España, no han vivido en las zonas rurales el moderado repunte que se ha experimentado en las zonas urbanas en la última década (1999-2009) debido sobre todo a la llegada a la edad reproductiva de la generación del *baby boom* así como a las tasas de natalidad de la población inmigrante. La tasa de envejecimiento es, consecuentemente, mayor en las zonas rurales, donde se sitúa en un 22,3 por 100, que para el conjunto del territorio nacional, con un 16,6 por 100. Dado que según las previsiones del INE, el envejecimiento irá en aumento en las próximas décadas, y que la dotación de servicios sociales es más escasa en las zonas rurales que en las urbanas, el problema de la atención a las personas dependientes es aún más acusado en el ámbito rural.

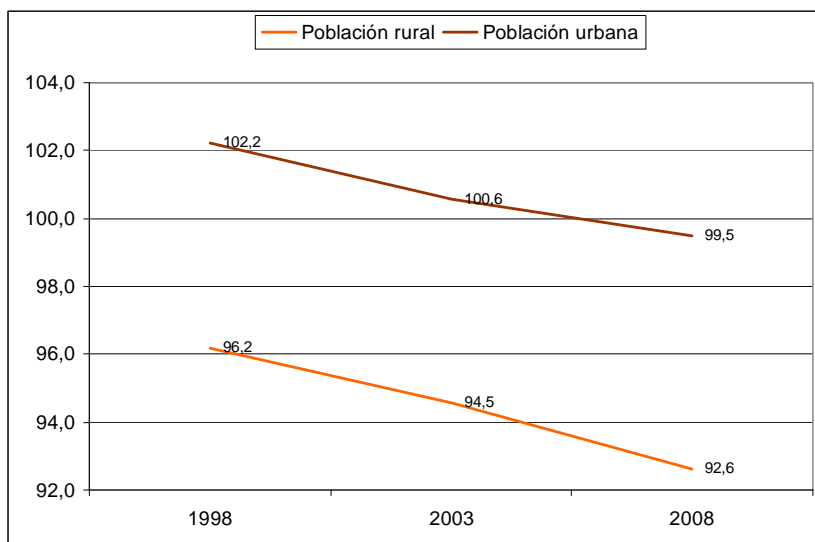
¹⁸ El medio rural nacional integra 6.694 municipios y ocupa una superficie de más de 426.000 km², lo que supone el 84,5% del territorio nacional y el 83% del total de los municipios españoles, según datos del Padrón Municipal de 2009, elaborado por el INE.

¹⁹ Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, 2011.

Por último, la tasa de masculinización²⁰ es mayor en el ámbito rural que para el conjunto de la población nacional, y además, afecta a un rango de edad más amplio: hasta los 50 años para el total nacional, y hasta los 65 en el ámbito rural, según datos del Padrón municipal de 2009. Ello dificulta el emparejamiento y la reproducción generando un fuerte impacto en la sostenibilidad social de las comunidades rurales.

GRÁFICO 5

RAZÓN DE MASCULINIDAD (MUJERES POR CADA 100 VARONES) EN POBLACIONES RURALES Y URBANAS



Fuente: INE, *Avance del Padrón Municipal*, 2009.

La división sexual del trabajo, por otro lado, es especialmente aguda en el medio rural, pues el trabajo de cuidado recae fundamentalmente en las mujeres, disminuyendo su presencia en el mercado laboral, mientras que el trabajo productivo sigue siendo para los varones la actividad principal en cualquier etapa de su vida. Según el citado informe, mientras que la tasa de empleo entre los varones era de un 72,3 por 100, entre las mujeres se reducía a un 49 por 100.

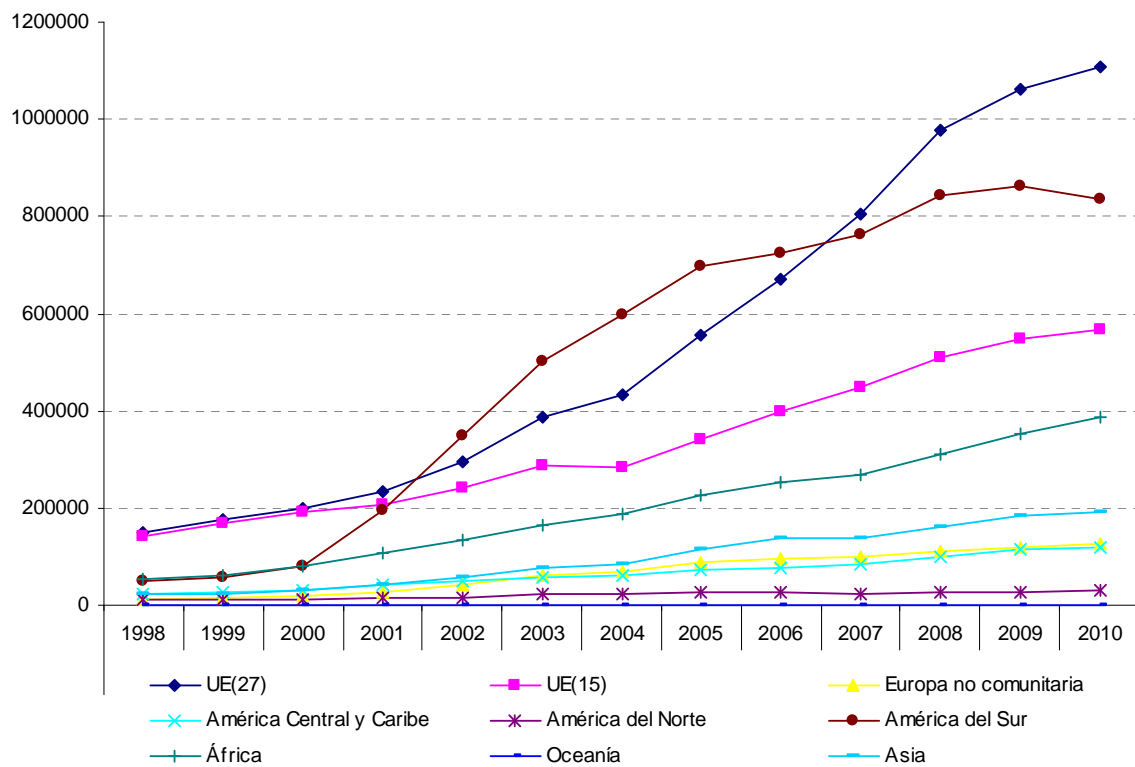
2.2.5. Género e inmigración

Las mujeres han sido coprotagonistas del fuerte aumento de la inmigración hacia nuestro país en las últimas décadas, uno de los cambios sociales más importantes y con mayores repercusiones. A comienzos de 2010, había en España más de 2,7 millones de mujeres extranjeras empadronadas, que representaban el 47,5 por 100 del total de extranjeros en nuestro país y el 11,5 por 100 del total de población femenina. Los perfiles de la inmigración han ido cambiando con el curso de los años: actualmente, más

²⁰ Relación entre el número de varones y de mujeres en una población determinada, se expresa como el número de varones por cada 100 mujeres.

de un 40 por 100 de las mujeres extranjeras procede de la Europa comunitaria. Las cinco nacionalidades con más presencia en España, son, tanto para hombres como para mujeres, la rumana, la marroquí, la ecuatoriana, la británica y la colombiana, por este orden. Por regiones, los europeos son los mayoritarios. En este sentido, en los últimos años la composición de la inmigración en España ha experimentado un palpable cambio, puesto que la Europa comunitaria ha desbancado a América Latina como principal región de procedencia de los inmigrantes.

GRÁFICO 6
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES INMIGRANTES. REGIONES DE PROCEDENCIA

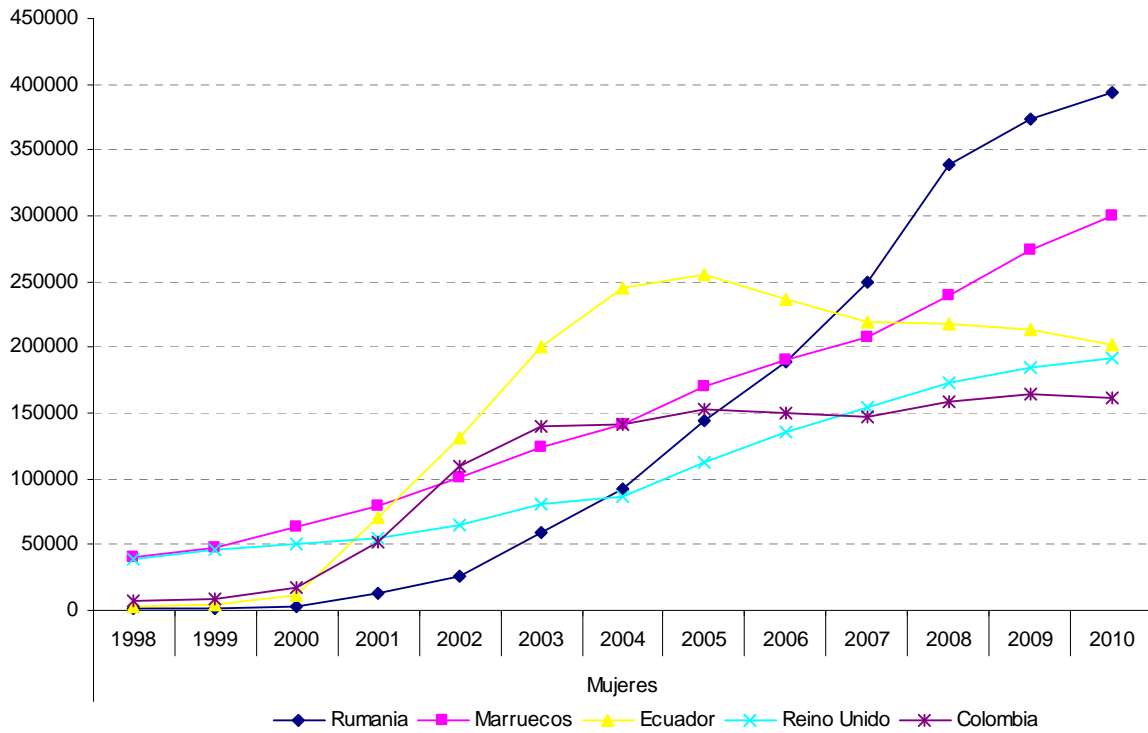


Fuente: INE, *Padrón municipal*.

El aumento exponencial de la presencia de inmigrantes rumanos es el factor determinante de este cambio. Si en 1998 había 1.280 rumanos empadronados en España, en 2010 eran más de 400.000. A pesar de que las cifras del padrón no sean del todo fieles a la presencia de población comunitaria y no comunitaria regularizada en España, dicha variación responde sin duda a una realidad que viene dada por la apertura de fronteras tras la ampliación que incorporó a Rumanía y a Bulgaria en 2007 a la UE (Gráfico 7)

GRÁFICO 7

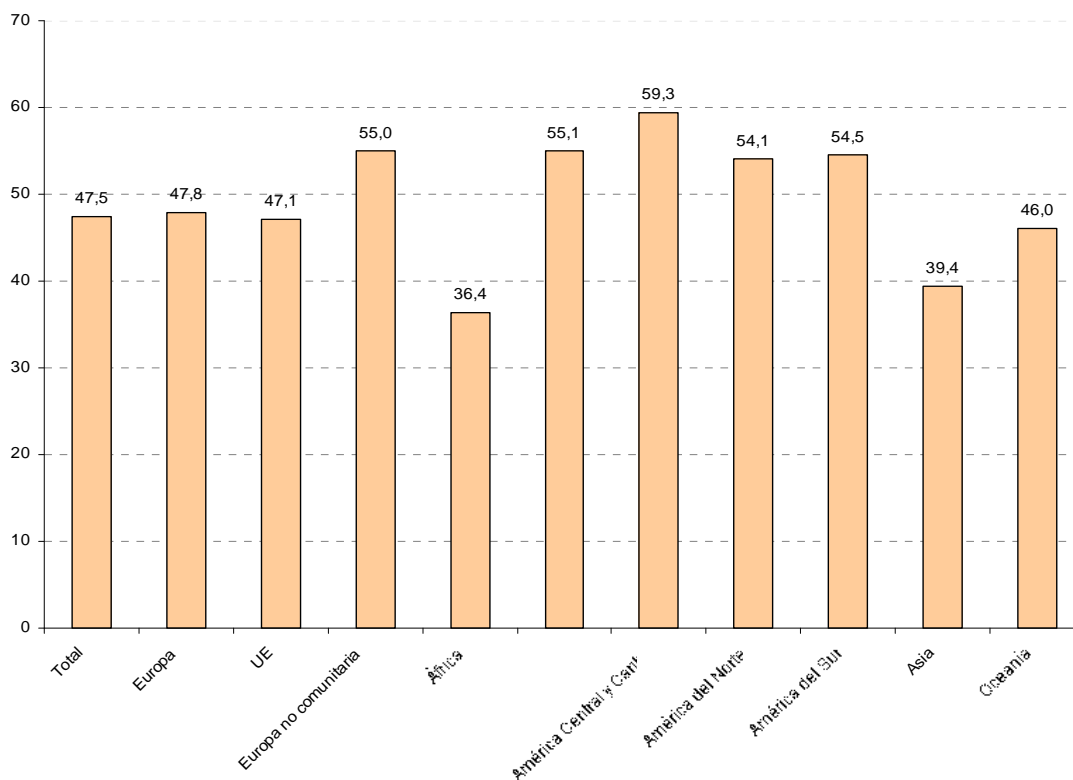
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES EXTRANJERAS. CINCO PRINCIPALES PAÍSES



Fuente: INE, *Padrón municipal*.

La feminización del fenómeno migratorio, más acusada en España que en otros países europeos de tradición inmigratoria, se manifestó hasta los primeros años 90 en un porcentaje de mujeres que llegó incluso a ser ligeramente superior al de los varones (un 51 por 100 según el censo de 1991) si bien a partir de entonces se ha producido una reducción paulatina de esta participación de mujeres sobre el total, que, no obstante, sigue siendo alta (un 47,5 según el padrón municipal, en enero de 2010). Por otro lado, existen aún reseñables diferencias entre nacionalidades y continentes de procedencia en el porcentaje de mujeres frente al de hombres (Gráfico 8).

GRÁFICO 8
 PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE EXTRANJEROS



Fuente: INE, *Padrón municipal*, 2010.

La inmigración no es ya un proyecto vital exclusivamente emprendido por los hombres, y lo que es más relevante, las mujeres ya no sólo emigran para reagruparse con sus familias en el país de destino, sino que, movidas ellas también por la necesidad económica, son a menudo las que inician el viaje migratorio en busca de un trabajo mejor. No obstante, en 2007²¹, la reagrupación familiar era aún la razón mayoritaria que había motivado a emigrar a las mujeres (para un 39,2 por 100 de ellas) mientras que para los hombres, con un 45,2 por 100 de respuestas, la principal motivación era la búsqueda de un empleo mejor.

Si la migración en España en el caso de la población no comunitaria y en el supuesto de algunos países comunitarios que ejercen la libre circulación tiene una naturaleza predominantemente laboral, esto es así, y cada vez más, también para las mujeres. Si se analizan las tasas de actividad de hombres y mujeres españoles y extranjeros, se pueden extraer algunas conclusiones en relación al comportamiento de unos y otras respecto al mercado de trabajo. Así, en primer lugar, las tasas de actividad de mujeres son más

²¹ Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007*.

bajas, de forma general, a las de los hombres, llegando esta diferencia hasta 15 puntos porcentuales para los españoles. También las mujeres extranjeras tienen unas tasas de actividad menores que las de los hombres extranjeros, si bien la diferencia es menor que en el caso de los españoles. Sin embargo, la variable de la nacionalidad parece influir más que la variable género en la actividad laboral, ya que las mujeres extranjeras, que mantenían unas tasas de actividad muy parecidas a las de los hombres españoles en los últimos años, han ido distanciándose de éstas desde el tercer trimestre de 2008, de tal manera que en el primer trimestre de 2011, las tasas de actividad de las extranjeras (casi un 70 por 100) superaban ya en casi 5 puntos porcentuales a las de los hombres españoles, y en casi 20 puntos porcentuales a las de las españolas.

La población activa migrante, tanto femenina como masculina, se concentra en determinados sectores, más expuestos, en general, a la precariedad laboral o el subempleo, y asimismo, al desempleo ocasionado por la recesión, llegando a alcanzar una tasa de más de un 30 por cien entre la población extranjera.²² Sin embargo, existen diferencias considerables en los sectores en que hombres y mujeres están empleados, y por tanto también en la manera en que la crisis les ha afectado.

El sector del servicio doméstico ha sido un sector refugio para las mujeres en momentos de crisis y las que se han quedado sin empleo en otros sectores (tanto españolas como extranjeras) vuelven o se incorporan al empleo doméstico como única alternativa laboral.

El aumento en los últimos veinte años, en España y en Europa, de la demanda de los servicios en el hogar y de cuidado personal, derivado de los cambios demográficos, sociales y económicos recientes, es el gran responsable de este cambio de tendencia, que afecta especialmente a la población no comunitaria, ya que, en el caso de hombres y mujeres de procedentes de la UE, la relación entre ambas tasas es más irregular y tiende a ser más alto el desempleo femenino que el masculino, a pesar de que los inmigrantes procedentes de los países incorporados recientemente a la UE sigan patrones laborales parecidos a las de los países no comunitarios. El modelo de estado de Bienestar mediterráneo, con un escaso desarrollo de los servicios sociales dedicados a la atención de necesidades de las familias como el cuidado de niños o personas dependientes, y apoyado especialmente en las redes familiares, favorece que este empleo femenino sea sobre todo ejercido en el hogar y en muchas ocasiones en el ámbito de la economía informal.

Aunque posteriormente a 2008 las tasas de desempleo de mujeres y hombres extranjeros han tendido a acercarse, está aún por ver cómo será la tendencia futura, una vez que la

²² Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de población activa*, 4º trimestre de 2010.

economía y el empleo españoles consigan recuperarse de la crisis. Entre tanto, las mujeres extranjeras en España experimentan un alto grado de incertidumbre en torno a su futuro: al impacto del desempleo en su propio entorno se suma el efecto del alargamiento en la situación de desempleo en el conjunto de los hogares, que da lugar a que estos prescindan del consumo de gran cantidad de servicios, un sector en el que trabajan buena parte de las mujeres extranjeras.

2.2.6. La socialización del problema de la violencia sobre las mujeres

Otro de los cambios fundamentales desde la aprobación del anterior informe del CES en 2003 ha sido la emersión de la violencia contra las mujeres como un problema de naturaleza social, merecedor de un abordaje integral por los poderes públicos en todos los órdenes de la realidad social. La desigual posición de las mujeres y los hombres en la estructura social se manifiesta de la forma más cruda en la violencia ejercida sobre ellas por el hecho mismo de ser mujeres. Esta afirmación, que hoy en día parece indiscutible, es, sin embargo, el resultado de un largo proceso de maduración del principio de igualdad en el ámbito internacional, que se ha materializado, primero, en declaraciones internacionales y, más adelante, en tratados y normas vinculantes en los distintos Estados nacionales.

El ejercicio de la violencia sobre las mujeres ha tenido que ser desenmascarado en tanto que manifestación de la desigualdad de género, pues en un entorno en el que la condición dominante de los hombres y la atribución de superioridad de éstos constituía un a priori de las relaciones humanas, el uso de la fuerza se asumía de manera natural. Esa legitimación tácita dejaba impunes los abusos cometidos contra las mujeres de la mayor parte del mundo, siendo, además, un mecanismo de sometimiento muy importante, y por lo tanto, clave en la perpetuación de la organización social patriarcal.

A la dificultad que supone el reconocimiento de la injusticia en las bases mismas de la convivencia en todos los niveles de la sociedad, como ejercicio de autocrítica, se unía el rescate de las situaciones privadas de convivencia y su conversión en cuestión de relevancia pública, sujeta a las mismas normas que imperaban ya en los entornos sociales considerados tradicionalmente públicos. La identificación de las mujeres como sujetos de derecho es sin duda un hito en el cambio de posición social e institucional con respecto a la violencia de género, pero la materialización en normas de convivencia que proscriben cualquier forma de agresión hacia las mujeres en tanto que tales, no se dio hasta que no se consensuó en el ámbito internacional la naturaleza y el alcance del hecho social de la violencia de género.

En España, con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se dio un importante paso en el reconocimiento

de las situaciones más agudas de desigualdad que aún persisten. Además, la ley ha sido un elemento clave en la visibilización de un hecho social oculto tras la secularmente inviolable barrera de la convivencia doméstica, incrementando el sentimiento social de intolerancia con su práctica. No obstante, debe recordarse que con anterioridad a la aprobación de la ley se dieron algunos pasos importantes, como la aprobación de la orden de protección²³, y otras medidas en el ámbito jurídico, como los juicios inmediatos de faltas. Además existía ya regulación autonómica sobre esta materia, si bien centrada principalmente en el aspecto asistencial.

Asumiendo la definición adoptada en el año 1993 por la ONU²⁴, la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género acotó su objetivo en la actuación contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Sin embargo, la voluntad institucional de superar la limitación del abordaje del problema de la violencia a la víctima y el maltratador en el entorno afectivo llevó a incorporar aspectos relativos a la sensibilización, la prevención y la detección precoz, toda vez que la erradicación de esta clase de violencia, que emana de los valores propios de un determinado orden social, siendo por tanto estructural, solo puede lograrse desde las bases de la socialización, privilegiando el principio de la igualdad en la jerarquía de valores que rigen la convivencia. Se trata, sin duda, de un objetivo muy ambicioso que difícilmente podría alcanzarse si no es a largo plazo y con una implicación notable de todas las instancias (educativa, sanitaria, judicial, medios de comunicación, entre otros). La ley puede considerarse en este sentido un primer paso en el tratamiento integral de la violencia de género, cuyos resultados, más allá de lo punitivo y lo asistencial, son de largo recorrido. No obstante, desde su aprobación se han realizado ya numerosas evaluaciones de algunos aspectos relevantes de la aplicación de la ley²⁵.

²³ Ley 27/2003, de 31 de junio, Reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

²⁴ “Todo acto de violencia por razón de género que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, incluidas las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto en la vida pública como en la privada”.

²⁵ I, II y III Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer; Evaluación de la aplicación de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, 2008, Ministerio de Igualdad; Estudio sobre la aplicación de la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género por las audiencias provinciales, 2009, Consejo General del Poder Judicial.

RECUADRO 2

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas de sensibilización, prevención y detección

Ámbito educativo. Transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. En Educación Secundaria se incorpora la educación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género.

Publicidad y medios de comunicación. Se deberá respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada ni discriminatoria. Se modifica la acción de cesación o rectificación legitimando a las instituciones y asociaciones que trabajan a favor de la igualdad para su ejercicio.

Ámbito sanitario. Actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas. Aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia y remisión a los tribunales correspondientes. Creación de una comisión específica en el Consejo Interterritorial del SNS.

Derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género

Derecho a la información y a la asistencia social integral. Servicios de atención permanente y urgente. Se dota un fondo específico para las CCAA.

Asistencia jurídica. Derechos laborales y de Seguridad Social. Modifica el Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato. Medidas de apoyo a las funcionarias públicas

Derechos económicos. Modificación de la Ley General de la Seguridad Social para que las víctimas generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo. Ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional. Tienen como objetivo fundamental facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor.

Tutela Institucional.

Creación de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que corresponderá, entre otras funciones, proponer la política del Gobierno en relación con la violencia sobre la mujer y coordinar e impulsar todas las actuaciones que se realicen en dicha materia. Se crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como un órgano colegiado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que tendrá como principales funciones servir como centro de análisis de la situación y evolución de la violencia sobre la mujer, así como asesorar y colaborar con el Delegado en la elaboración de propuestas y medidas para erradicar este tipo de violencia.

Tutela Penal.

La Ley introduce normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

Tutela judicial

Especialización dentro del orden penal, de los Jueces de Instrucción, creando los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. Respecto de la regulación expresa de las medidas de protección que podrá adoptar el Juez de violencia de género, se ha optado por su inclusión expresa, ya que no están recogidas como medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto.

Fuente: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Si el concepto de violencia de género asentado en los años noventa se caracteriza por su omnicomprensividad, incluyendo todas las manifestaciones en todos los ámbitos, lo cierto es que, actualmente, como realidad social resulta aún difícilmente registrable, puesto que incluso algunas actitudes cotidianas pueden considerarse agresiones de mayor o menor gravedad; el alcance del fenómeno es, sin duda, amplio. Admitiendo este hecho, la opción institucional ha sido orientar de forma principal a los casos de violencia en el entorno afectivo la acción, toda vez que es allí donde se producen los casos más graves de violencia de género reconocible y registrable.

A esto hay que añadir las dificultades metodológicas a la hora de registrar los casos de violencia, pues es necesario que medie una denuncia o que haya habido fallecimiento para que sean registrados estadísticamente. Además, la disparidad de criterios en la recogida de datos y la variedad de fuentes de información resultan en un complicado agregado de cifras que hacen muy difícil el estudio longitudinal del hecho social de la violencia de género. No obstante estas dificultades, el Observatorio estatal de la violencia sobre la mujer viene realizando un notable esfuerzo de recopilación y sistematización de los datos más relevantes sobre esta realidad, publicando periódicamente informes sobre la situación.

En el último de estos informes anuales se advierte sobre las trabas metodológicas para el análisis riguroso de la información disponible, no obstante lo cual, los contenidos del texto son una referencia interesante. Así, por ejemplo, en lo que se refiere a la evolución del número de muertes de mujeres por violencia de género (causadas por personas con lazos de afecto tanto en el momento de los hechos como en el pasado), ascendió en 2010 a 73, cifra muy similar a la de años anteriores, con excepción de 2009, que registró una cifra más baja. En cuanto a las denuncias por violencia de género, cuyos datos tienen como fuente el Consejo General del Poder Judicial, y son de reciente recogida (a partir de 2007), habrían aumentado en más de un 7 por 100 entre 2007 y 2009, lo que en gran parte puede interpretarse como un efecto de las medidas de concienciación que llevan a asumir papeles más activos frente a las situaciones de injusticia. En cambio, se registró una disminución del número de víctimas mortales que previamente habían denunciado malos tratos de sus agresores (Cuadro 9).

CUADRO 9

PRINCIPALES DATOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Víctimas mortales	71	72	57	69	71	76	55
Tasa de agresores *	4,0	4,0	3,1	3,7	3,7	3,9	2,8
Tasa de víctimas *	3,8	3,8	3,0	3,5	3,6	3,8	2,7
Denuncia previa (v. Mortales)				22	21	18	14
No denuncia (v. Mortales)				47	50	58	41
Nº total de denuncias					126.293	142.125	135.540
Llamadas al 016 por violencia						74.951	68.541
Usuaris servicio de teleasistencia para víctimas			2.374	5.661	8.787	12.274	13.696
Contratos bonificados de trabajadoras víctimas	147	251	423	449	362	326	411
Perceptoras de ayuda económica prevista en Ley integral				62	189	256	210

* Tasa de agresores: número de agresores por millón de hombres. Tasa de víctimas: número de víctimas por cada millón de mujeres.

Fuente: MSPSI, *III Informe anual del Observatorio estatal de violencia sobre la mujer*, 2010.

Entre las medidas adoptadas en 2006 se encuentra el servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico para las víctimas de la violencia de género. Dicho servicio ha registrado una notable actividad entre septiembre de 2007, cuando se puso en funcionamiento y diciembre de 2009, aunque entre los dos últimos años descendiera su uso en un 8,6 por 100.

El servicio de teleasistencia para víctimas de violencia, con datos suministrados por el IMSERSO, también incluido en la batería de medidas urgentes, registró por su parte un significativo incremento en el número de usuarias, que solo entre 2008 y 2009 aumentó en un 12 por 100. De igual manera crecieron significativamente los números de contratos bonificados de trabajadoras víctimas de violencia de género y de perceptoras de ayuda económica.

Al margen de la calidad de los resultados obtenidos en estos últimos años y de sus dificultades a la hora de ser interpretados por las circunstancias metodológicas, el conjunto de la información recogida posee el doble valor de estar sacando a la luz una realidad hasta hace no mucho tiempo invisible y estar contribuyendo con su difusión a la generalización de la toma de conciencia y el rechazo de las actitudes contrarias a la igualdad.

El Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género y el eje sobre la violencia contenido en el plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008, 2011 sientan los objetivos generales de actuación en este ámbito, en el que se debe seguir avanzando para combatir esta lacra social (Recuadro 3).

RECUADRO 3

PARÁMETROS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DEL EJE SOBRE LA VIOLENCIA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLAN NACIONAL DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Parámetros de actuación

Prevención: Distingue los niveles de prevención primaria (cuando el conflicto aún no ha surgido), secundaria (con la presencia del conflicto) y terciaria (arbitrando procesos de protección de la víctima como tal a todos los efectos)

Sensibilización: Dotar a la sociedad de los instrumentos cognitivos necesarios para poder reconocer cuando se inicia o se está ante un proceso de violencia y qué papel asumen las mujeres y los hombres como víctimas y como agresores.

Objetivos estratégicos

a) Mejorar la respuesta frente a la violencia. Garantía del ejercicio efectivo de los derechos que la Ley integral reconoce a las mujeres, mejorando la información, la accesibilidad y la eficacia de los servicios y programas de intervención y contribuyendo a evitar las situaciones de mayor riesgo.

b) Conseguir un cambio en el modelo de relación social. Sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de un cambio de modelo de relación social entre hombres y mujeres, sobre todo en el terreno afectivo.

Ejes prioritarios de actuación

Ámbitos de actuación: Justicia, seguridad, salud, servicios sociales, información, educación, comunicación.

Ejes transversales: Investigación y estudio, Formación y especialización de profesionales, movilización de actores, Coordinación, Seguimiento y evaluación.

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Eje 10: Violencia

Objetivos estratégicos

1-Promover el conocimiento del fenómeno, así como la publicación y difusión de los estudios realizados.

2-Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias del fenómeno.

3-Mejorar la atención integral a las víctimas de la violencia de género

4-Reforzar la protección policial y judicial de las víctimas.

5-Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.

6-Promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género.

7-Afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno.

Fuente: MSPSI, *Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género, 2007-2008* y *Plan estratégico de igualdad de oportunidades, 2008-2011*.

2.3. Desigualdades en los usos del tiempo: principales retos pendientes

2.3.1. Trabajo y fecundidad: la apuesta de las mujeres por el empleo

Cada vez es más evidente la interacción entre las expectativas individuales de las mujeres, la estructura presente y futura de la población y el modelo de sociedad al que se aspire, en términos de sostenibilidad y cohesión social. Los cambios económicos y culturales, incluyendo los valores sociales, en los que se enmarcan las decisiones de reproducción en las parejas junto a la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres son condicionantes de la tasa de fecundidad de las mujeres españolas, una de las más bajas del mundo.

Los cambios en la pauta tradicional de emancipación, emparejamiento y tenencia de hijos, responden, a su vez, no sólo a transformaciones de largo alcance en los valores y las actitudes sociales sobre la materia, sino también a la presencia de algunos otros condicionantes. Entre ellos cabe citar la prolongación de la etapa formativa inicial, que extiende la permanencia de los jóvenes en el hogar de origen, pero también y sobre todo la presencia de circunstancias socioeconómicas propias que impulsan las decisiones sobre el retraso en la llegada del primer hijo: la alta frecuencia de temporalidad y en general de la inestabilidad laboral de los jóvenes hasta al menos el tramo de 30-34 años de edad, así como la baja accesibilidad -vía precios- al mercado residencial en un entorno dominado por la “cultura de la propiedad” han impulsado con fuerza el retraso en la emancipación residencial y en la edad media del matrimonio o formalización de pareja estable, que sigue marcando en nuestro caso la edad del primer alumbramiento²⁶, aunque mucho menos que en épocas anteriores²⁷.

Por supuesto, en todo este proceso un factor clave es la incorporación masiva de las mujeres al empleo y en general a la actividad laboral desde el punto de vista del mercado de trabajo. Disponer de ingresos proporciona mayor autonomía en la adopción de sus propias decisiones pero, en las condiciones del mercado español y en la insuficiente asunción de la corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico, la carga que recae sobre las mujeres impulsa también una reducción de la fecundidad. Esta se ve así limitada en las expectativas por nuevos valores, y en la plasmación de éstas por la situación sociolaboral, que acorta el número de hijos por el retraso inicial derivado del necesario asentamiento en cierta estabilidad de la trayectoria laboral que hace objetivamente más corto el periodo de fecundidad, y reduce dicho número, incluso por

²⁶ Véase Informe CES 3/2002, *La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda en España*.

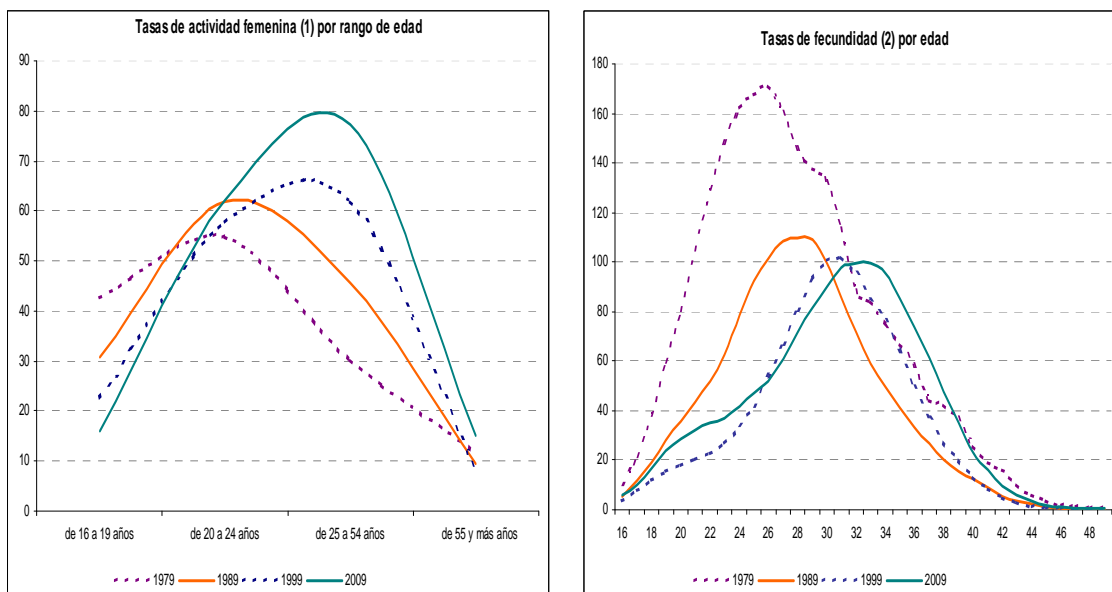
²⁷ En 2009, según la Encuesta de Movimiento Natural del INE, uno de cada tres nacimientos se producía fuera del matrimonio.

debajo del deseado, por la carga que comporta la conciliación de la vida familiar y laboral.

Cabe recordar que la tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres se ha incrementado notablemente y más del 57 por 100 de los nacimientos se producen entre mujeres activas desde el punto de vista del mercado de trabajo. Antes solo la mitad de las mujeres completaban su formación inicial, trabajaban o buscaban empleo, retirándose posteriormente del mercado laboral, en una pauta clásica que comportaba matrimonio y dedicación exclusiva a las tareas domésticas y crianza de los hijos. Treinta años después y fruto del mayor número de años dedicados en promedio a la formación, la tasa de actividad laboral femenina señala dos cambios importantísimos, por un lado el pico de la tasa de actividad se va desplazando al grupo de edad de los 25 a 29 años, donde se sitúa nada menos que en más del 80 por 100, pero, sobre todo, no desciende el porcentaje de actividad en los siguientes grupos, porque las mujeres ahora muestran una clara vocación de permanencia en el mercado de trabajo a lo largo de todo su ciclo vital²⁸.

GRÁFICO 9

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA Y LA TASA DE FECUNDIDAD EN 30 AÑOS



(1)Mujeres activas por cada 100 mujeres en dicho rango de edad.

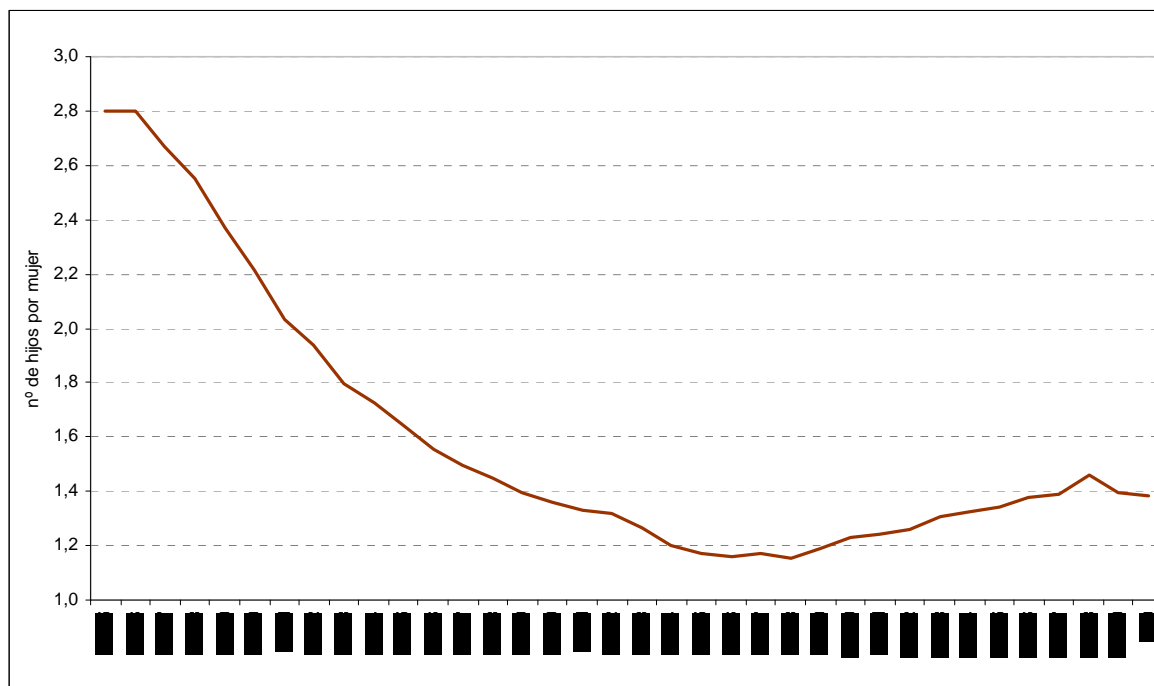
(2)Nacimientos por cada mil mujeres en dicha edad.

Fuente: INE, *Encuesta de población activa e Indicadores demográficos básicos* (varios años).

²⁸ Véase L. Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1993. Igualmente se puede ver Informe CES 4/2000, *La protección social de las mujeres*, e Informe CES 3/2003, *Segundo Informe sobre la Situación sociolaboral de las mujeres en España*.

La edad media de la mujer española al nacimiento de su primer hijo ha pasado de 25 años en 1975 a casi 30 en 2010, y en este año, según datos publicados por Eurostat, España era, después de Irlanda, el segundo país con una edad media a la maternidad²⁹ más alta, 31,2 años. Asimismo, la edad media de las mujeres al primer matrimonio desde 1975 a 2010 se ha retrasado en 7 años, pasando de los 24 a los 31³⁰.

GRÁFICO 10
EVOLUCIÓN DEL INDICADOR COYUNTURAL DE FECUNDIDAD 1975-2010



Indicador coyuntural de fecundidad: Se define como el número medio de hijos que tendría una mujer a lo largo de su vida fértil en caso de mantener la misma intensidad fecunda por edad que la observada en el año t en dicho colectivo poblacional. Se calcula como la suma de las tasas de fecundidad por edad y nacionalidad expresadas en tanto por uno, extendida al rango de edades fértiles (de 15 a 49 años).

Fuente: INE, *Indicadores demográficos básicos* (varios años).

El descenso de la natalidad, paralelamente al retraso de la edad de llegada del primer hijo, ha sido muy acusado desde mediados de los ochenta. Atendiendo al indicador coyuntural de fecundidad, se ha pasado de casi 3 hijos por mujer en edad fértil a finales de los 70 a 1,38 hijos en 2010. Pese al repunte de los últimos años como consecuencia de la inmigración, la tasa de fecundidad en España sigue estando entre las más bajas de la Unión Europea.

En los años 60 cuando Europa empezaba a incrementar la participación laboral femenina y a disminuir la fecundidad, España se hallaba en un modelo de reproducción y empleo de fecundidad elevada y bajas tasas de actividad laboral femenina. A partir de

²⁹ Independientemente del orden del nacimiento.

³⁰ Fuente: INE, *Indicadores demográficos básicos*, 2010

2005 esta asociación negativa entre fecundidad y empleo se torna en positiva en todos los países de Europa excepto en los del Sur, entre los que se encuentra España; mientras que en Europa, a mayor empleo femenino, mayor fecundidad, en España a mayor empleo femenino, menor fecundidad.

En la encuesta sobre “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI” publicada por el CIS en 2006 se concluía que el 83 por 100 de las mujeres encuestadas querían tener hijos, y en el plano aspiracional, a las mujeres en edad fértil les gustaría tener una media de 2,2 hijos; sin embargo, en la práctica la media de hijos por mujer se situaba entonces en 1,38 lo cual constata que las mujeres tienen menos hijos de los deseados. El hecho de tener hijos había reducido la actividad laboral en el 33 por 100 de las mujeres comprendidas entre los 25 y los 64 años, el 26 por 100 había limitado sus oportunidades de promoción; igualmente para el 10,5 por 100 había supuesto alguna discriminación en su trabajo y el 25 por 100 había dejado de trabajar definitivamente, lo cual constata la dificultad que perciben las mujeres en un entorno laboral poco flexible y propicio para la compatibilizar la esfera familiar con la laboral. Las mujeres por tanto, concebían la maternidad como un riesgo que afectaría directamente al ámbito laboral y al desarrollo de sus individualidades, optando por un retraso en la decisión de ser madre en detrimento de una mejor integración en el mercado laboral, algo que no sucede en otros países europeos.

En cuanto a las razones de tener menos hijos de los deseados los datos de la misma encuesta apuntaban a la falta de recursos económicos propios y de servicios públicos (como guarderías), a los “problemas y preocupaciones que entrañan” y, singularmente, al “deseo o necesidad de trabajar fuera de casa”.

2.3.2. Usos del tiempo, trabajo doméstico y corresponsabilidad

La existencia de importantes diferencias en las formas de administrar el tiempo propio entre los hombres y las mujeres es uno de los indicadores más claros de su diferente posición en la estructura social. Como se muestra a lo largo de este informe, las cosas han cambiado, y no poco, en todas las esferas de la vida social e individual; hay más mujeres trabajando con remuneración y en sectores y puestos que antes escapaban incluso a su consideración; hay más mujeres con estudios superiores y están más presentes en especialidades que en el pasado se asociaban casi en exclusiva a capacidades masculinas; hay más hombres que dedican tiempo a las tareas domésticas sin comprometer su identidad de género; y hay más recursos públicos dedicados a mejorar todas estas circunstancias. De todo ello queda constancia en los indicadores sociales correspondientes. Sin embargo, la realidad de la vida cotidiana, que en los últimos años ha cobrado interés para las instituciones - no en vano, las encuestas de uso del tiempo empiezan a posicionarse entre las fuentes de información relevantes sobre la

realidad social-, muestra que estos cambios no se han traducido en una situación enteramente igualitaria en términos de género.

En España, la Encuesta de Usos del Tiempo, realizada por el INE y que cuenta ya con dos ediciones, tiene el objetivo principal de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de distintos segmentos de la población (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) con el fin de poder formular políticas familiares y de igualdad de género y estimar las cuentas satélites del sector hogares. De sus datos se desprende que, si bien ha habido cierta evolución en las pautas de administración del tiempo en hombres y mujeres, la asunción de compromisos laborales por parte de éstas no se ha traducido automáticamente en un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas que habría de ser el reflejo de un mayor compromiso familiar masculino. Las mujeres contribuyen en mayor medida al sostén económico de los hogares, pero los hombres no terminan de asumir su responsabilidad en el ámbito privado, lo que supone una carga de responsabilidades superior en muchas mujeres y una evidente desigualdad de género en términos de calidad de vida (Cuadro 10).

CUADRO 10

PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL DÍA Y PROMEDIO DE TIEMPO DIARIO DEDICADO, 2002-03 Y 2009-10

Principales actividades	2002-2003				2009-2010			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio
Cuidados personales	100	11:24	100	11:20	100	11:35	100	11:29
Trabajo	44	8:18	26	6:51	39	7:54	29	6:35
Estudios	15	5:32	15	5:19	14	5:27	15	5:09
Hogar y familia	70	2:06	93	4:50	74	2:28	92	4:25
Trabajo voluntario y reuniones	10	1:51	15	1:42	9	2:01	14	1:43
Vida social y diversión	64	2:08	65	1:58	56	1:49	58	1:38
Deportes y actividades al aire libre	41	2:11	35	1:36	42	1:57	35	1:33
Aficiones y juegos	23	1:55	13	1:30	36	2:02	24	1:37
Medios de comunicación	88	2:54	88	2:31	88	3:08	89	2:51
Trayectos y tiempo no especificado	87	1:27	82	1:21	87	1:25	82	1:21

Fuentes: INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo*, 2002-03 y 2009-10.

Los datos sobre el tiempo empleado para cada actividad por quienes las realizan pone en evidencia el desplazamiento de los ejes tradicionales de organización del tiempo de mujeres y de hombres, aunque permanece el esquema básico de mayor atención al trabajo extradoméstico en los hombres y más dedicación a la actividad doméstica en las mujeres. En lo que concierne al primero, no obstante, la diferencia en los tiempos dedicados por unos y otras se ha reducido en 10 minutos. Así, en 2003 los hombres concedían como término medio una hora y treinta minutos más que las mujeres al

trabajo remunerado, mientras que en 2010 tanto ellos como ellas han acortado el tiempo laboral, los primeros en veinticinco minutos, las segundas en dieciséis, lo que resulta en una distancia total de una hora y veinte minutos de media (Cuadro 10).

En cuanto a las actividades de mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos, también en los últimos siete años se ha reducido la diferencia en los tiempos que dedican las mujeres y los hombres, diferencia que alcanzaba casi las tres horas en 2003 y que en 2010 se ha reducido a dos. Por tanto, puede afirmarse que ha habido avance en este terreno, aunque la situación dista aún de ser equilibrada. La suma de los tiempos de trabajo en las dos esferas de responsabilidad principal alcanza las diez horas y veintidós minutos en los hombres y once horas en las mujeres, que disponen por tanto de menos tiempo diario para el descanso, o el desarrollo de otras facetas personales, aunque esa distancia es inferior a la que mostraban los datos de 2003.

La edad de las personas y sus circunstancias laborales determinan el grado de compromiso con las actividades principales, y la evolución de acuerdo con esas variables muestra con mayor ajuste la realidad del cambio experimentado en los últimos años, porque pone de relieve cuántos jóvenes y cuántos trabajadores y parados se implican en las tareas domésticas. En el informe del CES de 2003 ya se llamó la atención sobre la diferencia entre la proporción de mujeres y de hombres menores de 25 años que realizaban actividades del hogar –dato muy importante por revelar el alcance de la transformación cultural y las tendencias de futuro- y sobre el tiempo dedicado a éstas entre quienes realmente realizaban la actividad. Siete años más tarde la situación en este colectivo no ha cambiado; hay más de un 20 por 100 más de mujeres jóvenes que de hombres de las mismas edades que atienden a las necesidades domésticas y éstas dedican más tiempo que sus pares masculinos. Sin embargo, las edades centrales han sido las más proclives a asumir nuevas cargas, en tanto que el segmento de más edad permanece sin cambios, mostrando gran coherencia con los datos sobre los valores en torno a la igualdad (Cuadro 11).

CUADRO 11

PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANSURSO DEL DÍA Y PROMEDIO DE TIEMPO DIARIO DEDICADO, 2002-03 Y 2009-10

Conceptos	2002-03				2009-10			
	Trabajo remunerado							
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio
Número de miembros en el hogar								
1 miembro	14,8	7:07	33,4	8:03	40,8	7:48	16,9	8:00
2 miembros	23,5	7:22	33,2	8:14	26,6	7:45	20,0	6:35
3 miembros	28,5	6:45	45,9	8:14	-	-	-	-
4 miembros	27,9	6:35	48,4	8:17	-	-	-	-
5 y más miembros	27,2	6:50	45,2	8:28	-	-	-	-
Edad								
Menos de 25 años	17,2	6:42	22,8	7:47	13,1	7:00	12,9	6:17
De 25 a 44 años	44,0	6:54	64,8	8:28	58,8	7:56	49,9	6:31
De 45 a 64 años	27,1	6:49	54,4	8:18	48,2	8:01	31,5	6:49
65 y más años	1,2	5:36	3,3	5:40	1,6	7:11	0,5	6:54
Relación con la actividad								
<i>Activos</i>	61,4	6:54	67,9	8:21	59,7	7:58	57,4	6:41
Ocupados	70,2	6:59	71,7	8:27	70,8	8:16	69,6	6:53
Parados	9,0	3:16	20,4	4:25	18,0	3:28	11,7	2:26
<i>Inactivos</i>	0,7	4:07	1,3	4:15	1,8	4:17	1,5	2:58
Estudiantes	0,6	2:04	0,9	2:01	1,4	5:21	2,1	2:55
Jubilados o pensionistas	0,4	3:09	1,5	5:08	1,8	4:09	0,4	5:03
Labores del hogar	1,0	4:56	1,9	1:40	10,7	0:50	2,0	2:39

Conceptos	2002-03				2009-10			
	Hogar y familia							
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio
Número de miembros en el hogar								
1 miembro	87,8	2:28	96,7	4:06	84,3	2:29	94,4	3:41
2 miembros	77,4	2:07	95,6	4:38	78,1	2:24	95,9	4:41
3 miembros	70,1	2:16	94,0	5:09	-	-	-	-
4 miembros	69,3	1:58	91,2	4:54	-	-	-	-
5 y más miembros	58,8	1:59	88,2	4:52	-	-	-	-
Edad								
Menos de 25 años	56,8	1:05	77,4	1:51	55,7	1:11	76,3	1:46
De 25 a 44 años	74,5	2:08	95,6	5:07	81,4	2:44	94,9	4:45
De 45 a 64 años	70,0	2:20	97,8	5:45	75,6	2:30	97,5	4:58
65 y más años	75,3	2:34	93,9	5:11	75,7	2:47	92,8	4:45
Relación con la actividad								
<i>Activos</i>	69,0	2:01	93,6	4:00	77,4	2:34	94,6	4:08
Ocupados	68,4	1:57	93,1	3:44	75,3	2:21	94,3	3:47
Parados	76,9	2:41	96,3	5:30	85,3	3:17	95,6	5:24
<i>Inactivos</i>	72,0	2:13	91,8	5:24	69,1	2:17	90,0	4:42
Estudiantes	62,2	1:00	73,8	1:21	56,3	1:02	73,6	1:20
Jubilados o pensionistas	76,7	2:40	92,6	5:05	76,9	2:50	91,7	4:38
Labores del hogar	100,0	6:30	99,1	6:52	100,0	2:51	99,0	6:16

Fuentes: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 y 2009-10.

La combinación de la actividad con el sexo de los consultados proporciona información determinante en la configuración de la actividad de los españoles (Cuadro 11). En este sentido, en el anterior informe del CES quedó patente la gran desigualdad en la asunción de compromiso con la actividad doméstica entre los trabajadores ocupados y

las trabajadoras en la misma situación, con una diferencia de 25 puntos porcentuales entre los hombres (68 por 100) y las mujeres (93 por 100) que dedicaban tiempo a esas actividades y la cantidad de éste entre quienes lo hacían (casi dos horas diarias más por parte de las mujeres). Pues bien, éste sector junto con el de los parados es el que ha realizado el mayor esfuerzo de aproximación al ideal igualitario en el reparto de obligaciones, incrementándose, si bien de manera aún muy insuficiente, la proporción de trabajadores con actividad en el hogar, así como el tiempo medio otorgado. Entre los clasificados como inactivos, los jubilados y pensionistas mantienen las mismas pautas de reparto de hace unos años –más mujeres dedican tiempo a lo doméstico y de manera más intensiva-. Pero el colectivo de estudiantes presenta un perfil preocupante, por tratarse de la población más joven, al haber descendido la proporción de varones que realizan alguna actividad doméstica, mientras que sus pares femeninas no han variado sustancialmente su pauta de actividad. Estos datos, unidos a los referentes a la evolución cultural, que muestran a un sector joven poco implicado con las demandas sociales de igualdad invitan a reflexionar sobre el papel de los agentes socializadores en la transmisión de los valores relativos a la igualdad.

En definitiva, la incorporación al modelo de participación dual no ha ido acompañado de una corresponsabilidad en las labores del hogar. Esta asimetría entre el ámbito laboral y familiar, ha llevado a una errónea catalogación de “la conciliación” (en realidad, el objetivo) como un problema de mujeres, desviando la atención sobre la desafección de los hombres por la esfera doméstica, origen de buena parte de las desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral y de la acumulación de responsabilidades que recaen sobre las mujeres, deteriorando su calidad de vida. No en vano, el 73 por 100 de la población considera que las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar son mucho peores para las mujeres que para los hombres. Se trata de la segunda cuestión, la primera son los salarios, en la que se considera que las mujeres están en peores condiciones que los hombres. Sigue sin resolverse el problema de fondo: la falta de corresponsabilidad de los hombres en la esfera doméstica.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LOS HOGARES

Un sector importante de la población femenina se dedica de manera exclusiva a las tareas domésticas³¹, contribuyendo de forma determinante al mantenimiento del sistema de bienestar, si bien sin recibir ninguna clase de contraprestación y aun de reconocimiento social a su labor dentro del subsistema de los hogares³². En este sentido, desde hace años viene reclamándose un mayor esfuerzo a las administraciones en la

³¹ Ver epígrafe 4.1 sobre los rasgos generales de la situación de las mujeres en el mercado laboral.

³² María Ángeles Durán, *El valor del tiempo*, Espasa Calpe, 2007.

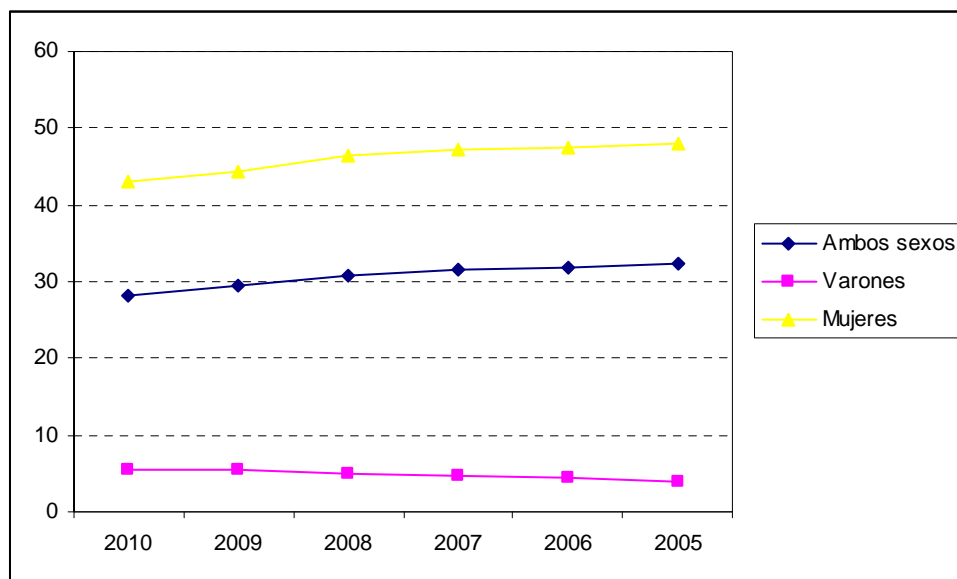
visibilización de la mano de obra de las mujeres dentro de los hogares, como primer paso a su reconocimiento y justa valoración en términos sociales y económicos. Precisamente, la Encuesta de Empleo del Tiempo, cuyo objetivo principal es conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, y la distribución de las responsabilidades familiares, parece encaminarse en esa dirección, arrojando luz sobre una realidad secularmente oculta en el ámbito privado.

Según algunas estimaciones, el volumen del trabajo no remunerado constituye el doble del remunerado, en términos de dedicación de tiempo. Siendo una labor imprescindible en el sostenimiento del sistema, puede decirse que cada unidad de tiempo de trabajo remunerado requiere de otras dos de trabajo no remunerado, que realizan en su mayor parte las mujeres, ya sea compatibilizándolo con la labor remunerada, ya de manera exclusiva. Esta segunda opción sigue siendo en España muy frecuente, si bien, como se desprende de los datos de las EPA, cada vez menos.

Desde la aprobación en 2003 del segundo informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España, la evolución del volumen de personas inactivas dedicadas a las tareas del hogar ha mantenido la misma dinámica de reducción. Así, entre ese año y 2010 ha pasado de representar el 33 por 100 del total de los inactivos al 28 por 100, lo que responde únicamente a la salida de las mujeres. En efecto, el abandono de la dedicación exclusiva al trabajo doméstico protagonizado por éstas ha supuesto la reducción del contingente en diez puntos, alcanzando en la actualidad poco más del 40 por 100 de las inactivas. Al mismo tiempo, los hombres han aumentado su protagonismo en el sector, siendo ya el 5,4 por 100 de las personas inactivas.

GRÁFICO 11

PERSONAS INACTIVAS DEDICADAS A LAS LABORES DEL HOGAR, SEGÚN SEXO (2005-2010)
 (Porcentaje de personas dedicadas a las labores del hogar sobre el total de inactivos)

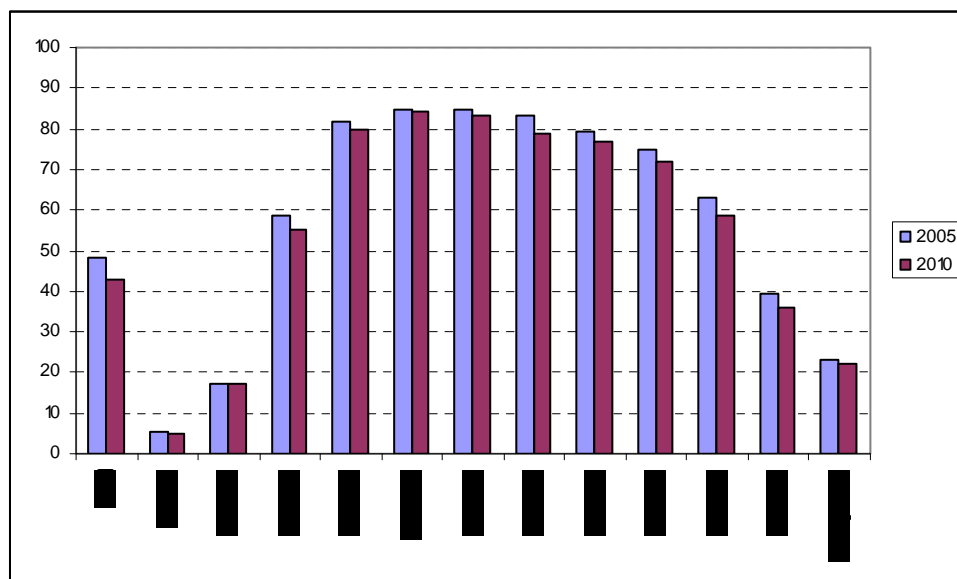


Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2010.

El trabajo reproductivo continúa en manos de las mujeres, si bien las situaciones familiares asociadas al ciclo vital no son las mismas en todas las edades. Así, entre los treinta y los 54 años la gran mayoría de las inactivas de la EPA son productivas en el entorno doméstico (labores del hogar), coincidiendo con la etapa biológicamente reproductiva. No obstante, se mantiene la tendencia ya apuntada en el anterior informe al abandono de estas tareas como actividad principal a partir de los cuarenta y cinco años y hasta los sesenta y cuatro, aunque ello no resta importancia cuantitativa a un colectivo aún mayoritariamente femenino.

GRÁFICO 12

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE INACTIVAS DEDICADAS A LABORES DEL HOGAR SEGÚN LA EDAD
(Porcentaje de labores del hogar sobre las inactivas)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, 2010.

2.3.3. Conciliación de la vida laboral y familiar: políticas y realidad

El problema de la conciliación de la vida laboral y familiar surge precisamente del intento de ensamblar dos esferas tradicionalmente separadas en el modelo social clásico, familia y trabajo, socialmente adjudicadas respectivamente a mujeres y hombres, sin que se haya completado la transición hacia un nuevo modelo sustentado en un reparto más equilibrado de los papeles de hombres y mujeres. En aras de tratar de solucionar dicho problema y de reducir los importantes costes económicos y sociales que acarrea se han desarrollado diversas iniciativas

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EUROPEAS: IMPULSO A LOS PERMISOS FAMILIARES Y A LOS SERVICIOS DE CUIDADOS.....

En el ámbito de la Unión Europea la conciliación se ha situado como un elemento primordial para conseguir objetivos políticos clave, entre los que destaca la igualdad de género, pero también, y en especial, los objetivos de empleo y la renovación demográfica. Incrementar la participación laboral femenina se considera imprescindible para al menos mantener la población activa europea, y para combatir el envejecimiento de la población en toda Europa, que plantea ya serios problemas para sostener a largo plazo los sistemas productivos y de protección social.

Un aspecto importante de estas políticas ha sido la regulación de diversas modalidades de licencias por motivos familiares relacionados con los hijos, las más destacadas han sido la Directiva 1992/85/CEE de Maternidad y la Directiva 1996/34/CE de Permisos

parentales, que han obligado a los Estados miembros a incluir en la legislación unos requisitos mínimos. Junto a los permisos por razones familiares, la política europea de conciliación se ha centrado en fomentar los servicios de cuidado de los niños. Concretamente, el Consejo de Barcelona de 2002 estableció unos objetivos claros para el año 2010: alcanzar una cobertura del 90 por 100 de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 por 100 de los niños de menos de tres años.

...CON RESULTADOS DIVERSOS E INSUFICIENTES

No obstante, como señala la propia Comisión³³, el papel ejercido por la Unión Europea en esta materia ha sido relativamente limitado, centrado en establecer un mínimo indispensable a alcanzar sobre los objetivos perseguidos. La elección de los medios para lograrlos recae, sin embargo, en los Estados miembro, lo que ha dado como resultado un elenco desigual de políticas de conciliación³⁴.

El desarrollo de las políticas de conciliación propuestas no ha tenido, además, el resultado esperado, no habiendo contribuido lo suficientemente a los objetivos políticos de la Unión Europea. Entre los aspectos más cuestionados se señala el desequilibrio aún existente entre hombres y mujeres a la hora de acogerse a las políticas de conciliación, su falta de aplicación a otros colectivos distintos a los trabajadores por cuenta ajena, tales como los trabajadores autónomos o sus cónyuges colaboradores, así como el retraso en la consecución de los objetivos de atención a la infancia establecidos por el Consejo de Barcelona, en especial el relativo a los menores de tres años. Sobre este último aspecto se señalaba que los servicios existentes eran mejorables, sobre todo en cuanto a su precio, calidad y compatibilidad con los horarios laborales. A tenor de estos problemas señalados, la Comisión elaboró a finales de 2008 un conjunto de propuestas dirigidas a desarrollar el marco legislativo en materia de conciliación, conocido como “reconciliation package”³⁵ (Recuadro 4).

³³ Comisión Europea. *Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*. COM (2008) 635 final, 3 de Octubre de 2008.

³⁴ Las políticas de conciliación en los países de la Unión Europea suelen clasificarse en cuatro modelos: el liberal (presencia residual del Estado y elevada mercantilización de los servicios), el corporativo (el Estado reproduce las desigualdades y los roles tradicionales de la división sexual del trabajo), el socialdemócrata (fuerte presencia del Estado de bienestar y existencia de un fuerte estímulo a la igualdad de género) y el familiarista mediterráneo (la familia ejerce un papel central). Para más información véase: Almudena Moreno, *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar, y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo*, MITIN, 2010 o *European Journal of Social Security, Letting Europe in. The domestic usages of Europe in reconciliation policies*, Volume 13, nº 1, March 2011.

³⁵ Entre las propuestas de Comisión no se incluyó ninguna relativa a los permisos parentales sino que prefirió esperar a los resultados de las negociaciones que los agentes sociales estaban llevando a cabo al respecto.

RECUADRO 4

PROPUESTAS DE LA COMISIÓN PARA DESARROLLAR EL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

- 1) Revisión de la Directiva 92/85/CEE sobre protección de la maternidad en tres aspectos:
 - Aumentar el permiso de maternidad mínimo (de catorce a dieciocho semanas);
 - Aumentar la flexibilidad del permiso de maternidad
 - Mejorar la protección del empleo de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad (garantizando que tras la reincorporación del permiso la mujer no pueda ser despedida).
- 2) Derogación de la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad y elaboración de una nueva en aras de conseguir dos objetivos.
 - Equiparación de derechos de acogimiento a los permisos de maternidad de las trabajadoras autónomas, mujeres cónyuges o convivientes colaboradoras, a los de las trabajadoras por cuenta ajena
 - Reconocimiento a los cónyuges o convivientes colaboradoras del derecho de acogimiento al mismo régimen de seguridad social que los trabajadores autónomos y en las mismas condiciones.
- 3) Revisión de las políticas de los Estados miembro en materia cuidado de niños.

Fuente: Comisión Europea, *Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*, COM (2008) 635 final.

En relación con estas propuestas, se aprobó la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE. La nueva Directiva tiene por objeto establecer un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, en relación con aquellos ámbitos que no estén cubiertos por la normativa comunitaria. Para ello, establece como novedad su aplicación a los trabajadores autónomos y los cónyuges de los mismos. Entre éstos, y en la medida en que estén reconocidas por el Derecho nacional, se reconoce a las parejas de hecho, en tanto que no sean empleados o socios de aquéllos, y que participen de manera habitual en las actividades del trabajador autónomo. Cabe destacar, asimismo, que esta Directiva amplía el ámbito del subsidio por maternidad de las trabajadoras por cuenta propia a las 14 semanas.

Respecto a la protección de la maternidad, el Parlamento Europeo aprobó a finales de 2010 prolongar el permiso de maternidad mínimo de 14 a 20 semanas, es decir, dos semanas más de las que planteó la Comisión. Igualmente, se abogó por otorgar el derecho de los padres a una baja paternal totalmente remunerada de al menos dos semanas y una mayor protección de las trabajadoras embarazadas contra el despido y en materia de salud laboral. El trámite de aprobación sigue aún pendiente y en discusión en

el seno del Consejo en el momento de la redacción del informe, estando prevista la aprobación de una nueva directiva para el primer semestre de 2012, siempre y cuando se logren aunar las diferentes posturas en el seno del Consejo, algo que parece difícil en el actual contexto de crisis económica.

En línea de mejora de las políticas de conciliación, y a tenor de un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos más representativos, se aprobó una nueva Directiva de permisos parentales³⁶, que introdujo novedades destacadas a fin de fomentar su uso, al tiempo que garantizar los derechos laborales de los trabajadores acogidos al mismo y, en especial, tratar de aumentar el acogimiento de los padres a este tipo de permisos, en aras de un mayor fomento de la igualdad de género. Las medidas más destacadas, que a continuación se relatan, apenas supusieron cambios normativos en España puesto, como se verá más adelante, habían sido introducidos previamente en la LOI: 1) aumento de la duración del permiso parental de 3 a 4 meses para cada progenitor; 2) establecimiento, con carácter obligatorio, de la intransferibilidad de uno de los cuatro meses; 3) ampliación del derecho al permiso a todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato; 4) autorización a los trabajadores, tras la reincorporación del permiso, para solicitar cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo; 4) ampliación de la protección contra todo trato desfavorable debido al ejercicio del derecho a permiso parental (no sólo la del despido, como sucedía en la legislación previa).

La UE se plantea seguir avanzando en materia de conciliación, tal y como establece la Estrategia por la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, si bien las acciones previstas no son de gran calado y siguen abundando en las dos líneas de actuación tradicionales, a saber: 1) fomento del recurso de los permisos y excedencias por parte de los padres (para lo cuál se ha establecido la consulta con los interlocutores sociales, hacer un seguimiento de la transposición de la Directiva sobre permisos parentales y de los cambios que se realicen en la Directiva sobre protección a la maternidad así como el fomento de la corresponsabilidad del trabajo y responsabilidades domésticas); y 2) mejora de los cuidados de dependientes (compromiso de realizar un informe sobre servicios de cuidado de niños y adopción de una Comunicación al respecto así como el intercambio de buenas prácticas, entre otros)³⁷.

³⁶ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

³⁷ Comisión Europea, *Actions to implement the strategy for equality between women and men 2010-2015*. SEC (2010) 1079/2, 2010.

Las políticas de conciliación en España comenzaron a cobrar peso y entidad propia a partir de finales de la década de los noventa, habiéndose caracterizado hasta entonces por ser residuales e integradas dentro de la protección a la maternidad. El primer avance se produjo con la aprobación de la Ley 39/1999 sobre promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar (LCVLF) que incorporó algunas novedades en materia de permisos de maternidad, excedencias y reducción de jornada laboral, entre otras, con la finalidad última de tratar de lograr que las responsabilidades familiares no constituyeran un obstáculo para la incorporación y permanencia de la mujer en el mundo laboral. Las políticas de conciliación cobraron así mayor protagonismo.

La construcción de estas políticas estuvo íntimamente relacionada con el desarrollo de las políticas de conciliación en el ámbito comunitario. Buena parte de la legislación respondía a los requerimientos de transposición de las directivas comunitarias sobre permisos de maternidad y parentales. Los Fondos sociales europeos constituyeron, a su vez, mecanismos de financiación muy destacados.

También en el nivel autonómico se han desarrollado políticas que han contribuido a potenciar la conciliación, si bien de difícil categorización y análisis dado que las medidas adoptadas han sido muy variadas y encuadradas en programas dispares en función, normalmente, de la Consejería que haya asumido la iniciativa en estos temas.

LA LOI: UN AVANCE HACIA LA CONCILIACIÓN

Es partir de 2007, con la aprobación de la LOI, cuando se asume una aproximación más amplia de la conciliación entendida como un componente esencial de la igualdad y de la calidad de vida. Esta ley, además, eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral y avanza en la corresponsabilidad, estableciendo para ello el permiso de paternidad, lo que supuso ir más allá de la normativa europea.

Para ello la LOI introdujo numerosas reformas en la legislación y que pueden resumirse a grandes rasgos en las siguientes: mejora y creación de los derechos, mayor flexibilidad en el ejercicio de los mismos o reconocimiento de nuevas figuras jurídicas como el permiso de paternidad, entre otras (Recuadro 5). También incorpora modificaciones sustanciales en materia de Seguridad Social, como elemento corrector del disfrute de permisos por parte de las madres, que serán analizadas con detenimiento en el capítulo correspondiente a protección social del presente Informe.

RECUADRO 5

PRINCIPALES MEDIDAS DE LA LOI EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES EN LA LOI

MATERNIDAD

Ampliación de la duración del periodo de permiso por maternidad, así como del de percepción de la correspondiente prestación, en dos semanas en los supuestos de discapacidad del hijo menor o acogido.

Garantía de disfrute completo del descanso por maternidad en el caso de fallecimiento del hijo y también de fallecimiento de la madre, incluso aunque ésta no hubiera trabajado.

Mejora de las condiciones de cesión del derecho al permiso al otro progenitor.

Ampliación del permiso en caso de parto prematuro y de necesidad de hospitalización después del parto.

Extensión de la cobertura a los supuestos de acogimientos simple y provisional.

Nuevo supuesto especial del subsidio por maternidad, en caso de no reunir la madre el requisito del periodo mínimo de cotización.

PATERNIDAD

Nuevo derecho, de carácter intransferible, de permiso remunerado por paternidad de 13 días (ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo) que se añade al permiso por nacimiento de 2 días.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y OTROS FAMILIARES

Incluye de manera expresa la posibilidad de disfrute de la excedencia por cuidado de hijos y familiares de una manera fraccionada (tratando de evitar dudas interpretativas al respecto).

Amplía la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares de 1 a 2 años teniendo derecho el trabajador a reserva del puesto de trabajo durante el primer año y en el segundo la reserva está referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

JORNADA LABORAL

Reconoce el derecho a los trabajadores de adaptar la duración y distribución de la jornada en los términos en que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario (respetando en este último caso lo previsto en la negociación colectiva)

Introduce dos modificaciones en la regulación del derecho de reducción de jornada para el cuidado de hijos menores o dependientes o de familiares impedidos: amplía de seis a ocho años la edad del menor y rebaja el umbral mínimo de reducción de la jornada de 1/3 a 1/8.

LACTANCIA

Introduce dos novedades. Una de ellas consistente en incrementar la duración del permiso por lactancia en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple (en proporción al número de hijos nacidos). La otra se refiere a otorgar la posibilidad de acumular la media hora de reducción de la jornada en jornadas completas.

En aras de garantizar la igualdad, uno de los principales retos a los que se enfrenta la LOI es el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares. No en vano, a pesar de los avances que supuso la entrada en vigor de LCVLF con relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, los datos sobre permisos por maternidad y excedencias por cuidado de hijos, indican que han sido solicitados en la práctica totalidad por las mujeres, como se detallará más adelante.

Es por ello que la LOI pone especial énfasis en la necesidad de reconocer los derechos de conciliación de forma que fomenten la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares tratando de evitar cualquier discriminación para los trabajadores y trabajadoras. Para ello, junto a las mejoras en el permiso y la prestación de maternidad, se reconoce un permiso por paternidad remunerado, con carácter intransferible, lo que fue valorado positivamente por el CES³⁸.

Puede decirse que, tal y como señala la propia exposición de motivos de la LOI, el permiso por paternidad, así como el derecho al cobro de una prestación económica, es la “medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” que se introduce en esta norma. De hecho, se anticipa a las recomendaciones realizadas en el ámbito comunitario a este respecto y, más concretamente, a la propuesta del Parlamento Europeo en este sentido, comentada anteriormente. La ley, además, preveía la gradual ampliación hasta las cuatro semanas a lo largo de seis años, plazo que se aprobó en 2009³⁹ y que estaba previsto entrase en vigor enero de 2011, si bien ante las exigencias de austeridad presupuestaria en el actual escenario de crisis económica se optó por el aplazamiento (de doce meses, en principio) de la entrada en vigor de la extensión del permiso de paternidad.

La LOI, sin embargo, no ha estado exenta de críticas, habiendo sido considerada de insuficiente en algunos aspectos, como que no haya ampliado sustancialmente las prestaciones y ayudas, que queden sin resolver algunos problemas sobre el permiso de lactancia (como la titularidad de este derecho, que trató de resolver posteriormente el Anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de trato y la no Discriminación extendiéndola a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del sexo del progenitor)⁴⁰ o que no se hayan incluido otros motivos para ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes y que ocasionan importantes problemas para conciliar la vida laboral con la familiar, entre otros. El CES, por su parte, cuestionó la asimetría en la regulación de derechos de conciliación entre los empleados públicos y los empleados del ámbito privado.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar han ido pues ganando peso e importancia en España, habiéndose producido avances muy positivos. Aún así, el análisis diferenciado de los distintos instrumentos existentes pone de manifiesto que el problema de la conciliación está pendiente de resolución.

³⁸ Véase Dictamen CES 8/2006, de 27 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de igualdad entre hombres y mujeres.

³⁹ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

⁴⁰ Para más información véase Dictamen CES 3/2011.

La política de conciliación de la vida laboral y familiar se ha centrado fundamentalmente en los permisos y excedencias. Conviene apuntar, no obstante, que el análisis de estos instrumentos de conciliación, en especial en relación a sus consecuencias en términos de igualdad, se ve ciertamente limitado por la pobreza aún existente de las estadísticas oficiales, que se limitan a ofrecer información sobre el número de hombres y mujeres acogidos a algún tipo de estos permisos o excedencias, pero sin profundizar en otros detalles de suma importancia como puedan ser la duración de los mismos o su grado de cobertura (es decir, porcentaje de los acogidos respecto a los que tenían derecho a hacerlo).

Aún a pesar de contar con información incompleta, los datos que a continuación se analizan ponen de manifiesto que la orientación de las políticas de conciliación centrada en estos instrumentos ha mostrado claramente ineficiente, en especial respecto a su ejercicio por parte de los hombres.

PERMISOS POR MATERNIDAD

La titularidad del derecho al permiso por maternidad en España corresponde a la madre. La duración de este permiso es de dieciséis semanas, situándose en una posición media-baja en relación a otros países de la Unión Europea (Cuadro 12). Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto deben ser disfrutadas por la madre, como medida de protección de su salud. La legislación introduce como medida de conciliación y con el ánimo de corresponsabilizar al padre en el cuidado de los hijos, la posibilidad de que la madre ceda el disfrute de las diez semanas restantes al padre. La posibilidad de compartir el permiso es pues voluntaria y recae en la mujer, como titular del derecho. Los datos muestran, sin embargo, que las cesiones de este tipo de permisos son muy reducidas (1,7 por 100 en 2009), no habiéndose producido cambios sustanciales en los últimos años (Cuadro 13).

CUADRO 12

DURACIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA (2008)^A

Países	Duración	Período obligatorio de acogimiento
Austria	16 semanas	8 meses antes y 8 meses después
Bélgica	15 semanas	1 semana antes del parto y 9 semanas después
Bulgaria	315 días	45 días antes del parto y 95 días después
Chipre	16 semanas	Sin información
R. Checa	28 semanas	Ninguno
Alemania	14 semanas	6 semanas antes del parto y 8 semanas después
Dinamarca	18 semanas	Ninguno
Estonia	140 días naturales	No
Grecia	17 semanas	7 antes y 9 después del parto
España	16 semanas	6 semanas después del parto
Finlandia	105 días laborables	2 semanas antes de la fecha de nacimiento estimada
Francia	16 semanas	2 semanas antes del parto y 6 semanas después
Hungría	24 semanas	Como recomendación, 4 semanas antes del nacimiento
Irlanda	42 semanas	2 semanas antes del nacimiento y 4 semanas después
Italia	5 meses	2 meses antes, 3 meses después del nacimiento
Lituania	126 días naturales	Si
Luxemburgo	16 semanas	8 semanas antes del parto y 8 semanas después
Letonia	112 días	2 semanas antes del parto y 2 semanas después
Malta	14 semanas	4 semanas antes del parto y 6 semanas después
Países Bajos	16 semanas	4 semanas antes del parto y 6 semanas después
Polonia	18 semanas	8 semanas después del parto
Portugal	120 días	6 semanas después del parto
Rumanía	126 días	42 días después del parto
Suecia	14 semanas	2 semanas antes o después del parto
Eslovenia	105 días	28 días antes del parto
Eslovaquia	28 semanas	14 semanas
Reino Unido	52 semanas	2 semanas después del parto

(A): Últimos datos disponibles en cada país a esa fecha.

Fuente: Comisión Europea, MEMO/08/603, 3 de octubre de 2008.

CUADRO 13

PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PRESTACIONES POR PATERNIDAD

	Prestaciones por maternidad (según sexo del perceptor)			Prestaciones por paternidad
	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	% padres perceptores respecto a madres (*)	
2002	221.107	3.312	1,5	
2003	263.732	3.780	1,4	
2004	279.519	4.591	1,6	
2005	296.115	5.269	1,8	
2006	317.318	5.282	1,7	
2007	326.438	5.204	1,6	173.161
2008	353.585	5.575	1,6	279.756
2009	334.786	5.726	1,7	273.024
2010	326.571	5.986	1,8	275.637

(*): El porcentaje de padres perceptores se ha calculado sobre la cifra de prestaciones percibidas por la madre.

Fuente: Ministerio de trabajo e inmigración.

PERMISOS POR PATERNIDAD

Donde parecen reflejarse cambios destacados es a partir de la aprobación del permiso por paternidad. En 2007, año de su aprobación, se registraron 173.161 prestaciones llegando a duplicarse en los dos años posteriores. El importante aumento del uso de este permiso en apenas dos años pone de manifiesto que había una demanda social al respecto. No en vano, según los datos del CIS (Barómetro de marzo 2010), cerca del 90 por 100 de la población se mostraba muy/bastante de acuerdo con la existencia de este permiso. Aún así, el hecho de que exista un porcentaje indeterminado de hombres que no lo ejercen, como se desprende de la comparación con los permisos de maternidad, puede ser indicativo de que este derecho no está siendo ejercido en su totalidad, lo que podría responder a estereotipos o condicionantes sociales aún existentes en la sociedad.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/ FAMILIARES

Tras la finalización de los permisos maternidad/paternidad, las trabajadoras y trabajadores pueden optar como medida de conciliación por las excedencias por cuidado de hijos o de familiares dependientes. La normativa española otorga una duración relativamente larga a este tipo de excedencias (tres años para las primeras y dos para las segundas), si bien no son remuneradas, lo que vendría a explicar en gran medida el limitado uso de las mismas.

Los datos muestran, por otro lado, que su utilización se realiza casi en exclusiva por parte de las mujeres, aunque se observan algunos cambios menores en los últimos años (Cuadro 14). La duración de las excedencias varía además de forma notable entre hombres y mujeres. El grueso de hombres que hace uso de la excedencia lo hace por un tiempo reducido, apenas inferior al mes de duración. La mayor parte de las mujeres que recurren a esta fórmula lo hacen, por el contrario, por períodos más largos, llegando a superar el 30 por 100 las que lo hacen por una duración entre 6 meses y un año (Gráfico 13).

CUADRO 14

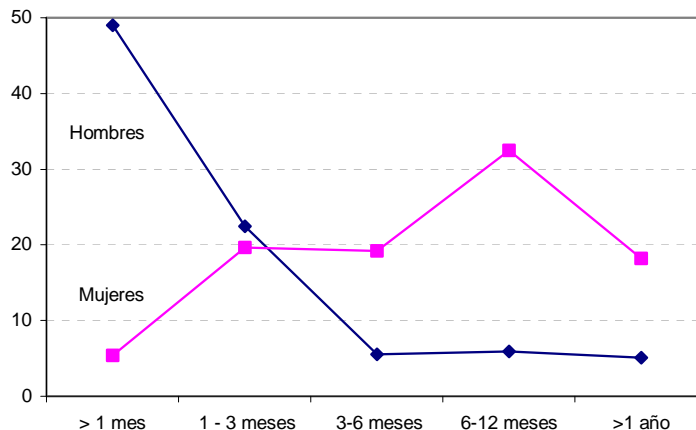
USO DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS Y DE FAMILIARES, POR SEXO

	Excedencias					
	Total		Cuidado de hijos		Cuidado de familiares	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2005	30.270	1.465	27.457	946	2.813	519
2006	33.388	1.817	30.052	1.223	3.336	594
2007	37.910	2.327	33.335	1.481	4.575	846
2008	41.084	2.351	36.300	1.471	4.784	880
2009	37.083	2.161	32.549	1.393	4.534	768
2010	38.466	2.488	33.251	1.567	5.215	921

Fuente: Ministerio de trabajo e inmigración.

GRÁFICO 13

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES QUE RECURREN A LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS, POR TIEMPO DE DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Módulo sobre conciliación 2010.

Siguen existiendo pues impedimentos importantes de distinto tipo para su ejercicio comenzando porque son las mujeres las que siguen asumiendo el grueso de las responsabilidades familiares, apoyados en la persistencia de prejuicios de tipo cultural, como la adjudicación del rol de cuidadoras a las mujeres. Es por ello que desde algunos ámbitos se considere que las excedencias, al menos tal y como están concebidas en la normativa española, esto es, generosas en duración pero escasas en lo que a sustitución de rentas se refiere, no son el mejor vehículo para fomentar la conciliación y, en especial, la corresponsabilidad. La retirada durante un tiempo prolongado del mercado laboral suele ir acompañada de costes importantes en este ámbito que recaen casi en exclusiva en las mujeres.

Para modificar esta pauta sería necesario que se produjeran profundos cambios orientados a la superación de la distribución tradicional del papel de hombres y mujeres en la familia, el trabajo y en la sociedad. Este objetivo está reconocido por las autoridades europeas cuya respuesta se ha concretado en políticas de fomento de los permisos parentales individuales e intransferibles, si bien aún el tiempo otorgado a los padres en este caso es aún reducido.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de la jornada laboral representa una vía alternativa de conciliación menos costosa en términos laborales que la excedencia pues permite seguir manteniendo el vínculo con el empleo, si bien implica también una reducción salarial en proporción con la reducción de la jornada. La normativa española establece el derecho a una reducción

de la jornada de trabajo a quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida así como a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), que no desempeñe actividad retribuida y que no pueda valerse por si mismo. En este ámbito, una de las novedades normativas más recientes ha sido la de reconocer el derecho a acogerse a la reducción de la jornada (de al menos el 50 por 100), ligada a la creación de una nueva prestación económica de Seguridad Social, a las personas que tengan un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente⁴¹.

El recurso a este tipo de mecanismo de conciliación es sin embargo también reducido, aunque mucho más habitual que la excedencia, a tenor de los datos aportados por el módulo de conciliación realizado por el INE en 2010, y su uso es nuevamente asumido prácticamente en exclusiva por las mujeres. Concretamente, el 22,7 por 100 de las mujeres con al menos un hijo menor de 8 años declara haber reducido su jornada para prestarle cuidado, frente al 3,5 por 100 de los hombres.

SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA

Los avances experimentados en los últimos años en lo que respecta a las tasas netas de escolarización en el primer ciclo (0-2 años) han sido notables, habiendo pasado del 16,6 por 100 de en el curso 2005-2006 al 24,4 por 100 en el curso 2008-2009. Aun así, se sitúan todavía a cierta distancia del objetivo fijado por los objetivos de Barcelona (33 por 100), y de la situación de países como Finlandia (37,5 por 100 en 2002) o Países Bajos (29 por 100 en 2004). La tasa de escolarización de los niños a partir de los tres años en España es, por el contrario, muy elevada, próxima a la universalización (97 por 100), lo que la coloca a la cabeza de la UE.

En aras de aumentar la escolarización temprana el Gobierno aprobó el *Plan Educa3*, que preveía aumentar en 300.000 la oferta de plazas educativas públicas en el primer ciclo de educación infantil entre 2008 y 2012 para lo que se otorgaba al Plan de un presupuesto global de 1.087 millones de euros, financiado a partes iguales por la Administración central y las comunidades autónomas. A pesar de ello, el número de matriculados en centros públicos en este nivel educativo seguía siendo muy inferior en el curso 2009-2010, no alcanzándose los 198.000.

⁴¹ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

La baja escolarización en el primer ciclo responde en gran medida al elevado precio de los servicios de educación infantil de menores de 2 años. No en vano, de acuerdo con los datos del Barómetro del CIS, se trata de una medida considerada por la población como un mecanismo de conciliación importante, en especial cuando se trata de niños menores de un año (para el 80 por 100) y entre 1 y dos años (para el 64 por 100)⁴². Conforme avanza la edad de los niños adquieren más importancia otras razones, como las educativas y las vinculadas a la socialización de los mismos (Gráfico 14). A estos datos hay que añadir que gran parte de la población (cerca del 60 por 100) es partidaria de que los niños menores de tres años acudan a una escuela infantil antes que permanezcan en casa.

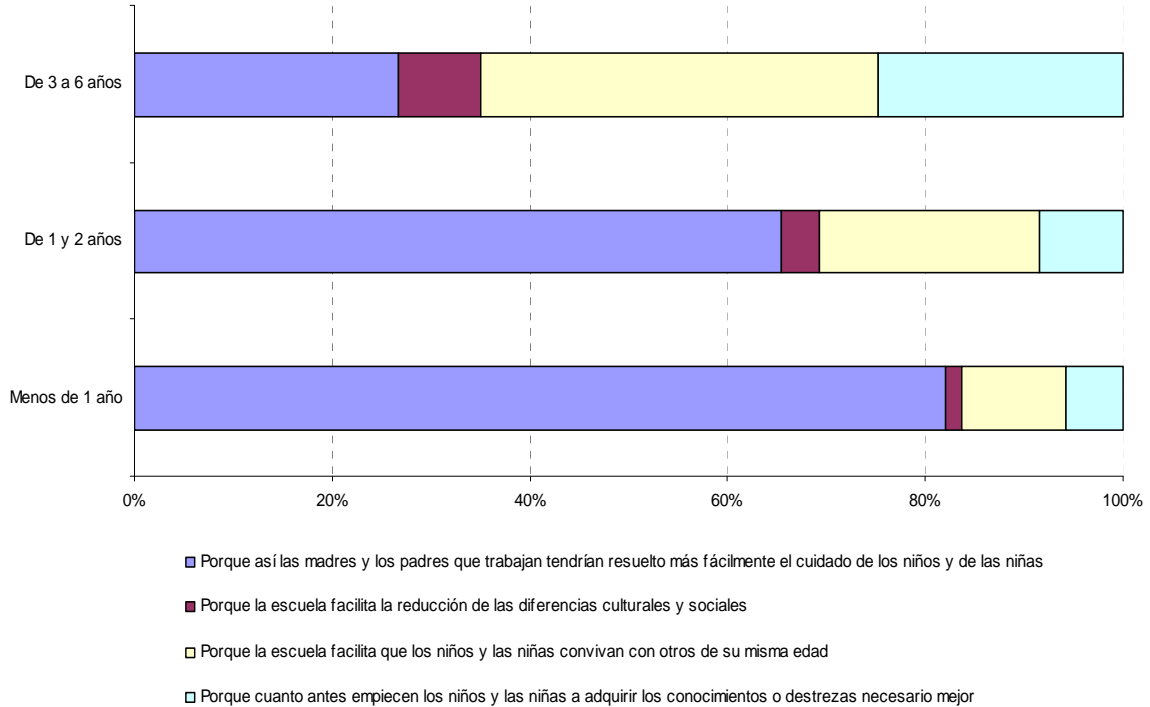
La necesidad de recurrir a la escolarización de los niños menores de tres años como mecanismo de conciliación viene acompañada, además, de una opinión general acerca de la “poca o ninguna atención” prestada por las administraciones públicas a la educación de los niños menores de tres años (para el 64 por 100 de los encuestados). Por otro lado, una buena parte de la población, considera que el principal problema en relación a las escuelas infantiles para los menores de tres años es que “no hay centros públicos suficientes” (52 por 100 para el conjunto de encuestados y 64 por 100 entre los que tienen hijos menores de 3 años). El porcentaje de las personas que se muestran partidarias de los centros públicos (36,2 por 100) es mayor que la que prefiere los de carácter privado (27 por 100).

Aun así, cabe destacar que existe también la percepción entre la población, y en especial de las madres con hijos menores de tres años, de la necesidad fomentar medidas destinadas a facilitar el tiempo de dedicación de los padres y las madres para el cuidado de los niños y no sólo mediante la creación de escuelas infantiles.

⁴² CIS, *Barómetro n°2788*, febrero de 2009.

GRÁFICO 14

RAZONES POR LAS QUE SE CREE NECESARIA LA ASISTENCIA A UNA ESCUELA O GUARDERÍA DE NIÑOS Y NIÑAS DE DIFERENTES EDADES



Fuente: CIS, Barómetro nº 2788, febrero de 2009.

SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

En 2006 se aprobó de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia⁴³ (LAAPD) que supuso el inicio de un cambio de modelo en la protección de un riesgo que venía considerándose un asunto de ámbito privado y, asumido, fundamentalmente por las mujeres. En ese tiempo se han registrado importantes avances en la protección de las personas que necesitan la ayuda de una tercera persona para la realización de las actividades básicas de la vida diaria. Para ello se han regulado las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de los ciudadanos, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas. Pero también se ha revelado la existencia de deficiencias importantes en el SAAD, cuyo funcionamiento arrancó en enero de 2007. Algunas de estas deficiencias responden a circunstancias previas a su nacimiento, como la debilidad

⁴³ Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia. Véase también Dictamen CES 3/2006 sobre el Anteproyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

en España del sistema de servicios sociales sobre el que se apoya y que configura la infraestructura básica para la aplicación de la ley. Otras reflejan algunos problemas relacionados con el diseño y la puesta en marcha del sistema, como la complejidad del sistema competencial en la materia

Uno de los objetivos básicos de la ley es que las personas que se encuentran en situación de dependencia puedan ser atendidas por profesionales del sector a través de la configuración de una red de servicios, por tanto, a largo plazo y en la medida en la que se apueste por una auténtica implantación de servicios, podrán verse los efectos de esta Ley sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Aún son limitados, aunque con toda probabilidad irán siendo más notorios a medida que la aplicación e implantación de la misma vaya desarrollándose. Hay que tener presente que esta ley no estará totalmente implantada hasta el año 2015, por lo que la evaluación del conjunto del sistema solo podrá hacerse a largo plazo. En la medida en la que el Sistema para la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (SAAD) se desarrolle, las mujeres tendrán más oportunidades de incorporación al mercado laboral, sin verse obligadas a optar entre la atención de las personas en situación de dependencia y el desarrollo de una actividad profesional, ante la falta de servicios e infraestructuras.

TIEMPOS SOCIALES POCO ADAPTADOS A LAS NECESIDADES FAMILIARES Y PERSONALES

Uno de los ámbitos en los que todavía no se ha avanzado lo suficiente es el de una reorganización de los tiempos sociales más adaptada a las necesidades familiares y personales. A este respecto, la jornada laboral y su distribución son aspectos determinantes de las posibilidades de compatibilización de la vida laboral y familiar.

En este terreno, íntimamente ligado a las relaciones laborales, la negociación colectiva constituye un importante campo de actuación para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Tiene gran relevancia a este respecto el hecho de que los agentes sociales, en el marco de los Acuerdos para la Negociación Colectiva, hayan incluido entre sus orientaciones el reforzamiento de este tipo de contenidos en los convenios colectivos. De hecho, en este terreno comienzan a despuntar algunas iniciativas de mejora. A diferencia de hace una década, ya es posible encontrar ejemplos de empresas y sectores en los que se alcanzan acuerdos relativos a la distribución del tiempo y la jornada con el fin de facilitar la conciliación.

Habrà que evaluar, por otro lado, el papel que puedan ir teniendo los Planes de igualdad de las empresas en este aspecto. De momento, los estudios más recientes apuntan a que éste es uno de los temas más contemplados por los Planes, aunque la mayoría reproduce

los derechos y medidas establecidos legalmente y no tanto una adaptación a la realidad de la empresa⁴⁴. No obstante, cabe encontrar ejemplos de medidas innovadoras, destacando algunos orientados a promover la corresponsabilidad, estableciendo, por ejemplo, la participación masculina obligatoria de algún derecho, para poder disfrutar de otras medidas. Algunos también incorporan medidas de flexibilización para facilitar la organización del tiempo de trabajo; campañas de sensibilización, formación e información sobre corresponsabilidad, uso de las nuevas tecnologías para evitar desplazamientos o planificación de actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.

Ahora bien, resulta claramente insuficiente depositar toda la responsabilidad sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en el campo de las relaciones laborales. Las carencias en materia de servicios de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes condicionan la efectividad del conjunto de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

HACIA UN ENFOQUE INTEGRAL DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Los avances normativos acontecidos en materia de conciliación en los últimos años, por tanto, si bien han sido notables, distan de haber solucionado el problema que sigue suponiendo ensamblar la esfera laboral y la familiar. Baste señalar que España es de los países en los que existe mayor porcentaje de personas (70,4 por 100 mujeres y 57 por 100 hombres) que considera que existen dificultades para la conciliación, especialmente elevado entre las mujeres⁴⁵.

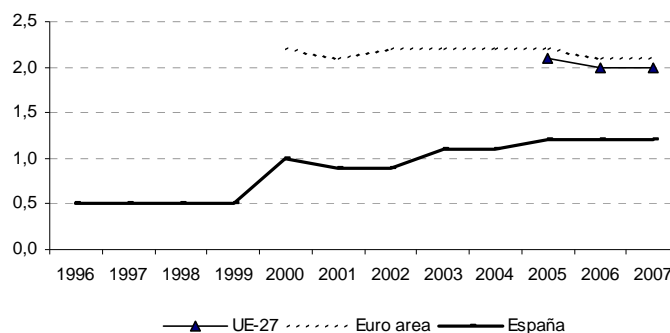
Y es que las políticas de conciliación han adolecido de algunas deficiencias destacadas, entre la que cabe destacar la falta de un enfoque integral que incorporase de forma conjunta y global otros ámbitos directamente relacionados con la conciliación. Asimismo, y quizás como consecuencia de lo anterior, las políticas de conciliación no han ido acompañadas de un gasto público suficiente. Así, tradicionalmente se ha venido observando cómo, en comparación con la mayoría de los países de la UE, España dedicaba un porcentaje muy reducido de su gasto social a políticas de apoyo a las familias. Si bien se ha hecho un esfuerzo considerable en las últimas décadas, las distancias con el promedio de la UE siguen siendo aún considerables (Gráfico 15). Ya por último hay que señalar también como deficiencia de las políticas de conciliación,

⁴⁴ Véase F. Valdés, G. M. Sobrino et al, *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*, efectuado a través del Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva, en el que participa el Instituto de la Mujer, junto a UGT y la colaboración de la Universidad Complutense de Madrid, , 2011. Véase también J. Aragón, S. Añino y F. Rocha, *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*, efectuado por la Fundación 1º de mayo (CCOO) y editado por el Instituto de la Mujer, colección Observatorio, nº 13, 2009.

⁴⁵ *Eurobarómetro*, 2008.

quizás la más destacada, que no se haya realizado un esfuerzo institucional serio y decidido por ir hacia los orígenes del problema de la conciliación, como son las desigualdades originadas por factores sociales y culturales dentro y fuera del ámbito doméstico.

GRÁFICO 15
GASTO SOCIAL DESTINADO A LAS FAMILIAS Y AL CUIDADO DE LOS HIJOS
(En porcentaje del PIB)



Fuente: EUROSTAT, SEEPROS.

Todo ello ha derivado en que la conciliación constituya un problema serio, fundamentalmente para las mujeres, que se ha tratado de afrontar desarrollando un elenco diverso de estrategias de carácter privado, sustentadas fundamentalmente en la red familiar. A pesar de ello, las dificultades de compaginar vida laboral, familiar y personal tiene consecuencias económicas, laborales y sociales importantes, tal y como se viene apuntando a lo largo del presente Informe. Sería conveniente seguir avanzando en este terreno a pesar de la coyuntura de crisis económica que puede estar desviando la atención de este problema, corriéndose el riesgo de que incluso se retroceda en aspectos en los que se había avanzado en el ámbito de la igualdad.

3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

El aumento del nivel educativo de la población en la última década es quizás uno de los cambios más profundos experimentados por nuestra sociedad, siendo destacable el acceso generalizado de las mujeres al sistema educativo como uno de los principales logros en materia de igualdad de oportunidades. Ese aumento global procede, sobre todo, de la enorme producción de titulados y tituladas universitarias; también de la mayor proporción de población con estudios medios o de segundo grado, así como de una importante disminución de la población con un nivel educativo de primer grado o

inferior. A pesar de este importante avance educativo, en el año 2009⁴⁶ la mitad de las personas de más de 25 años había alcanzado un nivel educativo de Educación Secundaria Obligatoria, representando en los varones 49 por 100 de la población y en las mujeres el 47 por 100, y ello a pesar de la mejora de 14,3 y 19,3 puntos porcentuales respectivamente.

CONTINÚA EL AVANCE EDUCATIVO Y LA MAYOR EQUIPARACIÓN ENTRE AMBOS SEXOS

En España, entre 1999 y 2009, ha disminuido bastante el número de personas adultas que sólo ha alcanzado un nivel educativo de Educación Secundaria Obligatoria. Actualmente, la población femenina de más de 25 años con niveles bajos de instrucción es menor que la masculina (47,3 frente a 49 por 100), porque aunque las mujeres partían de cifras más altas de efectivos en esos niveles en 1998 (66,6 frente a 63,3 por 100), el descenso ha sido superior en el caso de las mujeres (19,3 y 14,3 p.p. respectivamente).

El aumento de la población con un nivel educativo de secundaria 2ª Etapa en este periodo fue de 8,3 p.p. en el caso de las mujeres y de 7,7 p.p. en el de los varones, situándose en el año 2009 la proporción de población femenina y masculina con estudios de secundaria 2ª Etapa alrededor del 22 por 100. En ese año, un 28,7 por 100 de los varones y un 30,7 por 100 de las mujeres alcanzan niveles de educación superior, elevándose en 6,6 puntos porcentuales la población de varones y en 11 puntos la población femenina que alcanza dicha titulación.

Pero el avance educativo en nuestro país y la mayor equiparación entre ambos sexos se perciben mejor atendiendo a los niveles educativos según la edad, porque se observa el efecto generación, gracias al cual se va produciendo un proceso de sustitución de unas cohortes de edad con menor nivel formativo y en las que las diferencias entre géneros son muy marcadas por otras más jóvenes, mucho mejor formadas y en las que las diferencias de género son menores. Por otro lado, la comparación con los países de la Unión Europea, sigue mostrando el desequilibrio que caracteriza a la pirámide educativa española, con un peso singularmente reducido de los niveles medios de instrucción, un peso más alto de los niveles que no superan el obligatorio, y un peso medio-alto de quienes han alcanzado la educación terciaria.

La pirámide educativa de la población joven española sigue adoleciendo de un peso muy reducido de niveles formativos intermedios. Así, en el año 2010, el porcentaje de mujeres españolas entre 20 y 24 años que ha completado un nivel intermedio de formación (Educación Secundaria de 2ª etapa) es del 67,9 por 100 y 61,2 por 100 en

⁴⁶ Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Edición 2001y Edición 2011.*

varones⁴⁷, mientras que en la UE-27, la proporción de jóvenes con este nivel educativo es muy superior (81,8 por 100 en mujeres y 76,2 por 100 en varones).

Sin embargo, en el caso de la Educación Superior son bastantes más los jóvenes españoles han completado este nivel⁴⁸; y especialmente las mujeres. En España el 45,9 por 100 de las mujeres y 35,7 por 100 de los varones poseen este nivel educativo, en cambio en la UE-27 esas proporciones son inferiores, especialmente en el caso de las mujeres (en el año 2010, este porcentaje era de 30 por 100 para los varones y de 37,2 por 100 para las mujeres).

Esta estructura educativa es bastante diferente a la de la población adulta (de 25 a 64 años), pues en el año 2009, en España el nivel de formación más frecuente en la población de 25 a 64 años de ambos sexos, es el nivel inferior a Educación secundaria 2ª etapa, en segundo lugar, el nivel de Educación superior y en tercer lugar el nivel de Educación secundaria 2ª etapa en el conjunto de la población adulta española (Gráfico 16). Además no se aprecian diferencias significativas por sexo en los niveles de formación alcanzados, excepto levemente en la base y la cumbre de la pirámide educativa. Las mujeres presentan un porcentaje ligeramente superior al de los varones en Educación superior (30,7 frente a 28,7 por 100) y porcentajes ligeramente inferiores en niveles más bajos de educación. En el nivel inferior a Educación secundaria 2ª etapa, el porcentaje de los varones es del 49,4 por 100 y el de las mujeres del 47,6 por 100. En el nivel de Educación secundaria 2ª etapa, el porcentaje de los varones es del 21,9 por 100 y el de las mujeres del 21,7 por 100.

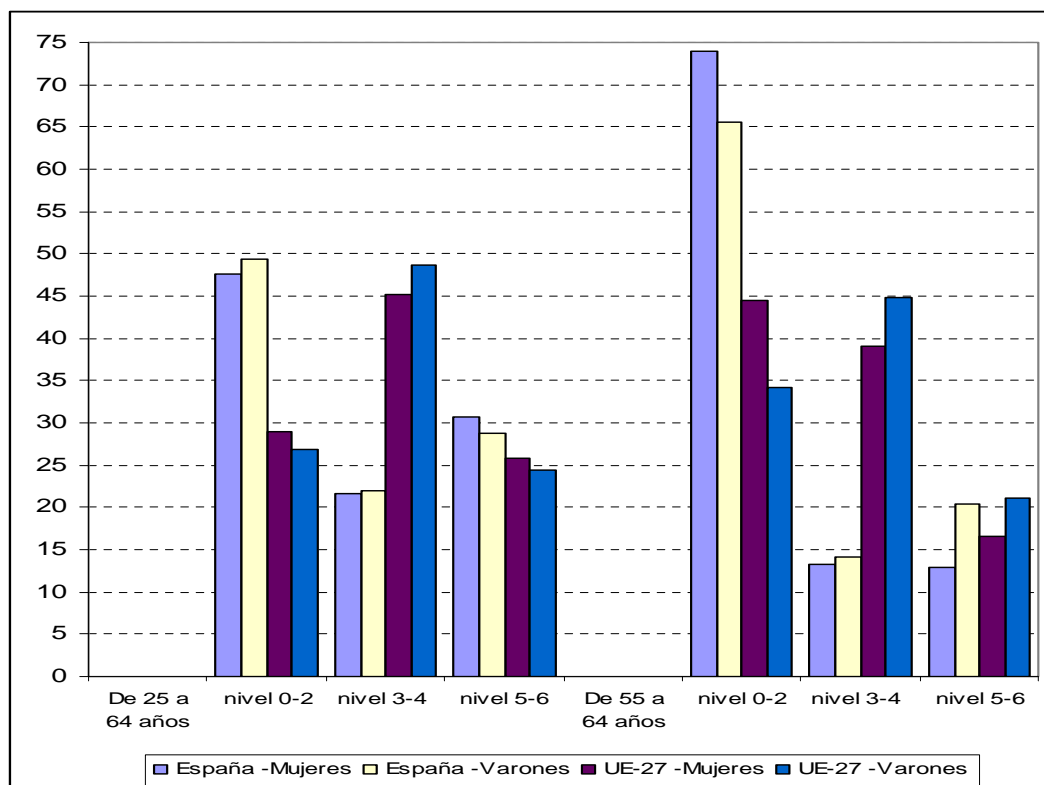
España presenta una situación favorable respecto a la situación que se produce en UE-27 sólo entre los que alcanzan una titulación superior, donde sólo un 24,4 por 100 de hombres y un 25,9 por 100 de mujeres con edades comprendidas entre 25 y 64 años alcanza titulación superior. Las diferencias realmente importantes se producen en los niveles bajo e intermedios (Gráfico 16). Este desequilibrio que caracteriza a la pirámide educativa española, se hace especialmente patente entre la población de más edad (55 a 64 años).

⁴⁷ Eurostat. *Benchmarks for ET 2010*.

⁴⁸ Eurostat. *Indicadores Europa 2020*.

GRÁFICO 16

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN ADULTA. ESPAÑA Y UE-27. 2009 (%)



"Nivel 0-2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria. Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria, y post-secundaria no superior. Nivel 5-6: 1º y 2º ciclo de educación superior, y doctorado
Fuente:INE, *Mujeres y hombres en España*, 2011.

3.1. La educación para la igualdad

El marco normativo español, en sus niveles no universitarios, viene definido por la Ley Orgánica de Educación⁴⁹, en la que aparecen numerosas referencias a la igualdad entre hombres y mujeres. Estas menciones se recogen tanto en la parte declarativa, como en la parte centrada en regular los aspectos concretos de la organización de los centros y la vida escolar. Concretamente, se hace referencia a ello en los objetivos y en la organización de los diferentes niveles del sistema educativo no universitario, en la formación del profesorado, en las competencias y composición del Consejo Escolar del centro, o entre las funciones de la Inspección Educativa. Esta regulación constituye un avance para alcanzar un modelo escolar formal basado en la igualdad entre niños y niñas, en el que se combatan: la discriminación, los estereotipos sexistas y las jerarquías por motivos de género.

⁴⁹ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Además de la legislación educativa, desde el último Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, se han promulgado dos normas que ponen en marcha medidas que facilitan este avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el terreno educativo: La Ley para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres⁵⁰, y la Ley contra la Violencia de Género⁵¹.

La Ley de Igualdad, incluye criterios orientadores de las políticas públicas en diversas materias, entre ellas la de educación. Así, en el capítulo II del Título II se prevé que el sistema educativo incorpore entre sus fines “la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad”, e incluye en los principios de calidad del Sistema Educativo “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”. Además, se insta a las administraciones educativas a garantizar el derecho a la educación en condiciones de igualdad, “evitando que por comportamientos sexistas o estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres”, sugiriendo para ello una serie de actuaciones, entre las que cabe señalar: la atención en los currículos de todas las etapas educativas, su consideración en los libros de texto y materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, y la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para fomentar el conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva. En el ámbito de la educación superior, se insta al fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, a lo largo del articulado se contempla la promoción de la incorporación de la mujer a la sociedad de la información (Art.28), creando a estos efectos un Fondo especial (DA 10ª), pero también la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación profesional (Art.5).

Por otro lado, la LOE contiene las medidas establecidas en el ámbito educativo por la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que fue dictaminada por el CES⁵². Se incluyen medidas de sensibilización y prevención, partiendo de unos objetivos que ha de cumplir el sistema en cada etapa educativa, respecto a la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y de fomento de la igualdad entre sexos. Además, dicha ley señala expresamente que los planes de formación inicial y permanente deberán incluir formación específica en

⁵⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁵¹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

⁵² Dictamen 2/2004, sobre el Anteproyecto de Ley orgánica integral de medidas contra la violencia ejercida sobre las mujeres.

materia de igualdad, que el Consejo Escolar proponga medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, o que los libros de texto y demás materiales curriculares reflejen los principios y valores recogidos en la Ley contra la violencia de género.

La Reforma de Ley Orgánica de Universidades⁵³, afirma en su preámbulo que la igualdad de trato a las mujeres debe ser un principio rector de la misma. Además en su articulado se regula, entre otras cuestiones, el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos universitarios y en la función docente e investigadora y la transparencia de criterios en la formación de los mismos. También se ha previsto la constitución de unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades.

A pesar de este marco formal, la educación en y para la igualdad no es una realidad en todas las aulas. Algún estudio⁵⁴ concluye que los patrones sexistas siguen condicionando las actitudes, los comportamientos y las expectativas de los agentes de la comunidad escolar, así como los contenidos de las asignaturas y del material de apoyo educativo. Los avances producidos son sin duda positivos, pero de momento se muestran insuficientes para poder hablar de un progreso inequívoco hacia un modelo de escuela igualitaria. Además, en la actualidad, los estudios acerca del sexismo en la escuela se encuentran a medio camino entre la generación de alternativas educativas no sexistas y la valoración de la eficacia de las mismas.

La educación es una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas. El sistema educativo debe contribuir a superar las limitaciones de los roles, permitir el acceso a las mismas oportunidades, y ayudar a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad. Esta finalidad aunque están presentes tanto en el marco legislativo español, como en el Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades 2008-2011, no han sido formalmente evaluadas en su conjunto. Sin embargo, sería preciso señalar algunas deficiencias que dificultan alcanzar lo propuesto en nuestra formativa, la educación en igualdad, la coeducación y la prevención e intervención contra la violencia de género.

En relación con la Formación del profesorado, pieza clave en este proceso de cambio, hay que señalar que con relación a la prevención de la violencia de Género⁵⁵, la formación realizada, no se acerca ni al 5 por100 del profesorado, y no está planificada

⁵³ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

⁵⁴ Instituto de la Mujer. *La situación actual de la educación para la igualdad en España*, 2005.

⁵⁵ Ministerio de Igualdad. Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, 2007.

de forma común y generalizada para todo el profesorado. Tampoco se incluye o lo hace de una manera incompleta la materia de igualdad entre mujeres y hombres y la resolución pacífica de los conflictos⁵⁶ en la Formación Inicial de los docentes. Por otro lado, las Ordenes del MEC⁵⁷ donde se establecen los requisitos para el ejercicio de la profesión en Educación Infantil, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, tampoco establecen modificaciones en el currículo y el diseño de asignaturas para que los estudiantes puedan adquirir las competencias de igualdad de género, equidad, respecto a la diversidad, resolución pacífica de conflictos, competencias que sin embargo, sí son reconocidas como tales es estas Órdenes.

En relación con los contenidos de los libros de texto y materiales didácticos, sería importante dar a conocer los análisis que realicen los aún insuficientes grupos de trabajo, compuestos por las Inspecciones Educativas y las personas que trabajan en el ámbito de la enseñanza, facilitando el intercambio de información y propuestas sobre materiales educativos trabajados.

Respecto a la incorporación de la educación en igualdad en los contenidos curriculares, aunque tanto el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como la prevención de la violencia de género se incorporará a lo largo del currículo en los Reales Decretos que establecen las enseñanzas mínimas desde la Educación Infantil hasta el Bachillerato, el espacio de estos contenidos dentro de la asignatura de educación para la ciudadanía, es escaso, más aún si se tiene en cuenta el insuficiente tiempo dedicado a esta asignatura en el currículo.

Finalmente, en relación con la sensibilización y movilización de la comunidad educativa sería importante intensificar Internet como medio de difusión de las guías, buenas prácticas y materiales coeducativos. Pero además, es necesario que las Administraciones educativas cumplan la legislación vigente⁵⁸, asegurándose que en todos los Consejos Escolares se integren personas destinadas a impulsar la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

⁵⁶ En la mayoría de los planes de estudio de Magisterio que se iniciaron en el curso 2009-2010, todavía no se incluye la educación emocional y en valores, la igualdad de género, ..., y, en los pocos casos que se incluye, se incluyen en un grupo muy amplio de asignaturas optativas a elegir, y tampoco todos los nuevos diseños de Grado de Maestro/a (en Educación Infantil, en Educación Primaria,...) incluyen estas enseñanzas

⁵⁷ Orden ECI/3854/2007, Orden ECI/3857/2007 y Orden ECI/3858/2007, 27 de diciembre de 2007.

⁵⁸ Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 8) y el artículo 126.2 de la LOE.

3.2. La situación de las mujeres en la educación obligatoria y post-obligatoria

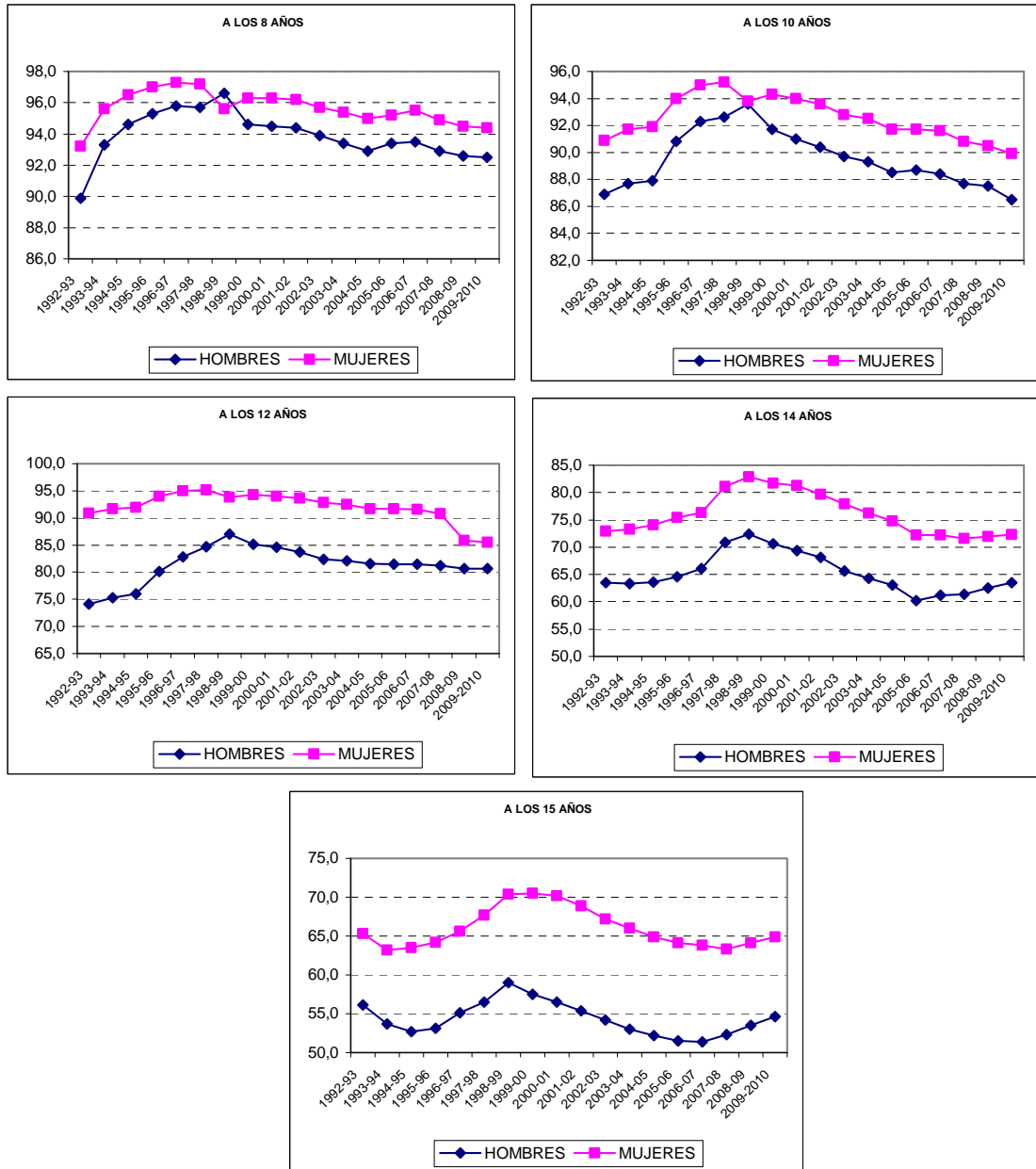
MAYOR ÉXITO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LAS ALUMNAS EN LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA

Las diferencias de género tanto en las tasas de escolarización como en la evolución de la matrícula en los niveles obligatorios no son relevantes. Sin embargo, sí es destacable el mayor éxito en el rendimiento académico de las alumnas durante su escolarización obligatoria. Si se consideran las tasa de idoneidad⁵⁹, como indicador de las diferencias en el rendimiento académico (Gráfico 17), éstas indican un mayor éxito académico a favor de las niñas y adolescentes que se produce desde los 8 a los 15 años, ventaja que además se incrementa conforme aumenta la edad y por tanto el nivel educativo. Ahora bien para ambos sexos dichas tasas de idoneidad disminuyen conforme aumenta el nivel educativo. Además, desde el año 2000 la proporción de alumnado que se encontraba matriculado en los cursos correspondientes a cada edad ha disminuido, es decir, en ambos sexos se ha producido un empeoramiento en el rendimiento, si bien este deterioro es mayor en los últimos cursos de la ESO (14 y 15 años) y ligeramente superior entre las adolescentes.

⁵⁹ Se define como la proporción de la población de la edad considerada que se encuentra matriculada en el/los curso/s teórico/s correspondiente/s a esa edad.

GRÁFICO 17

TASAS DE IDONEIDAD EN DIFERENTES EDADES DE CURSAR LOS ESTUDIOS OBLIGATORIOS POR SEXO, 1992-2010



Fuente: Ministerio de Educación. *Serie de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias.*

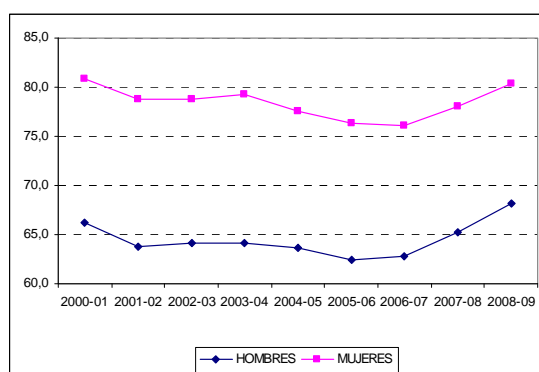
Otra muestra del mayor éxito en el rendimiento de las alumnas durante la escolarización obligatoria es que el porcentaje de alumnas que abandonan la ESO sin la obtención de Graduado en Secundaria Obligatoria aunque es elevado (Gráfico 18), es notablemente inferior al de los hombres, como consecuencia de sus menores niveles de retrasos

acumulados⁶⁰ durante los cursos que comprende la educación primaria pero, en especial, la ESO (Cuadro 15). No obstante, tanto hombres como mujeres experimentan una evolución positiva desde aproximadamente 2006 en cuanto a tasas de finalización de la ESO.

Como resultado, la presencia de las mujeres es menor en los Programas de Garantía Social, actualmente denominados PCPIs, al que son reorientados aquellos que no finalizan la ESO (31,2 por 100, curso 2009-10⁶¹).

GRÁFICO 18

EVOLUCIÓN DE LA TASA BRUTA DE POBLACIÓN QUE FINALIZA ESO, POR SEXO



Fuente: Ministerio de Educación. Series de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias.

CUADRO 15

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL ALUMNADO DE 15 AÑOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR SEXO

		Curso 2003-04		Curso 2008-09	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
% DE ALUMNADO SIN TÍTULO DE		33,8	19,2	33,9	21,5
% ALCANZA 4º E.S.O. CON 15		53,01	66,01	53,6	64,2
% ACUMULA RETRASOS ANTES DE 4º E.S.O.	Total	47,01	34,01	46,4	35,8
	% acumuló retrasos en E. Primaria	15,4	10,01	18,5	12,9
	% acumula retrasos por primera vez en ESO	31,6	24,01	27,9	22,9

Fuente: Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*. Edición 2011.

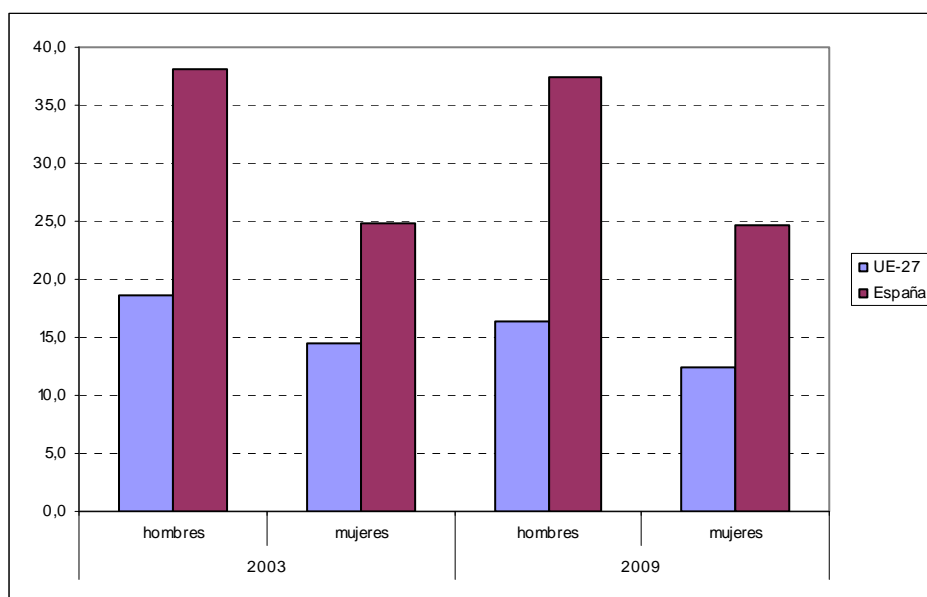
⁶⁰ El abandono de los estudios, sin ni siquiera la titulación básica, es la consecuencia última de problemas que se han ido manifestando previamente.

⁶¹ Ministerio de Educación. *Series de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias*

La influencia del género sobre la probabilidad de abandono escolar prematuro⁶² también es estadísticamente significativa⁶³. El abandono escolar temprano, mucho más elevado en España que en la UE-27, es mayor entre los hombres que entre las mujeres, aunque en España las diferencias por sexo son bastante superiores a la media europea (Gráfico 19). Un dato a destacar a este respecto es que la estructura familiar tiene una influencia significativa sobre el abandono prematuro. Así, independientemente de las condiciones económicas en que se encuentran este tipo de hogares, la probabilidad de abandonar los estudios de los jóvenes que viven en un hogar monoparental (generalmente encabezado por una mujer) es un 86% más alto que en los hogares en que están presentes los dos progenitores⁶⁴. Lo que explica estas desventajas no es la monoparentalidad per se, sino las condiciones socioeconómicas, pues las aportaciones económicas que realiza el progenitor que no convive con el menor, suelen reducirse. Pero además, a esta carencia se une a menudo déficits en el tiempo que éstos les dedican, pues el grado de supervisión y seguimiento de los problemas educativos y personales de su hijo/a, tienen una influencia positiva sobre su bienestar psicológico y resultados escolares.

GRÁFICO 19

EVOLUCIÓN DEL ABANDONO EDUCATIVO TEMPRANO POR SEXO, UE-27 Y ESPAÑA



Fuente: Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*. Edición 2011.

⁶² Tasa de personas de 18 a 24 años que ha completado como máximo la educación secundaria obligatoria y no sigue ningún estudio o formación.

⁶³ Las chicas tienen una razón de probabilidades 2,8 veces más baja que los chicos de encontrarse en esta situación

⁶⁴ Caixa Cataluña. Observatorio de la Inclusión Social. Informe de la Inclusión Social en España 2009

Por otro lado, las jóvenes que abandonaron la enseñanza obligatoria sin la titulación correspondiente se han reenganchado posteriormente al sistema educativo en una proporción similar a la de sus compañeros⁶⁵ (18,3 en el caso de los chicos y 19,1 por 100 en el de las chicas), aunque en ambos casos, el porcentaje de reenganche es muy mejorable.

Por último, aunque las mujeres obtienen un mayor éxito académico en sus estudios obligatorios, dicho rendimiento varía según las materias. Según los resultados de los sucesivos Informes PISA (2000, 2006 y 2009), las alumnas son mejores en lectura que los alumnos y los alumnos rinden significativamente mejor en matemáticas. En el caso de las ciencias, las diferencias en los rendimientos medios, pese a que en 2006 muestran un mejor rendimiento de las chicas en 2009 vuelven a ser más favorables para los alumnos (Cuadro 16)

CUADRO 16
RENDIMIENTO MEDIO EN LENGUA, MATEMÁTICAS Y CIENCIAS POR SEXO

Materia	Año	España			Media OCDE		
		Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
LENGUA	2000	499	536	37	485	517	32
	2006	443	479	36	473	511	38
	2009	467	496	29	474	513	39
MATEMÁTICAS	2000	487	469	-18	506	495	-11
	2006	484	476	-8	503	492	-11
	2009	493	474	-19	501	490	-11
CIENCIAS	2000	492	491	-1	501	501	0
	2006	482	496	14	490	508	18
	2009	492	485	-7	501	501	0

Fuente: OCDE, Knowledge and skills for life First results from PISA 2000. Learning for tomorrow's World First results from PISA 2003; Science Competencies for Tomorrow's World PISA 2006. PISA 2009 Results, What Students Know and Can Do.

El porcentaje de alumnado con bajos niveles de rendimiento en matemáticas, ciencias y lectura mantiene las mismas pautas por materias y es más elevado en España que en la UE-27, especialmente en lectura, materia en la que además España ha evolucionado de forma negativa en los últimos años. Hay que destacar que, en 2009, la proporción de chicas con bajos rendimientos en lectura es 10 puntos porcentuales inferior a la de sus homólogos masculinos, situándose incluso por debajo del nivel de referencia establecido por la UE para el 2020⁶⁶, si bien dicha diferencia ha disminuido desde 2006,

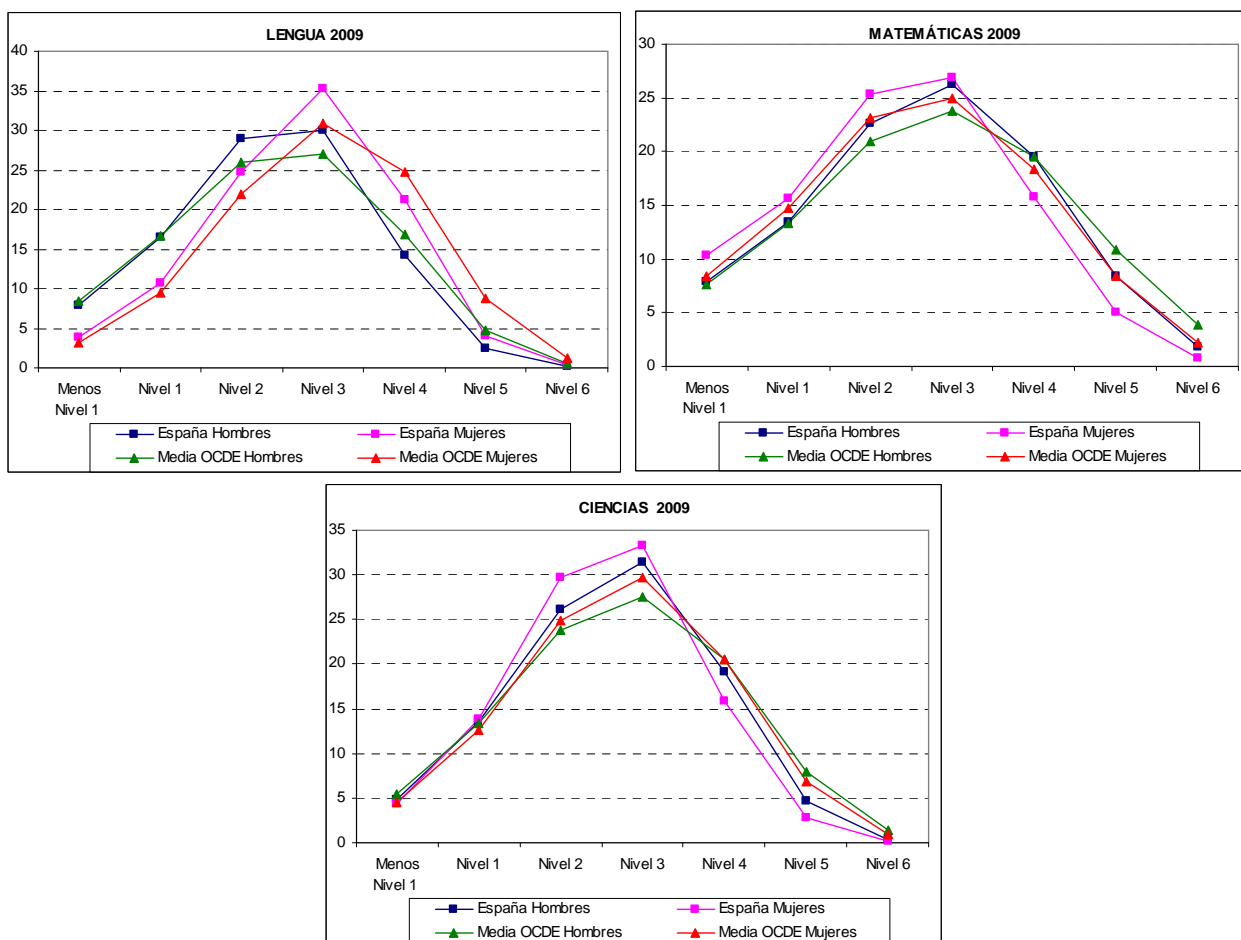
⁶⁵ Porcentaje de personas que continúan estudiando seis meses después de haber abandonado los estudios de ESO.INE, ETEFIL, 2005.

⁶⁶ El porcentaje de jóvenes de quince años con un bajo rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias deberá ser inferior al 15 por 100. Consejo Europeo. "Conclusiones del Consejo sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»), 12 de mayo de 2009 (DOCE 2009/C 119/02).

año en que se situaba en 13 puntos. En matemáticas y ciencias, las proporciones según sexo son mucho más similares (Gráfico 20).

GRÁFICO 20

PORCENTAJE DE ESTUDIANTES EN CADA NIVEL DE RENDIMIENTO EN LENGUA, MATEMÁTICAS Y CIENCIAS
POR SEXO, ESPAÑA-OCDE



Fuente: OCDE, PISA 2009.

Hay que destacar que dichos Informes PISA revelan una estrecha relación entre el interés por las materias (las chicas por la lectura y los chicos por las matemáticas) y los resultados del aprendizaje. Además, la variación significativa entre países en cuanto al tamaño de las diferencias en el rendimiento por materias sugiere que algunos países proporcionan un entorno de aprendizaje que beneficia igualmente a ambos sexos, lo que puede contribuir a evitar las diferencias en preferencias y rendimientos educativos en los niveles obligatorios. Diferencias que son la base del importante problema de segmentación en la elección de los estudios por razón de género.

El trabajo en el ámbito educativo por la eliminación de los roles y estereotipos de género debería comenzarse a trabajar a edades tempranas, es decir, tanto durante la educación Infantil como en la Primaria, aunque es durante la ESO donde el sesgo de género se hace más evidente, pues en el último curso de esta etapa se incluye la elección por parte del alumnado de algunas materias más especializadas, y por tanto cuando comienza la elección de itinerarios formativos. Pero durante la ESO no se interviene educativamente de forma cotidiana en todo aquello que tiene que ver con los aprendizajes informales sobre la construcción de identidades de género, lo que contribuye a reproducir la tradicional construcción de lo femenino y lo masculino y la segregación horizontal en la elección del itinerario educativo y profesional entre chicos y chicas. Las dinámicas no formales en las aulas entre alumnado y profesorado, y entre los compañeros, se encuentran entre los factores que más inciden en las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que terminan la escolaridad obligatoria⁶⁷, y que las alejan de los itinerarios educativos vinculados a las disciplinas científico-tecnológicas⁶⁸.

MAYOR CONTINUIDAD DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA EDUCATIVO DESPUÉS DE LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA

En el periodo de educación post-obligatoria, se empiezan a apuntar dos tendencias que van a mantenerse en los siguientes niveles educativos. Por un lado, la mayor presencia femenina. Por otro, el inicio de una diferenciación en la elección del tipo de estudio por sexo, que va a condicionar la futura trayectoria académica y profesional del alumnado.

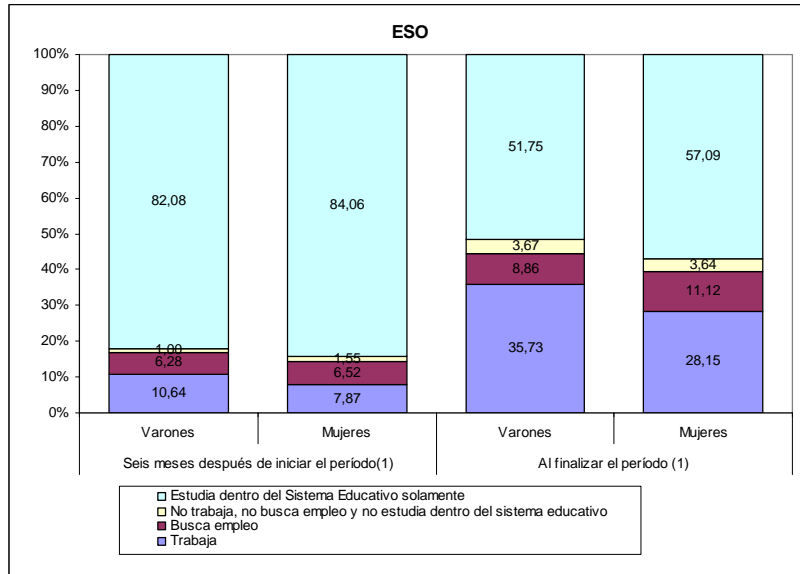
La principal razón del reducido número de jóvenes matriculados y graduados en enseñanzas secundarias post-obligatorias en España respecto a los europeos es debida, en buena medida, al fracaso escolar, pues parece que la opción mayoritaria de los y las jóvenes españoles de ambos sexos nada más terminar la ESO es seguir estudiando. Las mejores tasas de escolarización y graduación de las mujeres en secundaria postobligatoria, se deben sobre todo a su menor fracaso escolar durante la etapa obligatoria, y a su mayor mantenimiento en el sistema educativo cuatro años después de haber conseguido la escolaridad obligatoria (Gráfico 21).

⁶⁷ Instituto de la Mujer Estudio exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria. M^a Teresa Padilla Carmona, M^a Soledad García Gómez, Magdalena Suárez Ortiga. Universidad de Sevilla, 2005.

⁶⁸ Instituto de la Mujer. Estudios e Investigaciones. El sesgo de género en el sistema educativo. Su repercusión en las áreas de matemáticas y tecnología en secundaria. María Caprile Elola-Olaso y Fundación CIREM, 2008

GRÁFICO 21

PERSONAS POR SITUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ACTIVIDAD LABORAL 6 MESES DESPUÉS DE INICIAR Y AL FINALIZAR EL PERÍODO ANALIZADO ⁽¹⁾



(1) El período analizado se inicia en el momento de finalización/abandono de los estudios de referencia del colectivo y finaliza en el momento de la entrevista momento de la entrevista. Por ejemplo, para el colectivo cursando Bachillerato, el período se inicia al terminar esos estudios, lo que para unos individuos será junio de 2001 y para otros septiembre. El final del período es el día en que se realizó la entrevista (entre abril y julio de 2005).

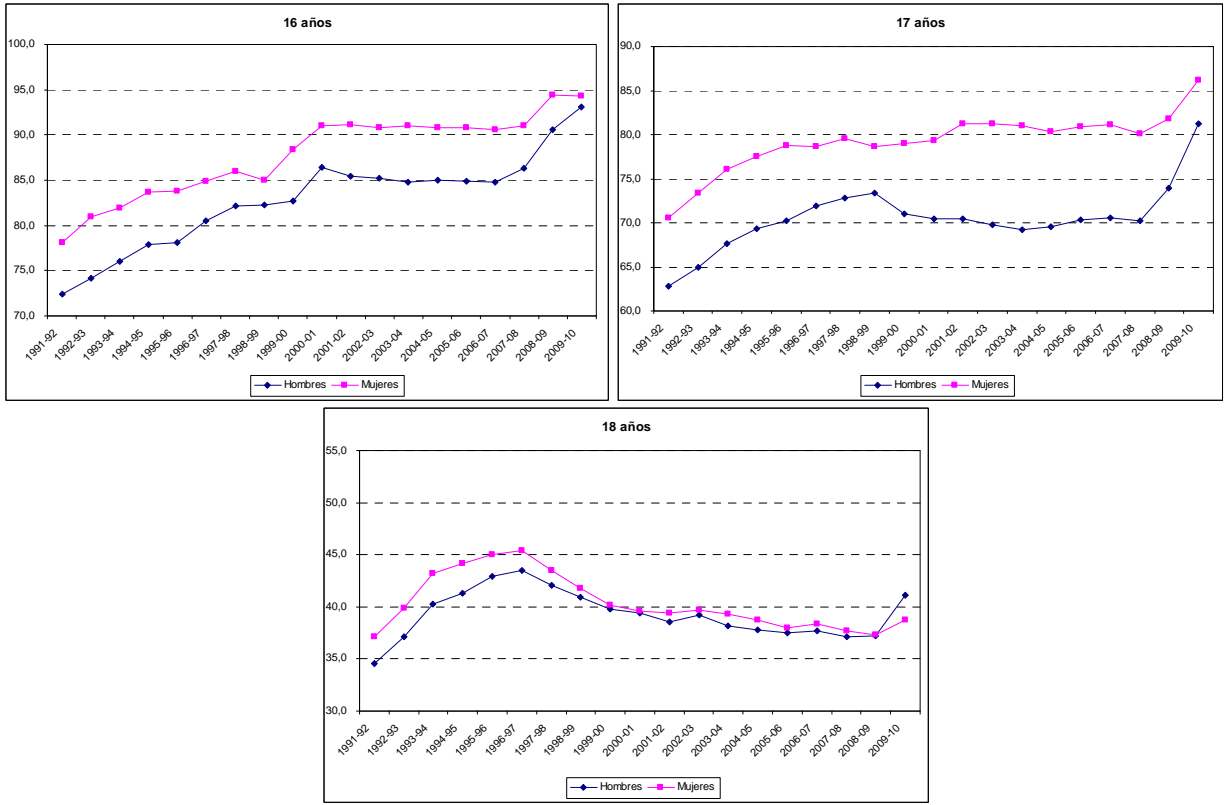
Fuente: INE, *Encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (ETEFIL)*, 2005.

La tasa neta de escolarización en las edades correspondientes a la secundaria postobligatoria⁶⁹, es bastante mayor entre las mujeres. Sin embargo, conviene tener en cuenta que este indicador centra la atención en la población de 16, 17 y 18 años; y que una cierta proporción de los jóvenes se incorpora a la educación postobligatoria después (Gráfico 22). A pesar de ello, hay que destacar el aumento de las mismas a raíz de la crisis, especialmente las de los chicos. Por ello, la información que aporta este indicador debe ser completada con la aportada por las tasas de graduación en este nivel. En esta tasa la edad considerada es la de 20-24 años, edad en la que son más elevadas las probabilidades de haber cursado estudios postobligatorios.

⁶⁹ Relación porcentual entre el alumnado de una edad y la población de esa edad.

GRÁFICO 22

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS NETAS DE ESCOLARIDAD A LOS 16, 17 Y 18 AÑOS, POR SEXO

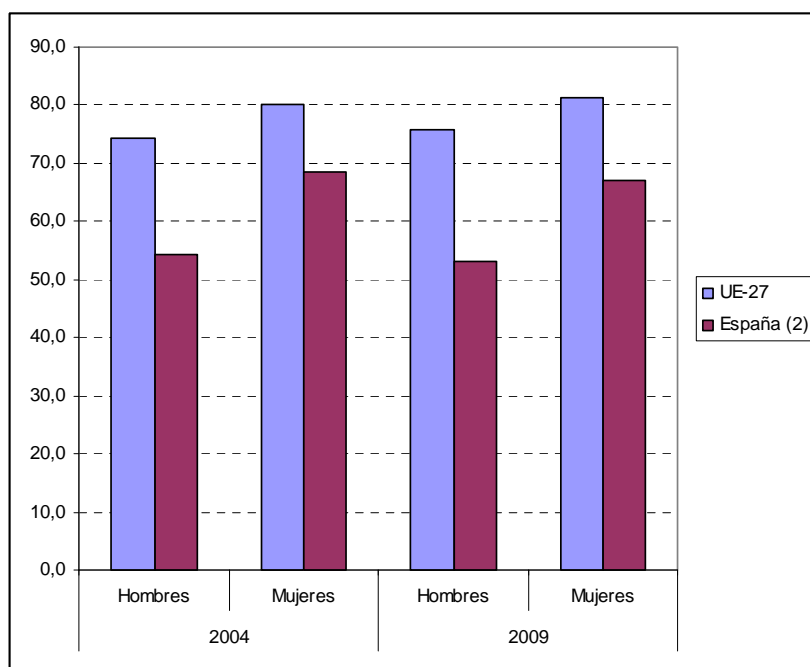


Fuente: Ministerio de Educación. *Serie de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias.*

La mayor tasa de graduación en enseñanzas secundarias post-obligatorias de las jóvenes españolas, y su mejor balance respecto a los chicos en comparación con la UE-27, es relevante. Sin embargo, hay que destacar la menor proporción de graduados y graduadas en estas enseñanzas en relación a sus homólogos europeos y su peor evolución. Cuestión que tiene bastante importancia, pues la graduación en este nivel educativo se considera imprescindible para realizar una carrera profesional y participar plenamente en el aprendizaje permanente.

GRÁFICO 23

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ENTRE 20 Y 24 AÑOS QUE HA COMPLETADO AL MENOS EL NIVEL DE E.
SECUNDARIA 2ª ETAPA



Fuente: Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*. Edición 2011.

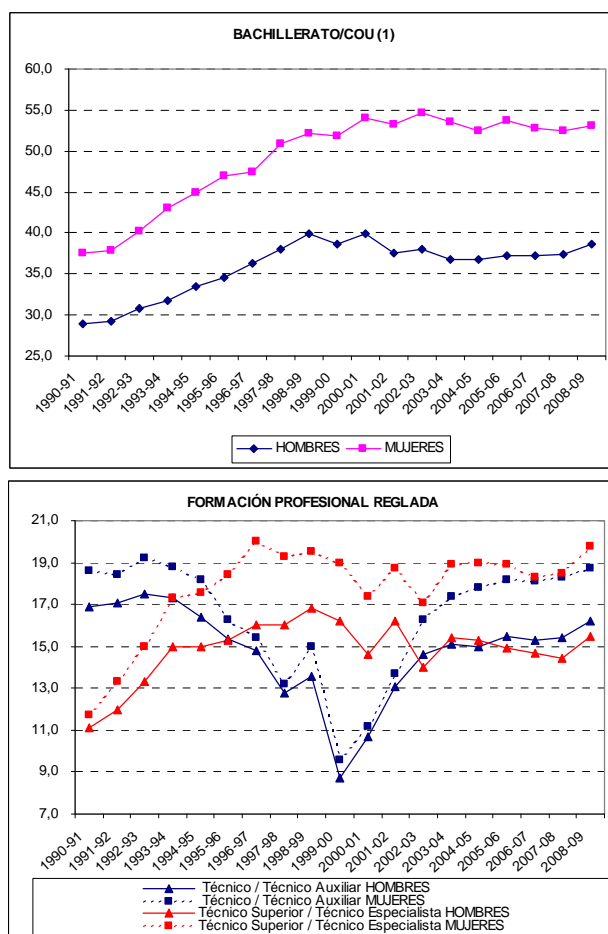
Por otro lado, algunos estudios realizados a raíz de los informes PISA, muestran que los resultados obtenidos en las pruebas de PISA están fuertemente asociados con la probabilidad de realizar estudios postobligatorios, pero también la estrecha relación entre los resultados obtenidos en las pruebas y las aspiraciones educativas y profesionales. Es importante destacar que, a igualdad de puntuaciones en la prueba PISA, las chicas tienen mayores aspiraciones que los chicos, es decir, la probabilidad de verse desarrollando una profesión que requiere una titulación superior es mayor en ellas. Este resultado sugiere que las ventajas de las mujeres en logro educativo en los niveles superiores obedecen no sólo a rendimientos educativos en la etapa obligatoria, sino también a sus mayores expectativas y aspiraciones. Además, diversos estudios han constatado que las probabilidades de acceso a la educación postobligatoria aumentan conforme se eleva el nivel educativo de la madre y la renta disponible de los hogares, pero también en las familias compuestas de profesionales y las intermedias no manuales. Por tanto, el avance educativo de la población adulta, y especialmente de las mujeres⁷⁰, posiblemente ayude a mejorar las tasas de escolarización en años venideros.

⁷⁰ CES, Informe 3/2003. segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.

Pero no sólo la escolarización de las mujeres en estos estudios es superior, sino que también las tasa de finalización de los diferentes estudios post-secundarios son superiores a las de sus homólogos masculinos. Diferencias que se han agrandado en los últimos cursos, especialmente en los estudios de Bachillerato y en los Ciclos Formativos de Grado Medio (Gráfico 24), aunque en ambos sexos se produce una mejora a raíz de la crisis.

GRÁFICO 24

TASAS BRUTAS DE POBLACIÓN QUE FINALIZA LOS DIFERENTES ESTUDIOS POST-OBLIGATORIOS, 1990-2009



(1) Alumnado que termina: Bachillerato (LOGSE), C.O.U. y Bachillerato Experimental.
 Fuente: Ministerio de Educación. *Series de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias.*

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA ELECCIÓN DE LOS ESTUDIOS POST-OBLIGATORIOS

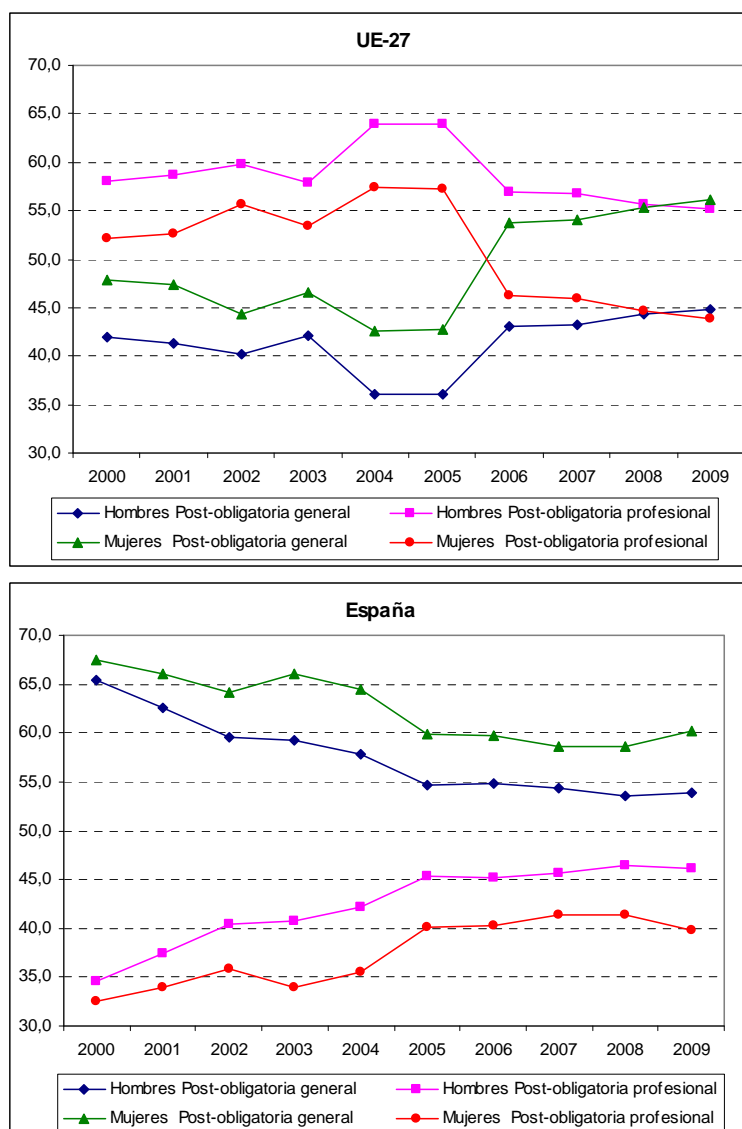
Respecto a las etapas no obligatorias habría que distinguir entre el bachillerato que es concebido como un periodo formativo de carácter general y de preparación para la universidad y la formación profesional reglada que es concebida como una etapa educativa más destinada a la inserción profesional de los jóvenes.

En España, se mantiene una participación desigual entre el alumnado matriculado en bachillerato, con porcentajes superiores a la media europea, y en el que las mujeres son mayoría, y la matrícula en formación profesional de grado medio, que se encuentra por debajo de lo que es habitual en los países de nuestro entorno, y que continúa dibujándose hoy, al igual que en décadas pasadas, como una opción que cursan un porcentaje algo más alto de hombres (Gráfico 25). Esta situación se hace visible, tanto con el análisis de la proporción de hombres y mujeres estudiantes de secundaria postobligatoria que realizan estudios de Bachillerato y CFGM, como si se consideran la tasa de personas que estudia bachillerato o CFGM un año después de haberse graduado en ESO⁷¹.

⁷¹ La situación de las mujeres en el acceso al Bachillerato es mucho más favorable que la de los hombres: existen ocho puntos de diferencia en los valores del indicador. Los hombres, por el contrario, tienen una probabilidad mucho mayor de acceder a los Ciclos Formativos de Grado Medio

GRÁFICO 25

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO EN ENSEÑANZAS POST-SECUNDARIAS DE CARÁCTER GENERAL Y PROFESIONAL POR SEXO, UE-27-ESPAÑA.

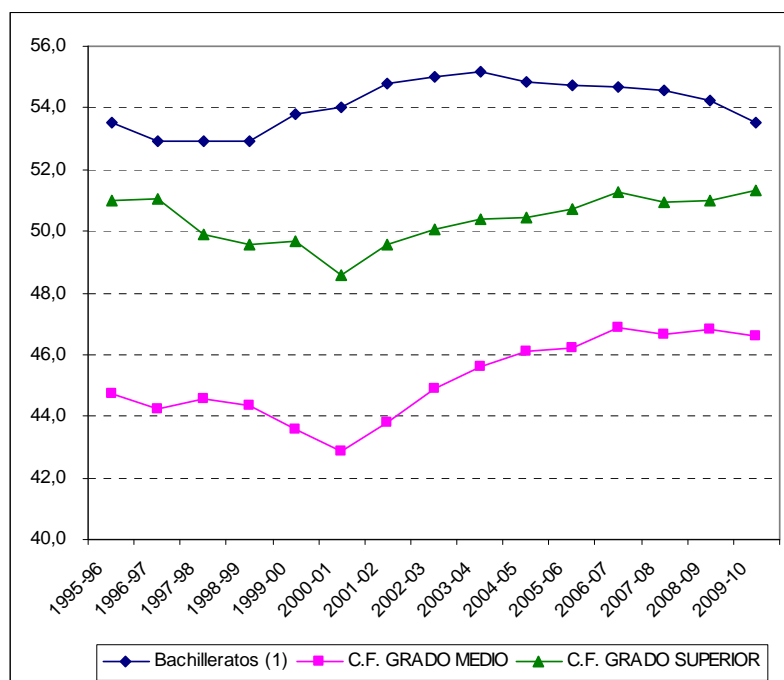


Fuente: Eurostat. *Population and social conditions, Education and Training*.

En España, la evolución de la participación de las mujeres en los estudios de carácter profesional tiene su punto de inflexión en el año 2000, año a partir del cual comienza una tendencia creciente de la presencia femenina, avance que es más pronunciado en los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) que en los de Grado Superior (CFGS), aunque en estos últimos la equiparación entre ambos sexos en los estudios de carácter superior es, una realidad en 2010. En relación a los estudios de Bachillerato, la mayoritaria presencia femenina se ha mantenido más constante desde el año 2000. Finalmente, en todos los estudios parece que la presencia femenina declina en el último año, excepto en CFGS (Gráfico 26).

GRÁFICO 26

PORCENTAJE DE MUJERES EN EL ALUMNADO MATRICULADO, 1995-2010



(1) Incluye: Bachillerato (presencial y a distancia), BUP y COU (presencial y a distancia) y Bachillerato Experimental.

Fuente: Ministerio de Educación. *Series de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias*.

Además, continúan las diferencias por sexo en la elección de las diferentes modalidades de bachillerato, y entre las diferentes ramas profesionales de estudio en la FP, observándose en esta última tanto un importante grado de feminización de algunas ramas⁷², como de segregación según género⁷³. La segregación según género es muy relevante pues supone el inicio de la segregación ocupacional, la cual tiene importantes y desventajosos efectos sobre el mercado de trabajo, al entrañar un importante desaprovechamiento del capital formativo y humano. Por tanto, el estudio sobre los diferentes mecanismos que contribuyen a reproducir la segregación por sexos en la elección de itinerarios formativos en esta etapa⁷⁴ es importante.

En ambos cursos de bachillerato, las modalidades más feminizadas son las de Arte, y de Humanidades y Ciencias Sociales, y además la evolución en el período considerado, también para ambos cursos, muestra un aumento del grado de feminización en ambas

⁷² Es decir, en las que la presencia femenina es mayoritaria pero cuyo peso relativo en el total de las ramas es marginal.

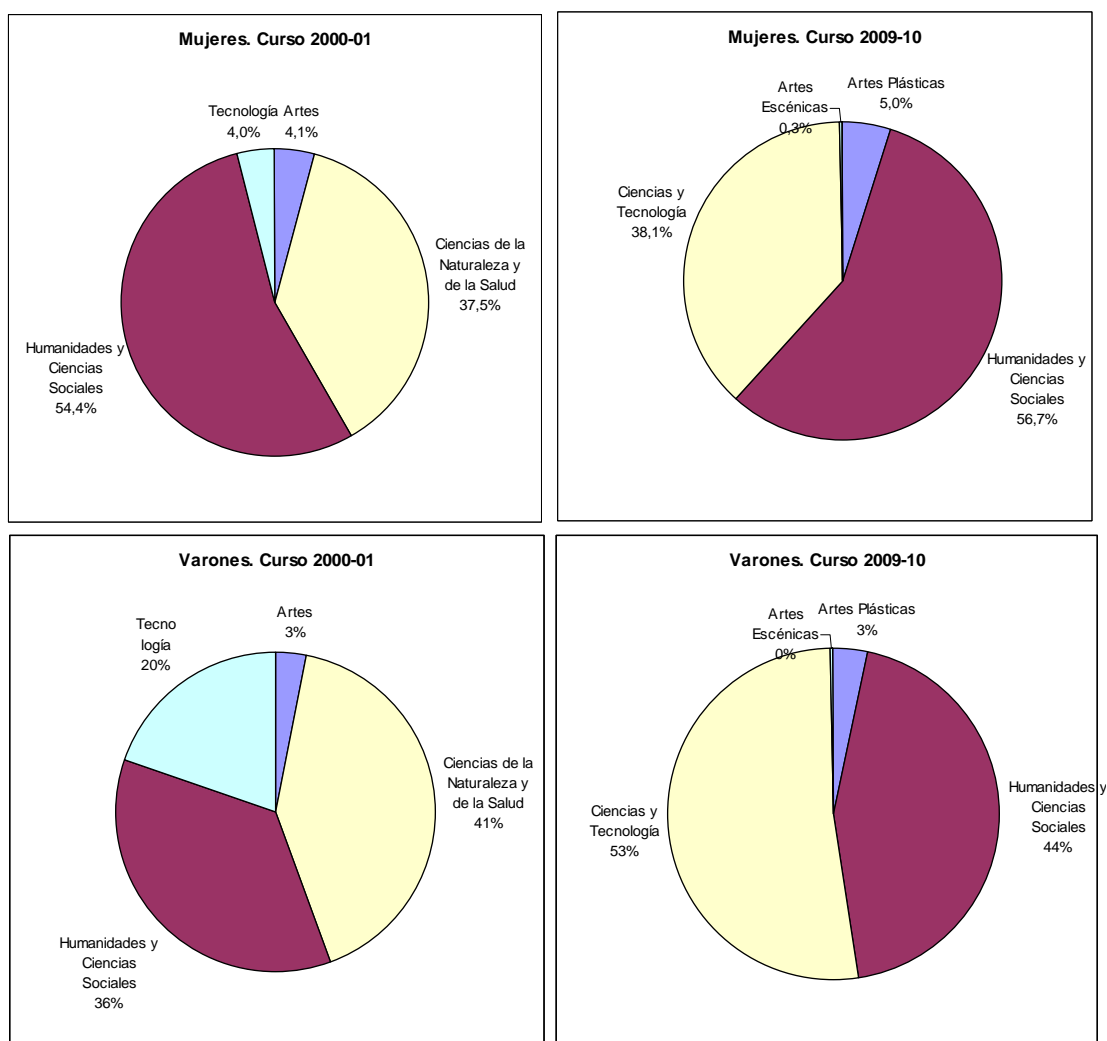
⁷³ Hace referencia a la concentración formativa en un limitado número de disciplinas con un peso importante sobre la estructura formativa profesional.

⁷⁴ C. Elejabeitia, *Estudio I. Formación Profesional en Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. CIDE, Instituto de la Mujer.

modalidades. Sin embargo, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en la opción de Tecnología. Por otro lado, a pesar del cambio de optativas derivado de la LOE⁷⁵ se mantiene e incluso acentúa la segregación por género en la elección de los estudios. Así, más de la mitad de las chicas eligen la opción de Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que las Ciencias y la Tecnología son modalidades escogidas más por los chicos (Gráfico 27).

GRÁFICO 27

DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN BACHILLERATO POR MODALIDAD Y SEXO, 2000-01 Y 2009-10



Fuente: Ministerio de Educación. Estadística Enseñanzas no Universitarias. Resultados Detallados.

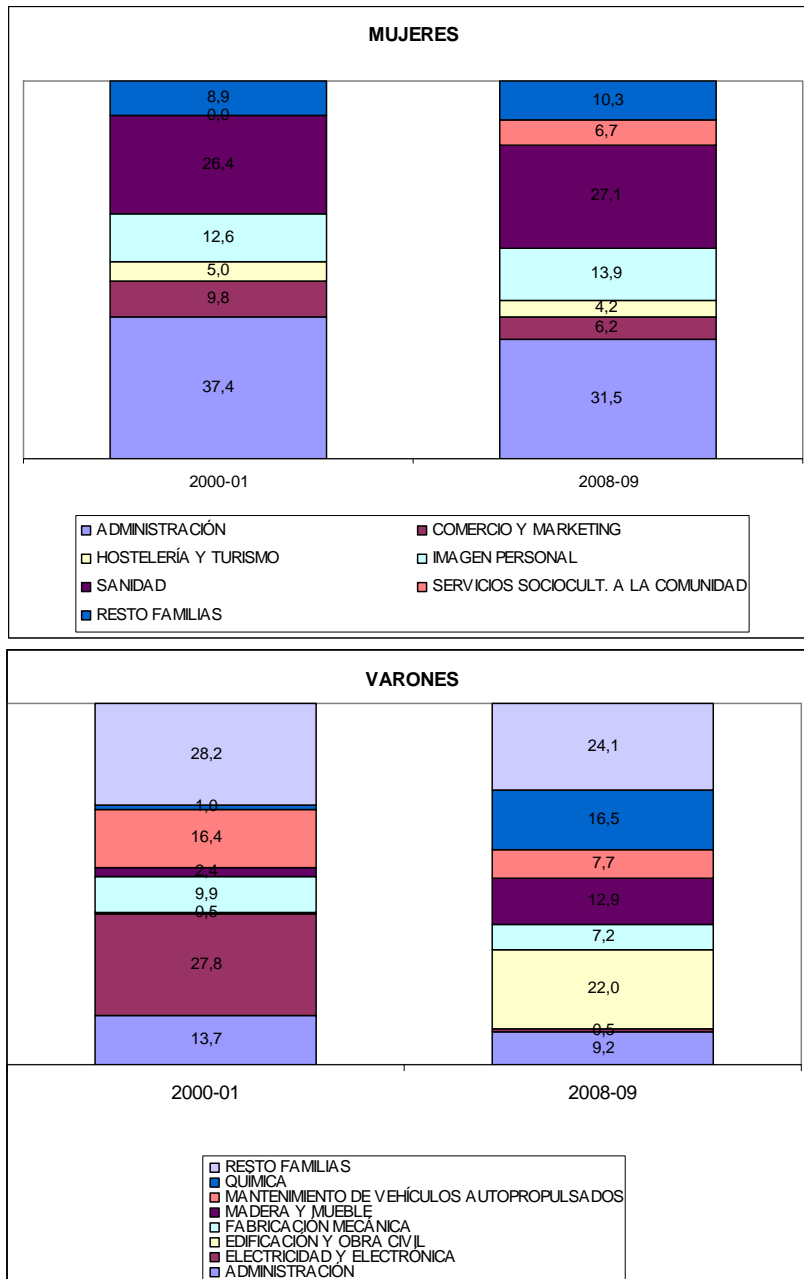
En las ramas profesionales de los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM), la evolución muestra que en las ramas fuertemente feminizadas (administración; comercio

⁷⁵ Real Decreto 1467/2007, de 2 de noviembre, por el que se establece la estructura del bachillerato y se fijan sus enseñanzas mínimas.

y marketing; imagen personal; sanidad; textil, confección y piel, y servicios socioculturales a la comunidad) se produce un ligero aumento del porcentaje de mujeres sobre el total, pero también lo hace en las ramas más masculinizadas (actividades agrarias; actividades físicas y deportivas; actividades marítimo-pesqueras; electricidad y electrónica; edificación y obra civil; fabricación mecánica, madera y mueble; mantenimiento y servicios a la producción; mantenimiento de vehículos autopropulsados). Sin embargo, durante los últimos ocho cursos la segregación por género en la elección de las ramas formativas apenas ha variado, pues en ambos años, aproximadamente tres de cada cuatro alumnas de CFGM (76,3 y 74,4 por 100 respectivamente) cursan estudios en las ramas de administración, imagen personal y salud. En el caso de los varones, se da una mayor dispersión en las ramas de estudios escogidas, de tal manera que la concentración en las tres ramas donde mayor número de estudiantes varones se concentraba en 2009 (edificación y obra civil; madera y mueble, y química) es menor que en el caso de las mujeres (51,4 por 100 de los alumnos).

CUADRO 17

DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVO DE GRADO MEDIO SEGÚN FAMILIA PROFESIONAL Y SEXO, 2000-2001 Y 2008-09



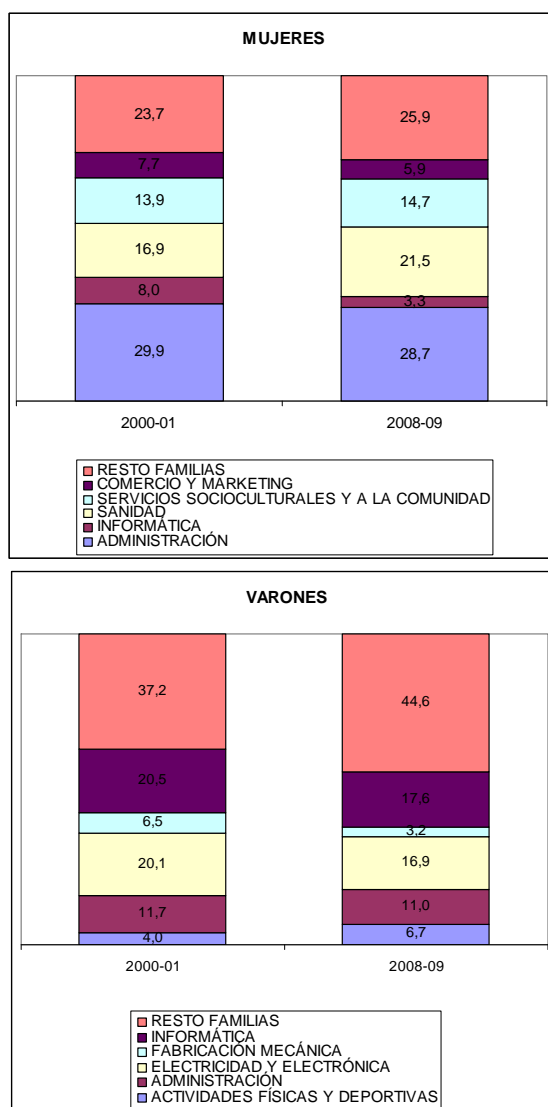
Fuente: Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*. Edición 2011.

En los ciclos formativos de grado superior (CFGS), la segmentación por género en la elección de las ramas profesionales es menor que la que se producía en los CFGM, pero sin embargo en el caso de las mujeres dicha segregación ha aumentado en el periodo considerado. Así, mientras que en el curso 2000-01 el 60,6 por 100 de las mujeres matriculadas en CFGS se concentraba en las ramas de Administración, Sanidad y en Servicios socioculturales y a la comunidad, en el curso 2008-2009 la concentración en

estas ramas aumenta al 64,9 por 100. En el caso de los varones la segregación en la elección de estudios es menor tanto respecto a los CFGM, como con respecto al inicio del periodo considerado. Así, mientras el 52,3 por 100 de los hombres matriculados en CFGS se concentraban en el curso 2000-01 en las ramas de Administración, Electricidad y Electrónica e Informática, la concentración en estas mismas ramas se reduce al 45,5 por 100 en el curso 2008-2009. Por otro lado, el grado de feminización de las distintas ramas profesionales no ha variado de forma considerable en el periodo considerado.

CUADRO 18

DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR SEGÚN FAMILIA PROFESIONAL Y SEXO, 2000-2001 Y 2008-09



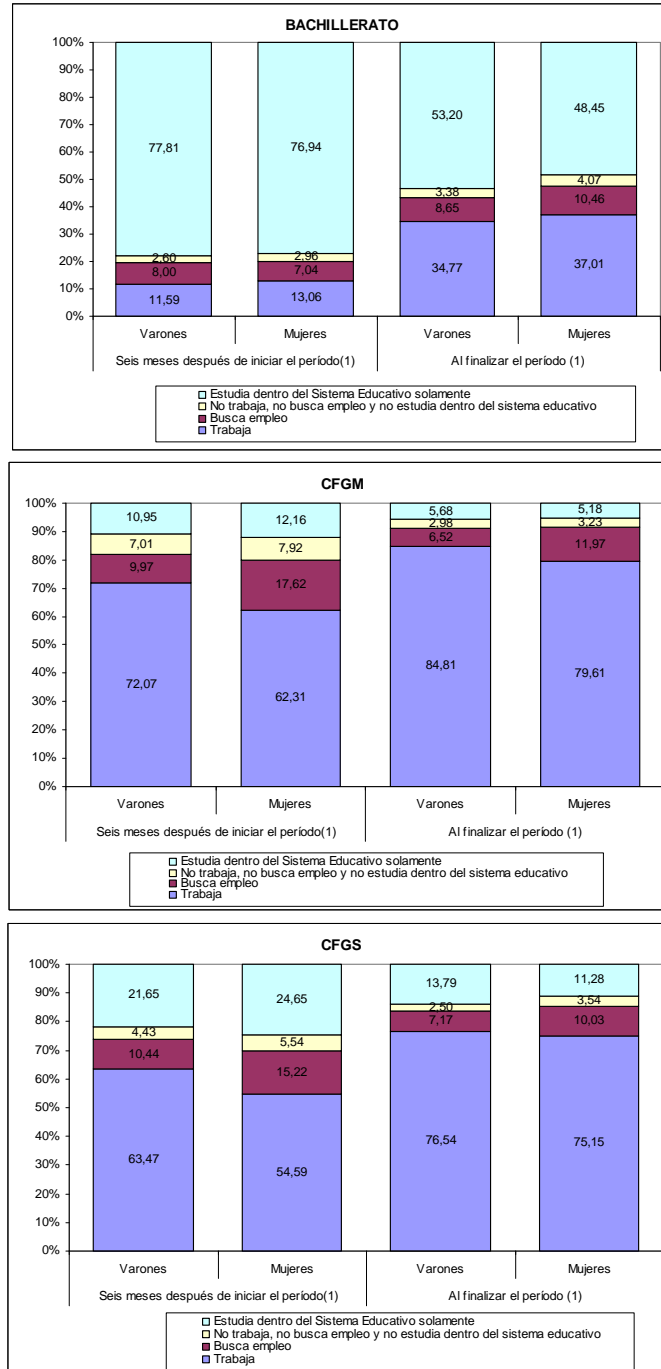
Fuente: Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*. Edición 2011.

La continuidad en los estudios es coherente con la ordenación educativa y claramente diferente para los dos colectivos que han terminado estudios con carácter propedéutico (Bachillerato), y para los colectivos que han acabado los estudios de FP de grado medio y superior, que tienen un carácter finalista y orientada hacia el empleo, tanto la al inicio como al finalizar el periodo. Así, mientras que la situación educativa mayoritaria entre los primeros era continuar estudiando, la mayor parte de los graduados de Formación Profesional Reglada (FPR), tanto de grado medio como superior, han salido del sistema educativo tras conseguir el título correspondiente y no han comenzado ningún otro estudio (88 y 70,8 por 100), siendo las razones laborales los principales motivos de dicha salida, por lo que también sus reincorporaciones al sistema educativo son mínimas (9 por 100). Por tanto, de la diferente elección de hombres y mujeres en la educación post-obligatoria, se deriva la mayor continuidad en el sistema educativo de las mujeres, como lo atestigua su mayor presencia en todos los niveles de formación universitaria.

Sin embargo hay que destacar que no existen diferencias por sexo en relación a la continuidad en el sistema educativo entre los que acaban de graduarse en Bachillerato, si bien la continuidad es significativamente superior entre los chicos cuatro años después de haberse graduado (Gráfico 28). Con relación a las enseñanzas profesionales, hay que señalar que mientras en los CFGM no existen diferencias de género en la continuidad de los estudios, en los CFGS, nada más graduarse las mujeres siguen estudiando en una proporción ligeramente superior a los varones, pero cuatro años después, son ellos los que continúan en el sistema educativo en una proporción levemente mayor.

GRÁFICO 28

PERSONAS POR SITUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ACTIVIDAD LABORAL 6 MESES DESPUÉS DE INICIAR Y AL FINALIZAR EL PERÍODO ANALIZADO



Fuente: INE, Encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral, 2005.

3.3. Las mujeres en la Universidad

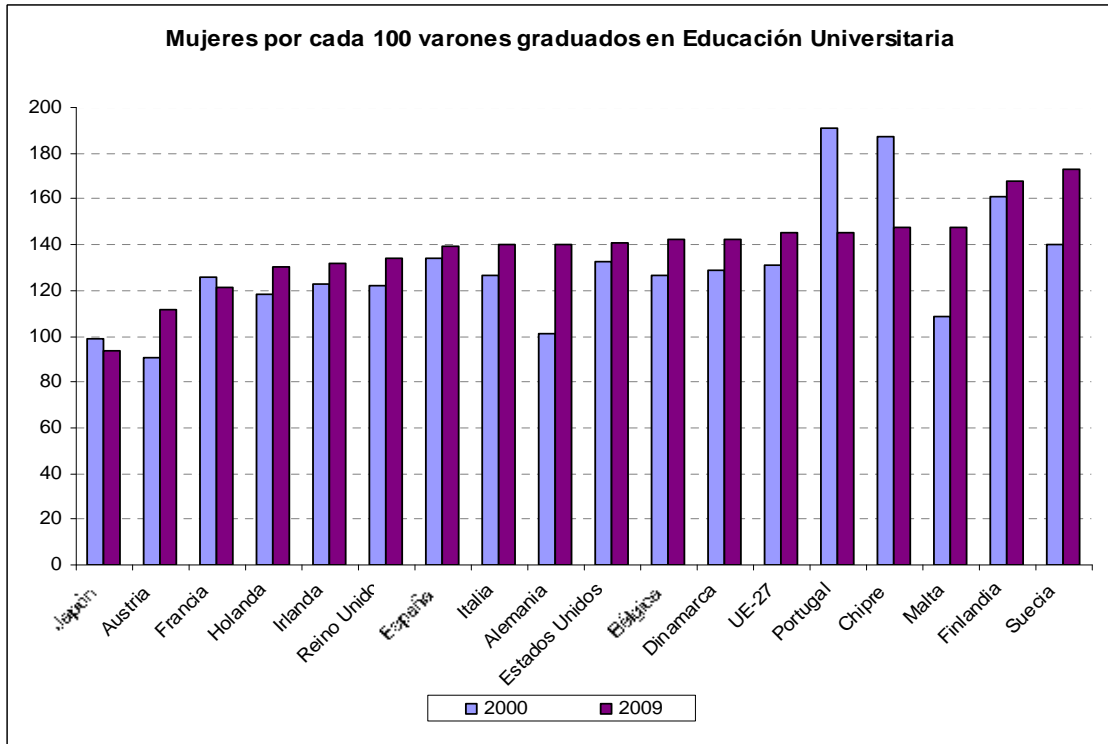
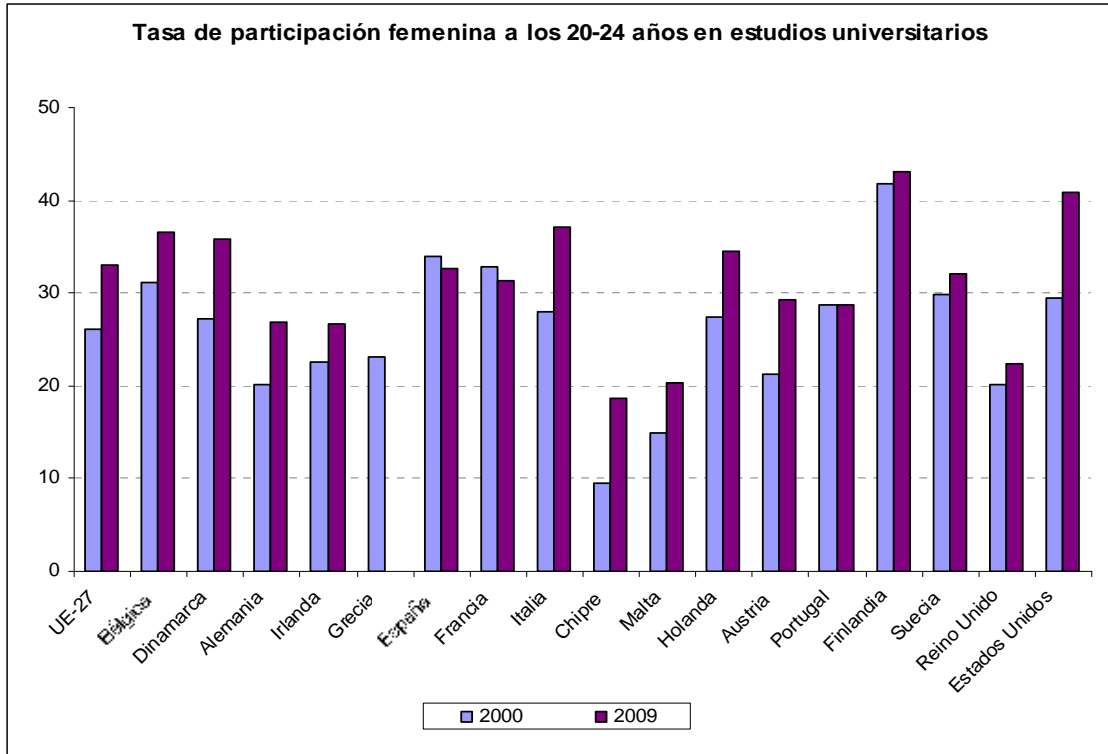
El crecimiento de la demanda universitaria en España se ha acompañado de importantes cambios en la composición de la misma, sobre todo en lo que respecta a la creciente

consolidación de la mujer en la Universidad. La presencia de la mujer en la universidad en el curso 2009-10 es mayoritaria (54,4 por 100), a pesar del descenso en la proporción de jóvenes que accede a la universidad derivada del menor volumen de estas generaciones y del ligero descenso de la tasa bruta de población que supera la prueba de acceso.

El espectacular aumento del alumnado femenino universitario durante la década de los ochenta, cuando las mujeres duplicaron su número en las aulas, y un mayor incremento durante los noventa del alumnado femenino que el experimentado por sus coetáneos masculinos en ese mismo periodo, hizo realidad la paridad en la Universidad a principios del siglo XXI. Además, este crecimiento fue más rápido y continuado en España que en la mayoría de los países de su entorno, lo que provocó que fuera uno de los países de la UE con mayor proporción de población femenina con educación superior. Sin embargo, hoy día España no destaca a este respecto, pues en la primera década del siglo XXI, aunque la pérdida de alumnado universitario ha sido inferior en el caso de las mujeres que de los varones (Gráfico 30), la proporción de mujeres españolas graduadas en la universidad por cada 100 hombres ha crecido menos que en otros países, y mientras que en la mayoría de los países de nuestro entorno ha aumentado, la tasa de matriculación de las mujeres jóvenes en España ha descendido ligeramente más (Gráfico 29). Según datos de Eurostat, la proporción de población femenina con estudios universitarios era en 2009 en España del 18%, aun por encima de Austria (11%) o Grecia (17%), pero muy por debajo de países como Dinamarca (26%), Francia (22%), Irlanda (30%), o Finlandia (35%).

GRÁFICO 29

EVALUACIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN Y PRESENCIA FEMENINA EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
EN ESPAÑA Y EUROPA



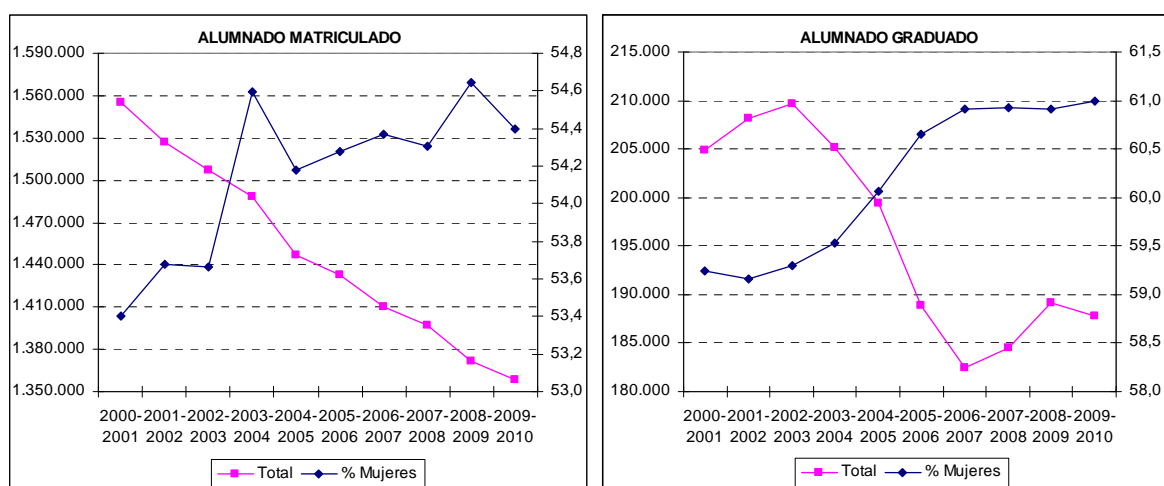
Fuente: Eurostat.

Las primeras diferencias a favor de las mujeres en la educación universitaria se centran en el acceso a dichos estudios. Las mujeres siguen siendo mayoría entre los aspirantes a ingresar en la Universidad (59,2 en 2000-2001 y 56,8 por 100 en 2009-2010). La tasa bruta de población que supera la prueba de acceso a la universidad⁷⁶ aunque descendente para ambos sexos desde 1998 a 2008 (40,9 y 36,7 por 100), en el caso de las mujeres continúa siendo superior, aproximadamente quince puntos porcentuales, a la de los varones durante este periodo⁷⁷. Sin embargo, no se aprecian diferencias por sexo significativas en la proporción de alumnos aprobados sobre matriculados, por lo que se puede deducir que, dados los resultados de rendimiento en las anteriores etapas, la criba más desfavorable para los varones se produce antes del acceso a la universidad.

En el curso 2009-10, no sólo el 54,4 por 100 del total de estudiantes universitarios son mujeres, sino que su presencia ya es mayoritaria en todos los niveles de formación universitaria: el 53,7 por 100 entre los estudiantes de grado, el 53,3 por 100 entre los estudiantes de masteres oficiales y el 52 por 100 entre los de doctorado. A estos datos es preciso añadir que las mujeres abandonan en menor proporción los estudios y tienen un mayor rendimiento que sus compañeros varones, lo que ha conducido a que se licencien en mayor porcentaje al que se matriculan.

GRÁFICO 30

EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO Y GRADUADO EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA POR SEXO, 2000-2009



Fuente: INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España*.

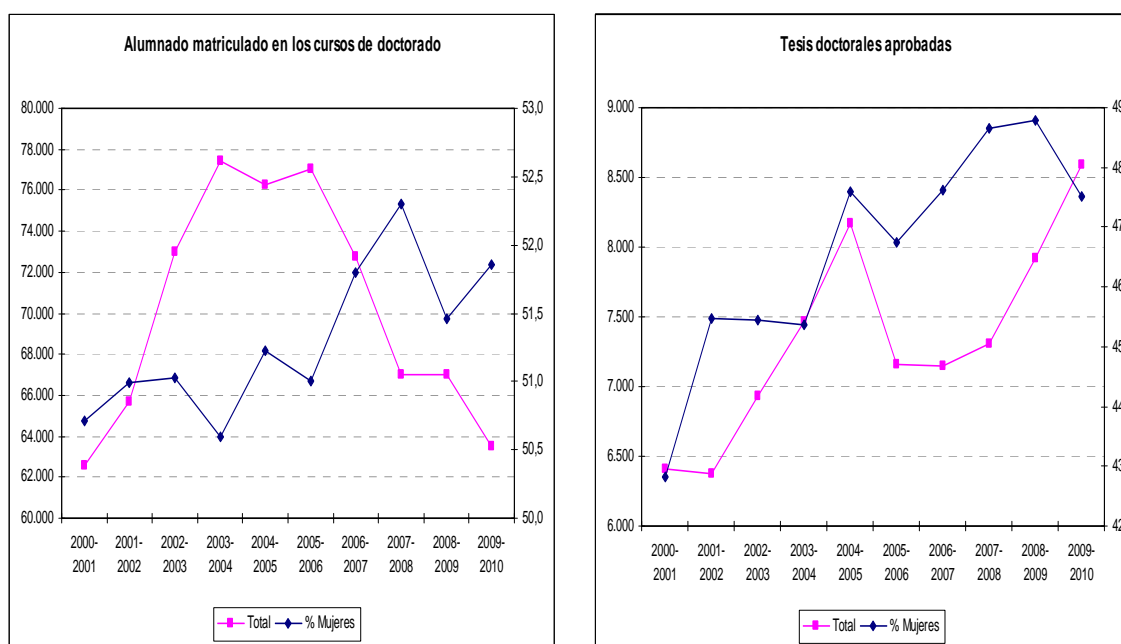
⁷⁶ Ministerio de Educación. *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*. Edición 2010.

⁷⁷ En 1998 la tasa de los varones es de 33,9 y la de las mujeres de 48,3; y en el 2008 estas proporciones son del 29,6 y 44,2 por 100 respectivamente

Finalmente, la realización de los cursos de doctorado significa alcanzar el grado superior de especialización en una materia, y su realización va encaminada, normalmente, a la investigación y/o docencia. La progresión en el número de alumnas de doctorado en la década de los 90, provocó que ya en el año 2001 las mujeres fueran la mitad del alumnado matriculado en este ciclo. Este mayor crecimiento de la presencia femenina ha continuado durante la primera década del siglo XXI, provocando que en el curso 2009/10 las mujeres representaran el 52 por 100 del alumnado en este nivel. La pérdida del potencial femenino comienza a notarse con la lectura de tesis, pues a pesar del importante aumento de su presencia en la última década, en este primer escalón de la carrera investigadora y/o docente se produce un pequeño descenso en la presencia femenina (Gráfico 31).

GRÁFICO 31

EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LOS CURSOS DE DOCTORADO Y TESIS DOCTORALES APROBADAS POR SEXO, 2000-2009



Fuente: INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España*.

SEGMENTACIÓN DE GÉNERO POR TIPO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

La evolución del alumnado universitario por área de conocimiento es el resultado de una elección efectuada varios años antes. Por ello, la segmentación por tipo de estudios que se evidenciaba en el bachillerato se muestra también en las pruebas de acceso a la universidad, y en el alumnado matriculado y graduado en estudios universitarios.

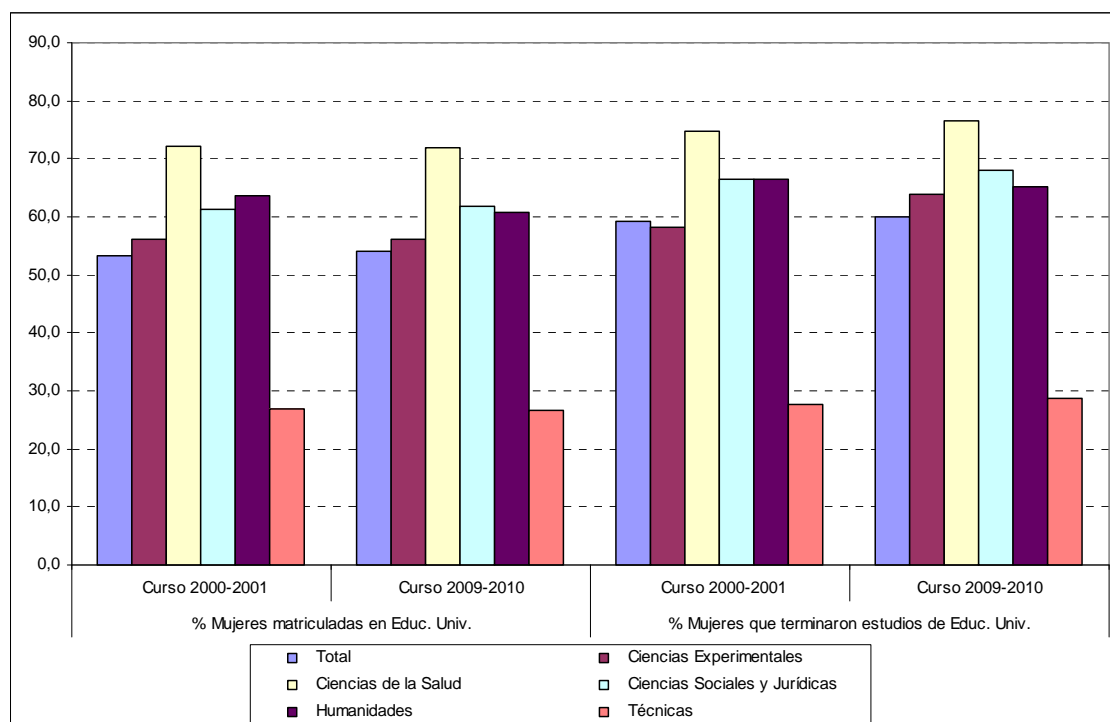
En España, aumenta la segregación existente desde el año 2001 en el alumnado matriculado en las pruebas de acceso a la universidad. La opción Científico-Técnica es

en la que más se matriculan los hombres (51,5 por 100 del total de varones matriculados) y la de Humanidades y Ciencias Sociales es la opción más elegida por las mujeres (46,5 por 100). La presencia femenina es mayoritaria en todas las ramas, excepto en Ciencias y Tecnología (donde la presencia de ambos sexos es prácticamente igual) Por otro lado, no se producen diferencias significativas en el porcentaje de mujeres que aprueban en cada rama respecto al porcentaje de aprobados para el conjunto de alumnos.

La feminización universitaria de determinadas áreas de estudio (Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, y de Ciencias de la Salud), es una constante en el tiempo, aunque la evolución muestra que en algunas áreas fuertemente feminizadas, como Humanidades, se va produciendo un ligero descenso de la presencia de mujeres, y en las ramas más masculinizadas, como las Ciencias Experimentales, un ligero aumento de la presencia femenina (Gráfico 32). Respecto a la segmentación por género de las áreas de estudio (Gráfico 33), hay que señalar que en el caso de las mujeres la concentración continúa en términos sustantivos, al no producirse una mayor diversificación en la elección de las carreras.

GRÁFICO 32

PROPORCIÓN DE MUJERES MATRICULADAS Y QUE TERMINÓ ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARISA POR RAMA DE ESTUDIOS



Fuente: INE; *La estadística de la enseñanza superior en España*.

La escasa variabilidad en el tiempo de la distribución del alumnado matriculado por ramas de estudio⁷⁸, dificulta que España, pero también Europa, cumpla el objetivo europeo de aumentar el porcentaje de graduados en carreras científicas y tecnológicas hasta el 15 por 100. En 2009 cuentan 12,5 y 14,3 por cada 1000 habitantes de 20-29 años respectivamente, y en España la evolución del alumnado matriculado en estas carreras lleva un descenso anual del 1,9 por 100 entre el año 2004 y 2008⁷⁹, cuestión a la que se suma la disminución de la población joven, que se incrementará más a partir de 2010. Tampoco, parece sencillo reducir el desequilibrio entre hombres y mujeres en estas especialidades, pues aunque las mujeres son mayoría tanto en las universidades españolas como europeas, hay más hombres que mujeres graduadas en Matemáticas, Ciencia y Tecnología -MST- (31,9 por 100 en la UE-27 y 29,9 por 100 en España).

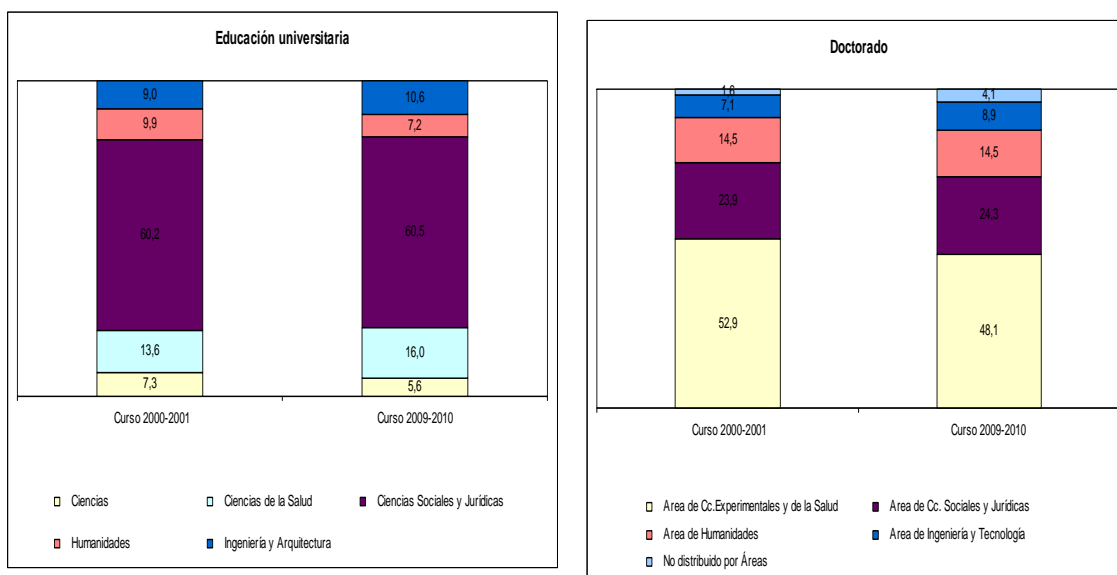
La progresión en el número de alumnas de doctorado en la última década, provoca que en el curso 2009-10, el 51,9 por 100 del alumnado matriculado en el tercer ciclo sea femenino. Sin embargo, se siguen observando diferencias significativas en la elección de los estudios, a pesar de que la presencia de mujeres en las áreas más feminizadas (Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) ha disminuido o ha permanecido igual, y su presencia en el área de Ingeniería y Tecnología, y en el de Ciencias Experimentales y de la Salud ha aumentado. Respecto a la segmentación por género de las áreas de estudio, hay que señalar que entre el alumnado de doctorado, la segmentación sigue produciéndose aunque con algunas diferencias respecto al alumnado matriculado en educación universitaria (Gráfico 33). La presencia del alumnado femenino de doctorado es superior que en la etapa universitaria en el área de Humanidades, pero también en Ciencias Experimentales y de la Salud, mientras que su presencia en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas es inferior, y en la Técnica es similar en ambos niveles.

⁷⁸ C. Sociales y Jurídicas (49,8 por 100), Técnicas (24,1 por 100), Ciencias de la Salud (11 por 100), Humanidades (9,2 por 100) y Ciencias Experimentales (5,9 por 100).

⁷⁹ European Commission. Comisión staff working document. *Progress towards the common European objectives in education and training (2010/2011)*. Indicators and benchmarks.

GRÁFICO 33

DISTRIBUCIÓN POR RAMA DE ESTUDIOS DEL ALUMNADO FEMENINO QUE TERMINÓ ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y DE DOCTORADO



Fuente: INE; *La estadística de la enseñanza superior en España*.

Respecto a las tesis doctorales aprobadas en el curso 2009/2010 se observa que, sobre el total de tesis aprobadas, el porcentaje de tesis presentadas por hombres supera al de mujeres en 5 puntos porcentuales, cuando estas diferencias eran de 14 puntos en el 2001, lo que solo en una pequeña parte se debe al aumento del alumnado femenino entre los doctorandos (de aproximadamente 1 punto porcentual) (Gráfico 31) En esta década, los mayores aumentos en la proporción de mujeres que aprueban las tesis doctorales se muestran en las áreas C. Experimentales y de la Salud (6,7 p.p.) pasando a ser mayoría frente a los varones. En el extremo opuesto, solo un 27 por 100 de las tesis aprobadas en el curso 2009-2010 en el área de Ingeniería y Tecnología fueron presentadas por mujeres.

3.4. Las mujeres en el aprendizaje a lo largo de la vida

El aumento de la participación de los adultos en el aprendizaje permanente al 12,5 por 100 como media en la UE para el año 2010, es uno de los niveles de referencia del rendimiento medio europeo en educación y formación, marcado por el Consejo Europeo en el año 2003. España, aunque no se halla demasiado alejada del punto de referencia europeo en 2008 (10,4 por 100), sí lo está respecto a países más avanzados como Dinamarca, Reino Unido, Suiza o Finlandia, donde se alcanzan valores entre el 20 y el 30 por 100.

La Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje (EADA-2007) es un estudio desarrollado conjuntamente por Eurostat y los países miembros con la finalidad de efectuar un seguimiento de las actividades de aprendizaje a lo largo de la vida, recabando información sobre la participación de la población adulta en la Educación Formal⁸⁰, en la educación No Formal⁸¹ y en el aprendizaje informal⁸², pero también sobre los obstáculos para participar en la educación y formación y sobre el acceso a información sobre posibilidades de aprendizaje. Del análisis de los resultados de esta encuesta es posible extraer algunas conclusiones respecto a la diferente participación en el aprendizaje permanente de hombres y mujeres.

En España tres de cada 10 adultos han realizado algún tipo de actividad de formación durante el último año. Esta proporción, aunque cercana al promedio de la UE-27, todavía se encuentra muy alejada de los países nórdicos o de Reino Unido.

En todos los países de la UE, las mujeres, los jóvenes, los ocupados y las personas con mayor nivel educativo son las que más participan en el aprendizaje permanente. Pero en los países en los que la participación en el aprendizaje permanente de la población adulta es más elevada (países nórdicos y UK), las diferencias de género son menores, y la participación de las personas de más de 55 años, también es comparativamente superior. Por tanto, cabría esperar que un mayor impulso al ALV en España repercutiría en una mayor participación de las personas que menos implicadas están en el aprendizaje, y que, además, tienen más probabilidad de ser excluidos laboral y socialmente.

FORMACIÓN MENOS VINCULADA AL TRABAJO EN EL CASO DE LAS MUJERES, ESPECIALMENTE EN ESPAÑA.

La participación de los adultos en la educación formal se sitúa en torno al 6 por 100 , tanto en España, como en la UE-27, y en ambos casos, esta presencia es mayor en las mujeres. Finalmente, en toda Europa, incluida España, la gran mayoría de los que participan en el ALV, lo hacen en actividades de educación y formación no formal, que en su mayor parte están relacionadas con el trabajo, aunque en España la participación en el aprendizaje no formal y la proporción de esta formación recibida relacionada con

⁸⁰ Tienen lugar en centros de educación y formación, son generalmente validados por las certificaciones socialmente reconocidas, y en proceso de aprendizaje está estructurado

⁸¹ Se desarrollan habitualmente fuera de los establecimientos de formación institucionalizados: en el lugar de trabajo, en los organismos y las asociaciones, en el seno de actividades sociales, en la persecución de intereses deportivos o artísticos. No conduce necesariamente a un título, pero es un aprendizaje estructurado e intencional.

⁸² No se proporciona en un centro de formación, no conduce necesariamente a un título y no está estructurado. Se puede producir paralelamente a otras actividades de aprendizaje y puede ser fortuito o intencional.

el trabajo es algo menor que en el resto de Europa (Cuadro 19). La participación femenina en la formación relacionada con el trabajo es menor que la masculina, tanto en la media de la UE-27 como en España. En el caso de la formación no formal que no está en absoluto relacionada con el trabajo, la participación femenina es mayor, y las diferencias son más acusadas en España que en la UE-27.

CUADRO 19

POBLACIÓN ADULTA EN EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA, POR SEXO, EN ESPAÑA Y UE-27, 2007

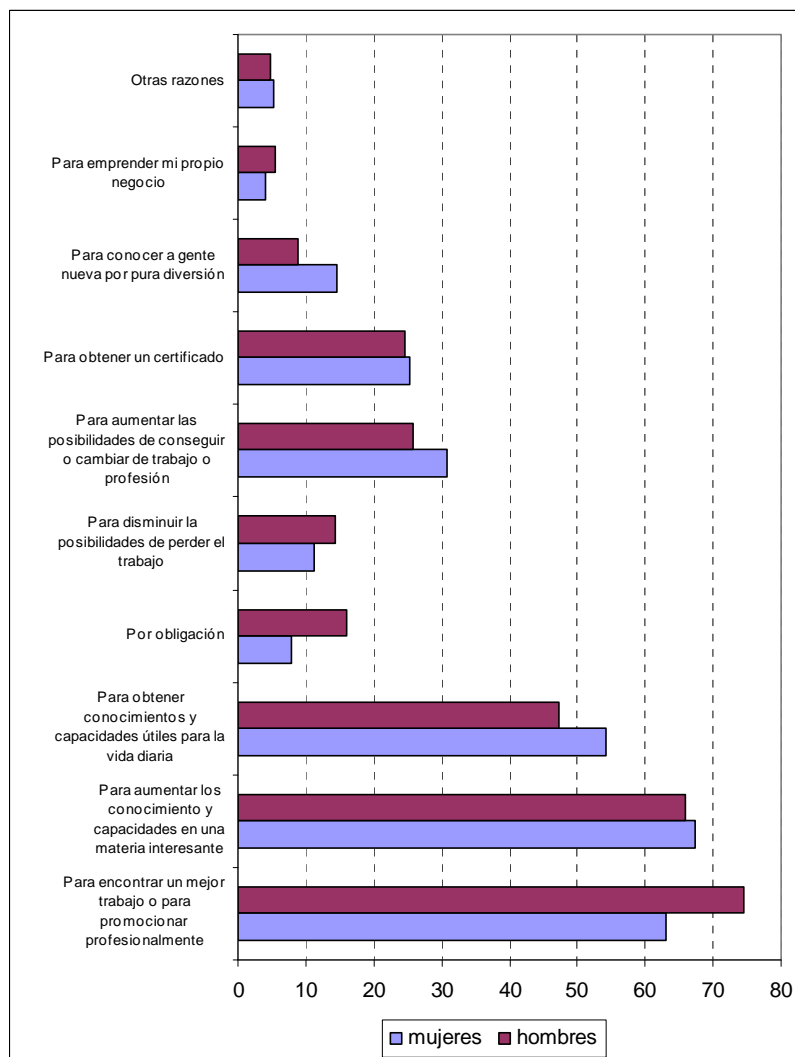
PARTICIPACIÓN EN DIFERENTES ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS DE APRENDIZAJE		Mujeres	Hombres
Tasa de personas que participan en cualquier actividad de educación	España	31,0	30,8
	UE-27	35,5	36,5
Tasa de participación en la Educación Formal	España	6,4	5,5
	UE-27	6,8	5,7
Tasa de participación en la Educación No Formal	España	27,1	27,3
	UE-27	32,0	33,4
Participación en la Educación No Formal, por tipo de formación recibida	Relacionada con el trabajo	España	64,3
		UE-27	81,3
	Sólo no relacionada con el trabajo	España	78,7
		UE-27	88,0
		España	35,2
		UE-27	18,6
		España	19,8
		UE-27	11,1

Fuente: Eurostat. Adult Education Survey.

En España, la menor participación femenina en la formación relacionada con el trabajo puede relacionarse, tanto con su menor participación en la actividad laboral como con el menor peso que éstas conceden a las razones vinculadas con el mercado de trabajo- el acceso, promoción y cambio de trabajo o profesión, pero también a la mayor importancia que conceden los españoles a los motivos relacionados con el crecimiento personal, especialmente entre las mujeres (Gráfico 34).

GRÁFICO 34

RAZONES PARA PARTICIPAR EN LA EDUCACIÓN NO FORMAL, POR SEXO, 2007



Fuente: Eurostat. Adult Education Survey.

LA COMPATIBILIDAD CON LAS OBLIGACIONES FAMILIARES, EL PRINCIPAL OBSTÁCULO.

Tan sólo el 8,4 por 100 de los adultos españoles y el 12 por 100 de los europeos no han participado en ninguna actividad formativa, pero si desearían haberlo hecho. Para éstos, los principales obstáculos que han impedido su participación, tanto en la UE como en España, han sido la falta de tiempo por responsabilidades familiares y la incompatibilidad entre el horario del trabajo y el de la formación (Cuadro 20). Las responsabilidades familiares son un obstáculo importante para más españoles que europeos, y especialmente para las mujeres españolas. Estos datos parecen avalar que en España sería necesario reforzar medidas de compatibilización entre la formación y el cuidado de niños y mayores, especialmente para las mujeres (Cuadro 20).

CUADRO 20

OBSTÁCULOS A LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y FORMATIVAS, 2007

OBSTÁCULOS	ESPAÑA	UE-27
Responsabilidades familiares		
TOTAL	30,6	22,4
Mujeres	40,8	31,7
Hombres	18,0	12,0
Jornada laboral		
TOTAL	17,9	21,7
Mujeres	11,0	14,0
Hombres	26,0	30,0
Coste de la formación		
TOTAL	12,2	15,1
Mujeres	11,3	16,6
Hombres	13,0	13,0

Fuente: Eurostat. Adult Education Survey.

LA IMPORTANCIA DEL APRENDIZAJE INFORMAL

Finalmente, en relación a la participación en el aprendizaje informal hay que destacar la importancia numérica que está adquiriendo este tipo de aprendizaje, que en España ya se asemeja al del aprendizaje formal y no formal. En España, según datos de la EADA, más de 7,5 millones de personas han intentado adquirir conocimientos por su cuenta.

No existen diferencias significativas por géneros en la implicación en este tipo de aprendizaje, pero cuando se tienen en cuenta las diferentes características sociolaborales, hay que destacar que, aunque en ambos sexos, son los jóvenes, los ocupados y las personas con mayor nivel educativo los que más participan en este tipo de aprendizaje, destaca ligeramente la mayor implicación de las mujeres de mediana edad (45-54 años) y de las desempleadas e inactivas.

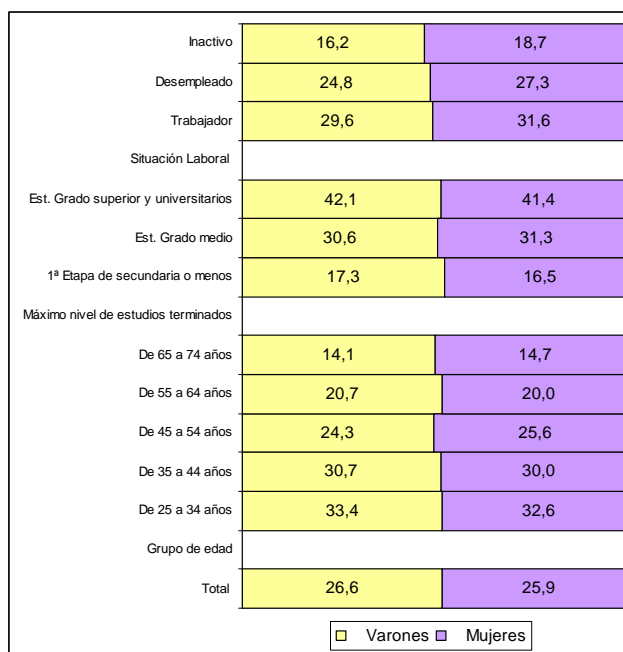
Los medios más habituales utilizados en este aprendizaje han sido el material impreso (59,0%), el ordenador (53,5%), aprender de un familiar o amigo (38,9%) o los medios audiovisuales (24,9%). Sin embargo, las mujeres utilizan mucho menos el ordenador como medio de aprendizaje (49,6% frente al 57,4% de los hombres) y algo más a través de visitas a centros de aprendizaje (20,5% frente al 16,5% de los hombres) y de los medios audiovisuales (26,5% frente al 23,3%).

La informática es la principal materia sobre las que las personas han intentado aprender algo por su cuenta (14,4%). Otras temáticas que destacan son: la mecánica y electrónica (9,3%), las ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho (8,8%), historia y filosofía (7,7%) y artes del espectáculo (7,4%). Además, se produce una ligera segregación en las temáticas escogidas en función del sexo. Las materias que más atraen a las mujeres son: salud y servicios sociales (4,9 p.p. más que a los varones), artes del espectáculo (2,4

p.p.), ciencias de la educación (2,3 p.p.), y otras artes y humanidades (2,2 p.p.). Por su parte, la mecánica, electrónica y otra formación técnica, junto a la informática son las materias preferidas por los varones (8,8 y 2,7 p.p.).

GRÁFICO 35

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES EN EL APRENDIZAJE INFORMAL, SEGÚN SEXO



Fuente: INE, Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje (EADA), 2007.

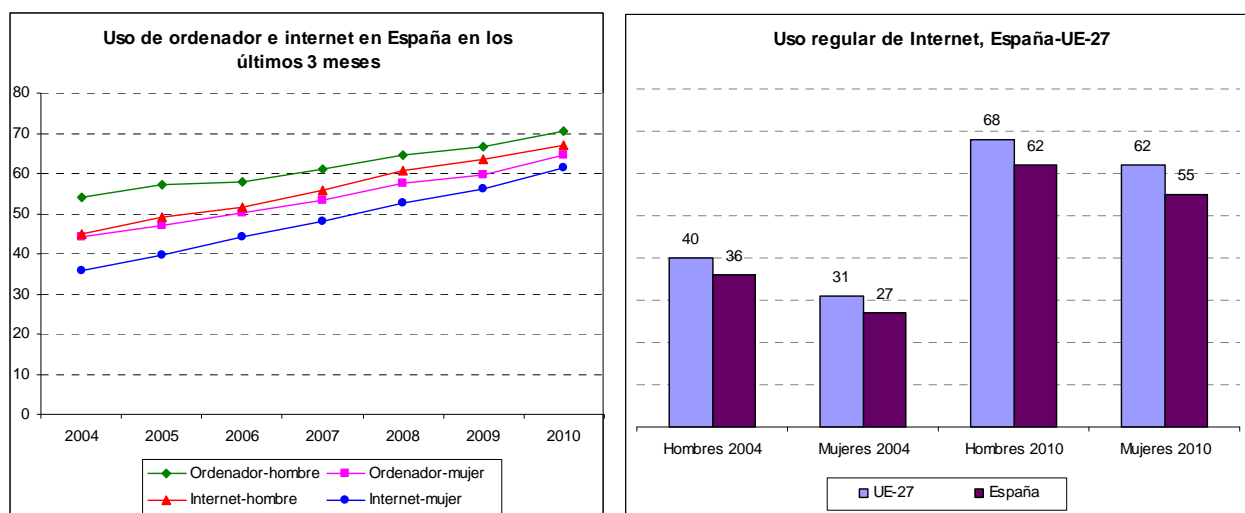
3.5. Sociedad de la información y brecha digital de género

La sociedad de la información provoca grandes transformaciones económicas y sociales que pueden traducirse en grandes oportunidades, pero también existe el riesgo de una fractura social entre las personas que manejan y gestionan esa información, y aquellas que no la poseen o no pueden acceder a ella.

Por ello, desde hace décadas tanto a nivel europeo, como estatal, regional e incluso local se han diseñado estrategias encaminadas a fomentar e impulsar la sociedad de la información entre la ciudadanía, las empresas y las administraciones públicas. Aunque son cada vez más los ciudadanos y ciudadanas que han incorporado el uso de las TIC en sus quehaceres diarios, la utilización de las TIC no es generalizado entre toda la ciudadanía. El sexo junto a otras variables como la edad, el nivel educativo, el hábitat (rural/urbano) y la situación profesional determinan el grado de acceso y los modos de utilización de las TIC.

En España, el uso de las TIC se ha hecho más extensivo tanto en los hombres como entre las mujeres, pero el diferencial o la brecha entre unos y otros continúa. Aunque desde el año 2004⁸³ ha aumentado considerablemente la población de hombres y de mujeres que han utilizado el ordenador e internet en los últimos 3 meses, España sigue por debajo de la media de la UE-27 en el grado de uso de internet en ambos sexos, si bien ha aumentado ligeramente la igualdad, pues en el transcurso de estos años la brecha de género ha disminuido tanto en la UE-27, como en España (Gráfico 36).

GRÁFICO 36
DIFERENCIAS EN LOS USOS DE ORDENADOR E INTERNET, 2004-2010
(En porcentaje de personas)



Fuente: INE, Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares.

La medición de la brecha digital de género es compleja, e incluye diferentes dimensiones, como la brecha de acceso, de frecuencia y uso, y de competencias digitales.

LA BRECHA DE ACCESO

La primera brecha es la de acceso, que incluye no solo la carencia de ordenador y conexión a Internet⁸⁴, sino también las disparidades de acceso por sexo en relación con características sociodemográficas de los individuos. Las características que ejercen una

⁸³ INE, Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares.

⁸⁴ Según los últimos datos de Eurostat, el 65% de los hogares de la UE-27 en 2009 tenía conexión a internet, mientras que en España, dicha proporción se reduce al 54%. Además, hay que señalar que el hogar es el lugar donde más hombres que mujeres utilizan el ordenador e internet.

influencia más elevada sobre el acceso de las personas a las nuevas tecnologías son la edad, el nivel de estudios, la situación laboral y el tamaño del hogar. Por otro lado, la incidencia de las variables analizadas sobre el acceso al ordenador y a Internet muestran, como se verá a continuación, una tendencia similar, si bien los resultados son más acusados en el caso de esta última tecnología.

La falta de acceso a esas tecnologías (e-acceso) está correlacionada de forma directamente proporcional con la edad e inversamente con el nivel de estudios, siendo la brecha de género especialmente significativa entre las personas de edad avanzada y con menor nivel de estudios (Cuadro 21). Por otro lado, estar incorporado al mercado de trabajo, reduce la probabilidad de exclusión de las TIC, principalmente si se tiene un empleo, y especialmente el caso de las mujeres. Por el contrario, en ambos sexos, las situaciones de inactividad laboral (pensionistas y amas de casa) están fuertemente asociadas a un menor acceso. Finalmente, los datos indican un mayor nivel de exclusión entre las personas que viven solas, sobre todo si son mujeres, mientras que ésta es menor cuando se convive con más de una persona, siendo además la brecha de género menos evidente.

CUADRO 21

POBLACIÓN QUE NUNCA HA UTILIZADO ORDENADOR E INTERNET, 2008

CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES	POBLACIÓN QUE NUNCA HA UTILIZADO ORDENADOR (%)		POBLACIÓN QUE NUNCA HA UTILIZADO INTERNET (%)		Diferencia mujeres-hombres	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	ORDENADOR	INTERNET
EDAD						
16-34 años	7,1	9,6	10,7	12,8	-2,5	-2,1
35-44 años	23,9	20,4	31,9	27,8	3,5	4,1
45-54 años	40,3	33,8	49,1	38,7	6,5	10,4
55-64 años	70,4	58,5	77,8	65,6	11,9	12,2
65-74 años	89,1	77,6	93,2	84,9	11,5	8,3
NIVEL DE ESTUDIOS						
Universidad	3,3	3,7	7,1	9,6	-0,4	-2,5
FP Superior	7,1	8,4	23,9	20,4	-1,3	3,5
2ª Etapa Secundaria	14,6	9,6	40,3	33,8	5	6,5
1ª Etapa Secundaria	36,6	28,5	70,4	58,5	8,1	11,9
Primaria	81,3	73,2	89,1	77,6	8,1	11,5
SITUACIÓN LABORAL						
Con empleo	18,1	21,9	23,9	27,5	-3,8	-3,6
En paro	24,8	34,7	32,9	39,3	-9,9	-6,4
Estudiando	0,9	0,9	2,1	1,7	0	0,4
Labores del hogar	67,6	66,3	75,2	74,3	1,3	0,9
Pensionista	80,3	73,7	86,9	80,7	6,6	6,2
Otra situación	38,3	51,3	43,7	58,7	-13	-15
TAMAÑO DEL HOGAR						
Unipersonal	54,2	36,8	60,6	43,4	17,4	17,2
Bipersonal	48,8	41,7	54,6	48,4	7,1	6,2
Multipersonal	29,7	25,6	35,7	30,5	4,1	5,2

Fuente: Universidad Complutense de Madrid. Observatorio E-igualdad, *La brecha digital de género: amantes y distantes*.

La segunda brecha es la que afecta a los usos (intensidad y variedad), y esta brecha está a su vez relacionada con la capacidad y las habilidades de los individuos para utilizar ordenadores e Internet. A continuación se describe, en primer lugar, el grado de incorporación efectiva a las TIC por sexo, separando a los usuarios de ordenador e Internet entre ocasionales y habituales. En segundo lugar, se analiza la brecha digital de género entre los que prácticamente utilizan diariamente estas dos herramientas, y se termina exponiendo las diferencias de género en los usos que ambos sexos hacen de internet.

Las variables que parecen tener una mayor incidencia en el grado de incorporación efectiva a las TIC son: la edad y el nivel de estudios, la situación laboral y la intensidad tecnológica (IT) de los hogares. Aunque la mayoría de las personas afirman haber utilizado el ordenador o Internet en el último mes, la brecha va incrementándose conforme aumenta la edad, hasta alcanzar los mayores niveles en los tramos superiores de edad (Cuadro 22). De hecho, un 36 por 100 de las mujeres de 65 a 74 años frente al 28 por 100 de los hombres declaran no haber utilizado el ordenador en el último año, diferencia que es incluso superior en el caso de internet (22 por 100 de mujeres frente al 6 por 100 de los hombres). Además, las diferencias de género son mayores en el grado de incorporación efectiva que en acceso en todas las edades, excepto entre los más jóvenes (16-34 años) donde el uso de Internet y el ordenador es mayoritario en ambos sexos. El efecto generación es el claro responsable de esta realidad pues mientras que en el proceso de socialización de los y las jóvenes, éstos han ido adquiriendo roles y pautas de comportamiento muy vinculados con la tecnología, gracias a la gran disponibilidad de productos TIC en los hogares, las exigencias escolares, y la relación estrecha de las TIC con el ocio; entre las personas de mayor edad la cotidianeidad con las TIC ha sido más reciente, y no ha formado parte de su proceso de socialización.

También a mayor formación, más reciente es el uso de ambas tecnologías, y menor es la brecha de género. Tanto es así, que prácticamente la totalidad de los jóvenes y las jóvenes que tienen titulación universitaria o de formación profesional de segundo grado, las utilizaron en el último mes. Pero es la relación con la actividad laboral el factor que en mayor medida determina tanto el grado de incorporación efectiva a Internet, como la brecha de género. De hecho, en los casos de las personas inactivas (pensionistas y labores del hogar), su grado de acceso es mucho menor que entre los estudiantes o las personas con empleo, y sus diferencias por sexos muy superiores.

La existencia cada vez mayor de hogares dotados tecnológicamente ha facilitado mucho el acceso de las mujeres a la Red, y la brecha de género tiende a disminuir conforme aumenta la dotación tecnológica de los hogares. La mayoría de las personas de ambos

sexos que viven en hogares con mayor equipamiento tecnológico ha accedido a Internet en el último mes, pero existe un porcentaje muy considerable de mujeres que vive en hogares tradicionales (39 por 100) que en realidad apenas podrían considerarse usuarias, puesto que hace más de un año que no acceden a la Red.

CUADRO 22
GRADO DE INCORPORACIÓN EFECTIVA A LAS TICS, 2008

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS	MOMENTO DE LA ÚLTIMA UTILIZACIÓN DEL ORDENADOR (%)		Diferencia Mujeres-Hombres	MOMENTO DE LA ÚLTIMA UTILIZACIÓN DE INTERNET (%)		Diferencia Mujeres-Hombres
	Último mes			Último mes		
	Mujeres	Hombres	Último mes	Mujeres	Hombres	Último mes
EDAD						
16-34 años	91,6	92,1	-0,5	90,0	92,0	-2,0
35-44	83,5	88,9	-5,4	82,7	89,7	-7,0
45-54	79,8	89,1	-9,3	81,1	89,5	-8,4
55-64	71,2	83,8	-12,6	78,7	89,0	-10,3
65-74	51,2	66,3	-15,1	65,1	84,5	-19,4
NIVEL DE ESTUDIOS						
Primaria	66,5	74,2	-7,7	71,7	78,9	-7,2
1ª Etapa Secundaria	75,2	83,8	-8,6	76,1	84,8	-8,7
2ª Etapa Secundaria	86,5	91,9	-5,4	86,4	92,6	-6,2
FP Superior	90,4	91,4	-1,0	86,3	91,8	-5,5
Universidad	95,6	97,3	-1,7	94,8	97,1	-2,3
SITUACIÓN LABORAL						
Con empleo				87,9	90,7	-2,8
En paro				81,5	81,9	-0,4
Estudiando				97,0	98,5	-1,5
Labores del hogar				68,2	84,4	-16,2
Pensionista				57,6	82,1	-24,5
Otra situación						
INTENSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS HOGARES (2)						
Tradicionales				33,5	60,9	-27,4
IT Media				53,3	62,3	-9,0
IT Alta				69,3	76,6	-7,3
Avanzados				91,9	95,4	-3,5

(1) Por último momento de uso o conexión se entiende el tiempo transcurrido desde la última vez que se utilizó el ordenador o Internet, abarcando desde el mes anterior hasta hace más de un año.

(2) Para analizar el nivel de la infraestructura tecnológica de los hogares españoles de manera sintética, en el informe se han construido cuatro nuevas variables representativas del grado de intensidad TIC (IT) de los hogares en los que residen los encuestados. La categorización realizada se ha establecido en función de la siguiente dotación tecnológica:

1. Hogares tipo 1 o TRADICIONALES: los que disponen de un equipamiento mínimo, con al menos uno de los siguientes aparatos: televisión, radio, video, equipo hi-fi o teléfono fijo. Estos hogares no disponen de ninguno de los elementos incluidos en las categorías 2, 3 y 4.
2. Hogares tipo 2 o de IT MEDIA: aquellos que cuentan con al menos un teléfono móvil o un reproductor de DVD, pero con ninguno de los elementos incluidos en las categorías 3 y 4.
3. Hogares tipo 3 o de IT ALTA: aquellos hogares tipo 2 que, además, disponen de alguno de los siguientes elementos: servicios avanzados TV (antena parabólica, televisión por cable, TDT), ordenador de sobremesa, reproductor mp3, o conexión a Internet convencional con módem o RDSI. Estos hogares no disponen de ningún elemento de la categoría 4.
4. Hogares tipo 4 o AVANZADOS: aquellos hogares tipo 3 que, además, cuentan con algún otro tipo de ordenador personal (portátil, PDA, pocket PC, palmtop, etc.), o con conexión a Internet de alta velocidad o móvil (ADSL, cable, telefonía móvil banda ancha, WAP, GPRS, etc.).

Fuente: Universidad Complutense de Madrid.

Unido a lo anterior, también son apreciables las diferencias en la frecuencia de uso de las personas que han utilizado alguna de esas dos herramientas en los últimos tres meses, y especialmente, entre quienes hacen un uso más intenso, de al menos cinco días por semana. También en esta ocasión la edad marca una relación inversamente proporcional con la frecuencia de uso. Independientemente del nivel de estudios, el uso de Internet a partir de los 16 años es siempre superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, siendo la relación con la actividad laboral el factor que en mayor medida determina la frecuencia de uso. Sin embargo, porcentualmente las mujeres han experimentado un mayor incremento que los hombres respecto al uso de ordenadores. Finalmente, hay que destacar que en el sector de la población con estudios universitarios, las diferencias de género en la frecuencia se agudizan.

CUADRO 23

FRECUENCIA MEDIA DE USOS DEL ORDENADOR E INTERNET, 2008

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS	FRECUENCIA MEDIA DE USO DEL ORDENADOR (%)		Diferencia Mujeres-Hombres	FRECUENCIA MEDIA DE USO DE INTERNET (%)		Diferencia Mujeres-Hombres
	Diariamente, al menos 5 días a la semana			Diariamente, al menos 5 días a la semana		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
EDAD						
16-34 años	66,9	71,9	-5,0	61,2	67,5	-6,3
35-44	57,1	66,0	-8,9	51,0	62,2	-11,2
45-54	58,6	65,4	-6,8	52,7	58,8	-6,1
55-64	56,2	69,7	-13,5	53,3	62,2	-8,9
65-74	38,9	60,3	-21,4	41,8	50,1	-8,3
NIVEL DE ESTUDIOS						
Primaria	37,8	43,9	-6,1	33,0	44,2	-11,2
1ª Etapa Secundaria	45,5	55,8	-10,3	42,4	49,9	-7,5
2ª Etapa Secundaria	63,3	71,4	-8,1	57,1	64,9	-7,8
FP Superior	65,6	70,2	-4,6	58,9	62,9	-4,0
Universidad	76,1	86,1	-10,0	68,5	81,4	-12,9
SITUACIÓN LABORAL						
Con empleo	66,6	68,9	-2,3	59,6	64,2	-4,6
En paro	46,4	55,6	-9,2	43,4	50,2	-6,8
Estudiando	76,4	82,0	-5,6	70,3	74,3	-4,0
Labores del hogar	30,0	41,6	-11,6	30,5	58,1	-27,6
Pensionista	33,7	59,7	-26,0	35,9	55,5	-19,6
TAMAÑO DEL HOGAR						
Unipersonal	67,1	70,2	-3,1	58,9	64,4	-5,5
Bipersonal	68,8	69,7	-0,9	64,7	65,7	-1,0
Multipersonal	60,4	68,6	-8,2	54,9	63,6	-8,7
INTENSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS HOGARES						
Tradicionales	25,8	89,2	-63,4	20,7	54,6	-33,9
IT Media	40,3	41,3	-1,0	33,4	31,7	1,7
IT Alta	47,1	47,7	-0,6	36,8	38,3	-1,5
Avanzados	67,1	75,2	-8,1	61,9	70,5	-8,6

Mujeres y hombres hacen usos diferentes de Internet. Así, dentro del grupo de servicios de comunicación, búsqueda de información, y servicios on line, los que reflejan en mayor medida una mayor utilización masculina son las actividades relacionadas con la descarga de software y la lectura de periódicos y revistas on line. La búsqueda de empleo, de información sobre temas de salud y sobre viajes y alojamientos, registran una utilización mayor entre las mujeres. La banca y la compraventa de bienes y servicios, son ligeramente más utilizadas por lo varones, mientras que las actividades relacionadas con educación y formación, son tareas más vinculadas a las mujeres.

CUADRO 24
USOS BÁSICOS DE INTERNET POR SEXO, 2008

USOS BÁSICOS DE INTERNET	Hombres	Mujeres	Diferencia Mujeres- Hombres
SERVICIOS DE COMUNICACIÓN, BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN Y SERVICIOS ON-LINE			
Correo electrónico	82,0	81,7	-0,3
Búsqueda de información sobre bienes y servicios	82,0	81,4	-0,6
Viajes y alojamientos	60,9	62,9	2,0
Descarga de software	42,6	27,9	-14,7
Periódicos o revistas on-line	53,3	40,7	-12,6
Búsqueda de empleo	18,3	25,3	7,0
Temas de salud	39,2	49,0	9,8
BANCA Y VENTA			
Banca electrónica	37,9	31,2	-6,7
Venta de bienes y servicios	8,9	4,4	-4,5
Compra de bienes y servicios	25,6	20,8	-4,8
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN			
Información de educación y cursos	43,3	53,2	9,9
Realizar algún curso vía Internet	9,4	11,5	2,1
Aprendizaje	43,9	44,7	0,8

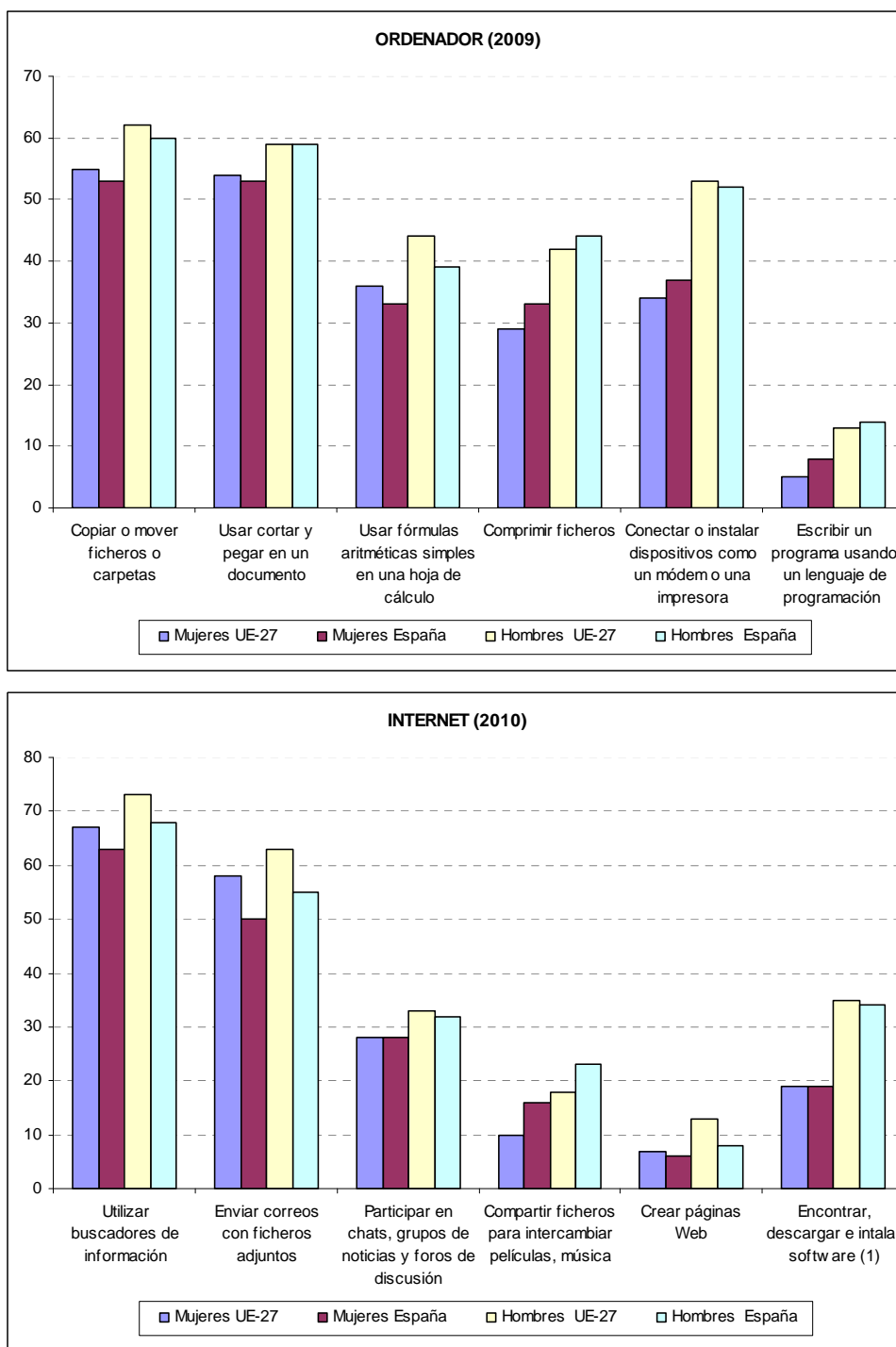
Fuente: Universidad Complutense de Madrid. Observatorio E-igualdad, *La brecha digital de género: amantes y distantes*.

LA BRECHA DE COMPETENCIAS DIGITALES.

La tercera brecha está relacionada con la capacidad y las habilidades de los individuos para utilizar ordenadores e Internet. Las mujeres europeas y españolas tienen menos habilidades informáticas y navegadoras que los hombres. Esta menor capacidad se evidencia de una forma clara en las tareas de carácter avanzado realizadas tanto con el ordenador como con internet, y es menos significativa en las tareas básicas. Sin embargo, tanto hombres como mujeres tienen menos competencias navegadoras que informáticas, y el dominio informático y de la red es más generalizado cuanto más sencillas son las tareas a realizar (Gráfico 37).

GRÁFICO 37

NIVEL DE HABILIDADES CON EL ORDENADOR E INTERNET POR SEXO EN ESPAÑA-UE-27, 2009-2010



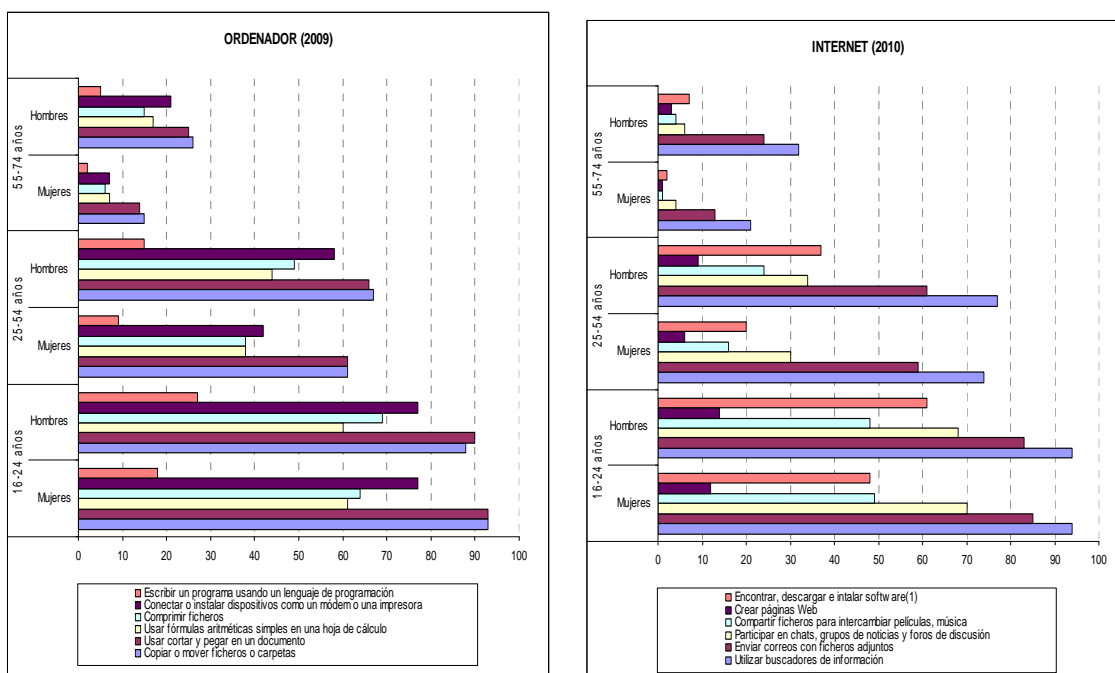
1) Datos de 2009.
Fuente: Eurostat.

El cambio generacional es el que en mayor medida determina la brecha digital de género en el uso del ordenador e Internet, y que la desventaja femenina es similar en UE-27 que en España, sobre todo en las edades intermedias y avanzadas. Hay que

señalar que cuando se realizan tanto tareas sencillas como complejas con el ordenador, menos mujeres españolas de mayor edad son capaces cualquier tipo de tarea. Sin embargo, no solo más jóvenes españolas que europeas tienen un nivel alto de habilidades con el ordenador, sino que también en este nivel, la brecha digital es menor. En las tareas más frecuentes en Internet (utilizar buscadores de información, enviar correos con ficheros adjuntos) las diferencias entre uno y otro sexo son pequeñas, a excepción de las personas de mayor edad. En las tareas más avanzadas (crear páginas Web, compartir ficheros) las diferencias de género son importantes entre jóvenes y adultos, aunque no así entre las personas de más edad. Finalmente hay que señalar que la proporción de mujeres jóvenes que tienen un manejo básico del ordenador (copiar ficheros, cortar y pegar) y con Internet (utilizar buscadores de información y enviar correos), es mayor que entre los hombres, especialmente entre las españolas.

GRÁFICO 38

NIVEL DE HABILIDADES CON EL ORDENADOR E INTERNET POR SEXO Y EDAD EN ESPAÑA, 2009-2010



Datos de 2009.

Fuente: Eurostat.

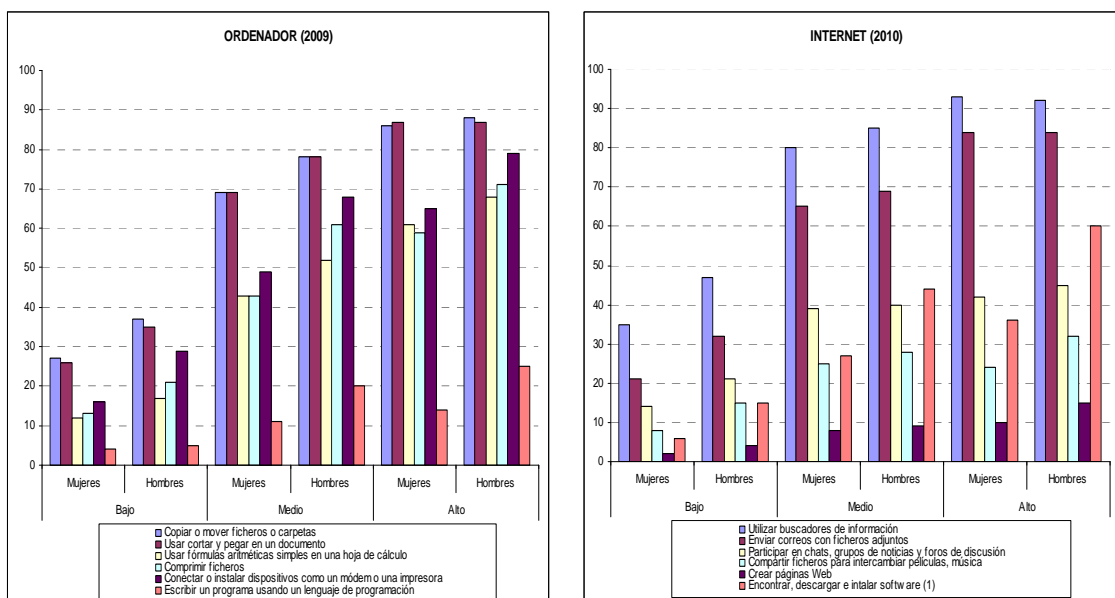
El nivel de estudios determina en gran medida el nivel de competencias digitales de la población. Las personas con un nivel educativo bajo tienen un menor nivel de competencia informática y navegadora, tanto en tareas básicas como avanzadas, que aquellos que tienen un nivel educativo medio o alto, especialmente en España. Además, la desventaja femenina es mayor en estos niveles, sobre todo en las tareas más sencillas, aunque en las tareas más avanzadas con el ordenador (instalar dispositivos o escribir programas) incluso las mujeres con estudios medios y altos se sitúan por detrás de los

hombres con esos mismos niveles de estudios. En las tareas más frecuentes en Internet (utilizar buscadores de información, enviar correos con ficheros adjuntos) las diferencias entre uno y otro sexo son pequeñas, a excepción de las personas con un nivel educativo bajo, mientras que en las más avanzadas (crear páginas Web, compartir ficheros) las diferencias de género solo son importantes entre las personas con un nivel educativo medio y alto.

GRÁFICO 39

NIVEL DE HABILIDADES CON EL ORDENADOR E INTERNET POR SEXO Y NIVEL EDUCATIVO EN ESPAÑA, 2009-

2010



(1) Datos de 2009.

Fuente: Eurostat.

FORMA DE ADQUIRIR HABILIDADES INFORMÁTICAS

Tanto en España como en la UE-27 las principales formas de adquirir las habilidades informáticas son, en ambos sexos, el autoaprendizaje (aprender haciendo) y a través de la ayuda informal de colegas, familiares y amigos. Sin embargo, hay que señalar que las mujeres utilizan algo más los cursos que los varones, y bastante menos el autoaprendizaje tanto a través de libros, cd-roms, etc como aprender haciendo.

Pero las diferentes formas de adquirir estas habilidades, varían, además de en función del sexo, según la edad y el nivel educativo. Así, cualquier forma de aprendizaje es más frecuente entre aquellas personas que poseen un nivel educativo alto, y las diferencias de género disminuyen. Sin embargo, hay que señalar que el autoaprendizaje a través de libros, cds, etc es menos utilizado entre las mujeres de alto nivel educativo, y que las mujeres de este nivel asisten a cursos por su propia iniciativa en una proporción bastante superior a los hombres con su mismo nivel.

Por otro lado, no solo a medida que aumenta la edad la implicación en la formación informática es menor, sino que también varía la forma de adquirir las capacidades digitales. Así, las instituciones educativas formales son la manera más frecuente de adquirir las habilidades informáticas entre los jóvenes de ambos sexos, mientras que los cursos de formación, tanto por propia iniciativa como por demanda del empleador, son más frecuentes entre los que tienen mediana edad. Las diferencias más pronunciadas entre hombres y mujeres se producen a partir de los 55 años en las actividades de autoaprendizaje y la ayuda de colegas, familiares y amigos.

Aproximadamente la mitad de los encuestados declara no haber realizado nunca un curso de ordenador, o haberlo hecho hace más de tres años. Esta primera opción es más frecuente entre los hombres, que a su vez motivan en mayor medida que las mujeres no haber realizado ningún curso por considerar que sus habilidades informáticas son suficientes.

Los/as jóvenes y las personas con un nivel educativo medio son las que en mayor proporción afirman no haber recibido formación, pero sin embargo, son los que tienen un nivel educativo alto, aunque bastante menos las mujeres que los hombres, y los jóvenes los que en mayor medida consideran sus habilidades informáticas suficientes, lo cual como se ha visto anteriormente coincide con su nivel de competencia. Finalmente, hay que señalar que una proporción significativamente inferior de mujeres con nivel educativo bajo declaran no haber recibido ningún curso.

4. EMPLEO, SITUACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado fue una de las principales transformaciones sociales experimentadas en el siglo XX, especialmente en su última mitad, como ya se ha puesto de relieve en el apartado 2.2 de este informe. A lo largo del largo proceso de acceso de las mujeres al trabajo se han ido superando numerosas barreras, prohibiciones y limitaciones, tanto legales como convencionales, que lo sitúan entre uno de los principales logros sociales. Hoy en día, las mujeres más jóvenes que han crecido en un entorno en que lo natural, tanto para hombres como para mujeres, era trabajar llegado el momento y la oportunidad, coexisten con sus madres y abuelas, que vivieron situaciones sociales y culturales muy diferentes en las que el patrón imperante era el del varón sustentador que trabajaba fuera del hogar, siendo excepcionales los supuestos en que la mujer lo hacía, quedando encargada del trabajo doméstico y de crianza. Son estas mujeres de mayor edad las que están experimentando en sus condiciones de vida en la vejez las consecuencias en términos de protección social de aquel sistema basado en la participación laboral.

Como se verá a lo largo de este apartado, el reconocimiento legal progresivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y las relaciones laborales no se ha traducido todavía en una equiparación completa en la relación que hombres y mujeres mantienen con el empleo, la ocupación, el desempleo y las principales condiciones de trabajo.

Y sin embargo, la participación laboral de las mujeres es un objetivo de primer orden que sigue siendo necesario potenciar, con ventajas tanto para las personas como para la propia sociedad. Por más que parezca una obviedad, no conviene olvidar su aportación principal para las mujeres en clave de igualdad: el trabajo sigue siendo la llave de la autonomía económica, una condición que favorece su posición en la negociación de las estrategias cotidianas de vida en la sociedad y en el seno de las parejas, allanando el camino de la igualdad efectiva. Para la sociedad, aumentar la participación laboral de las mujeres es simplemente un imperativo de optimización de sus recursos, máxime en el escenario próximo de declive de la población en edad de trabajar.

La crisis económica, como se verá a continuación, está provocando un mayor aumento del desempleo masculino que del femenino. En el cada vez más extendido modelo de hogar en que ambos miembros de la pareja trabajan, el empleo de las mujeres está amortiguando las consecuencias sociales y económicas del paro en muchas familias. Además, la crisis también está llevando a muchas mujeres que antes se declaraban inactivas a buscar trabajo. Esta circunstancia, que en condiciones menos desfavorables en términos económicos cabría valorar positivamente, se ve empañada por la persistencia de dificultades para conciliar esa voluntad de trabajar con las obligaciones de cuidados que todavía recaen en las mujeres.

La consecuencia es el desánimo y la decepción de una parte importante de la generación de mujeres que fueron educadas y animadas a estudiar y trabajar, posteriormente mal integradas laboralmente o teniendo que adaptarse a un entorno laboral masculino, sin haberse liberado del sobreesfuerzo en el ámbito doméstico. También existe frustración entre las mujeres desempleadas que no encuentran un trabajo que se corresponda con su preparación y al mismo tiempo compatible con su organización familiar, hasta el punto de que en muchas ocasiones es el desánimo, y no el ejercicio de una verdadera opción, el que les lleva a permanecer al cuidado del hogar o a aceptar empleos de baja calidad. Esta sensación puede aumentar en las circunstancias actuales de crisis y desempleo.

La flexibilidad en el empleo y las condiciones de trabajo, que en su acepción de “flexiguridad” forma parte de los principios de las sucesivas estrategias europeas de empleo, ofrece posibilidades de muy diverso signo y consecuencias que, además, operan de distinta forma en hombres y mujeres dadas sus diferentes posiciones de partida. La flexibilidad en el tiempo de trabajo puede ser, así, tanto favorable como desfavorable

para los objetivos de igualdad efectiva, en general, y de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, en particular. Junto a otras consideraciones, la negociación y la aplicación de herramientas de flexibilidad no debería perder de vista, por tanto, la perspectiva de género.

4.1. Rasgos generales de la situación de las mujeres en el mercado laboral

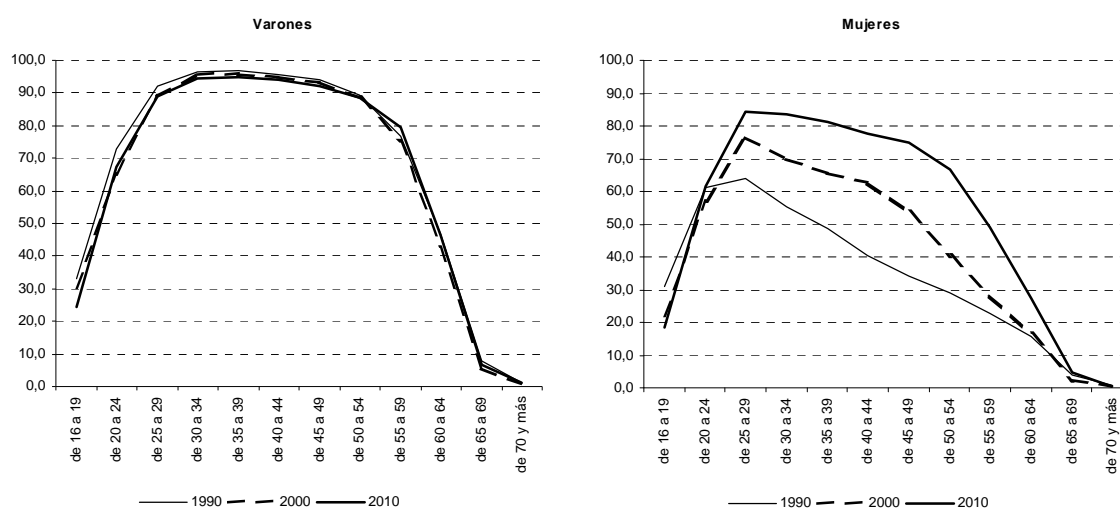
DIFERENCIAS POR SEXO EN TASAS DE ACTIVIDAD

El crecimiento de la tasa de actividad en los últimos dos decenios, que exhibe además una extraordinaria fortaleza en las generaciones más recientes, corrobora el origen de uno de los cambios más importantes registrados en la sociedad española: el irreversible proceso de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo español, que empezó más tarde que en la mayoría de los países europeos pero que (quizá por ello) mantiene un ritmo más acelerado.

GRÁFICO 40

TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1990, 2000, 2010

(En porcentaje)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Durante la última etapa de expansión de la economía española, la tasa de actividad femenina ha seguido aumentando de manera significativa, debido en términos generales al intenso ritmo de crecimiento de la economía española y del empleo (retroalimentado, a su vez, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo) y, en particular, al auge del sector servicios, que ha supuesto nuevas oportunidades de empleo para las mujeres.

Sin embargo, a pesar de los avances, la participación laboral de las mujeres en España siguió siendo mucho más baja que la de los hombres y menor que la media de las

mujeres en la Unión Europea. Así, en 2007, último año del ciclo expansivo, la tasa de actividad masculina española era del 69,3 por 100 y la femenina del 48,9 por 100, lo que supone una diferencia de 20 puntos porcentuales, frente a 15 en la media de la Unión. No obstante, hay que recordar que hace 10 años la diferencia en las tasas de actividad de hombres y mujeres se situaba en España de 26 puntos, frente a un promedio europeo de 20 puntos y ocupando entonces, junto con Italia, Grecia e Irlanda, las posiciones correspondientes a la mayor diferencia entre sexos.

Posteriormente, con la crisis y, fundamentalmente, en respuesta al fuerte aumento del desempleo masculino, la tasa de actividad femenina siguió aumentando, hasta situarse en 2010 en el 52,3 por 100, mientras que la masculina se redujo ligeramente, hasta el 68,1 por 100.

LA INACTIVIDAD POR RAZONES FAMILIARES

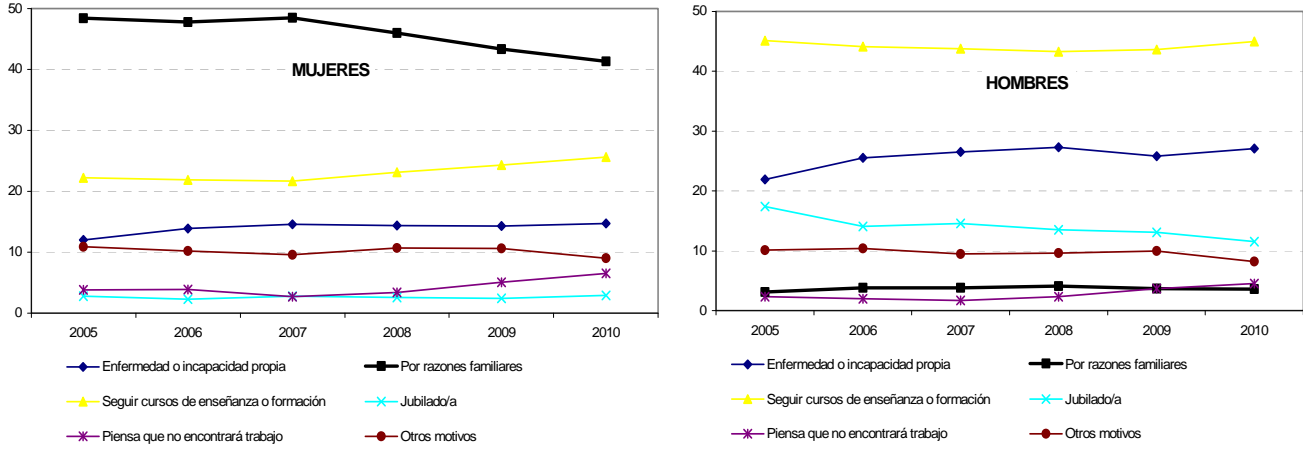
Las particulares dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo en el caso de las mujeres, en especial, las que puede entrañar compaginar la vida laboral y familiar pueden implicar que algunas de ellas decidan no incorporarse al mercado de trabajo o, como caso más extremo, el abandono del mismo. La prevalencia de la desigualdad en la práctica tanto de la división del trabajo como en los roles de género, unido a la distinta configuración de las trayectorias y situaciones laborales de hombres y mujeres, conduce al mismo tiempo a que en los hogares, en caso de tener que optar por renunciar a los ingresos de alguno de sus miembros, se prime la continuidad de los hombres en el empleo.

Hasta 2008, en torno al 48 por 100 de las mujeres no trabajaban y no buscaban empleo por estar al cuidado de niños o adultos dependientes o por dedicarse a otras obligaciones familiares, frente a apenas el 3,8 por 100 de los hombres (Gráfico 41). A partir de dicha fecha, y coincidiendo con la crisis económica, se percibe un descenso del porcentaje de mujeres inactivas por estas razones (de siete puntos porcentuales), lo que muy probablemente sea reflejo de la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres para suplir la falta de empleo de la pareja.

GRÁFICO 41

POBLACIÓN INACTIVA POR RAZÓN DE INACTIVIDAD

(En porcentaje)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Aun así, el porcentaje de mujeres inactivas por razones familiares sigue siendo muy elevado (41 por 100), en especial si tomamos como referencia los datos de los países de la Unión Europea. No en vano, España tan sólo es superada por Malta, Chipre y Estonia y se sitúa aún a mucha distancia de la media europea (en torno a 15 puntos porcentuales) y, sobre todo, de países como Francia, Dinamarca o Suecia (Cuadro 25)

CUADRO 25

MUJERES INACTIVAS QUE NO BUSCAN EMPLEO POR RAZONES FAMILIARES EN LA UNIÓN EUROPEA, 2010

(En porcentaje)

	Inactivas (%)	Inactivas por razones familiares (%)
Malta	57,7	51,8
Chipre	32,6	46,8
Estonia	29,0	44,5
España	34,1	41,3
Luxemburgo	39,7	34,6
Reino Unido	30,6	33,1
Irlanda	38,0	32,8
Grecia	42,4	31,3
Austria	30,7	30,5
UE-15	34,2	26,8
Portugal	30,1	26,1
UE-27	35,6	25,8
Alemania	29,2	25,7
R.Checa	38,5	25,1
Polonia	41,0	24,2
Eslovaquia	38,7	24,0
Bélgica	38,2	23,9
Italia	48,9	23,7
Bulgaria	37,7	22,8
Rumanía	44,2	22,2
Hungría	43,3	19,9
Letonia	29,3	19,4
Holanda	27,4	18,8
Finlandia	27,5	18,4
Lituania	31,2	13,9
Eslovenia	32,6	12,7
Suecia	23,3	7,3
Dinamarca	23,9	6,9
Francia	33,9	5,3

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

DIFERENCIAS POR SEXO EN TASAS DE EMPLEO

En tasas de empleo, hace diez años la diferencia entre hombres y mujeres era, con 27 puntos, de las más altas de la UE, superada únicamente por Malta. En 2010, la mayor resistencia del empleo femenino ante la crisis, unido al mayor dinamismo mostrado por éste a lo largo del decenio, y al retroceso del empleo masculino, llevó a que la diferencia se redujera hasta los 13 puntos, la misma que en la media europea (Cuadro 26). No obstante, este diferencial sigue siendo elevado y la tasa de empleo femenina española, que en 2010 alcanzó el 41 por 100, se mantiene entre las más bajas de la UE.

CUADRO 26

TASA DE EMPLEO FEMENINA EN LOS PAÍSES DE LA UE, 2000 Y 2010

(Porcentajes sobre la población femenina mayor de 15 años. Distancia con las tasas masculinas en p.p)

Países	Tasa de empleo mujeres		Distancia respecto varones	
	%		Puntos porcentuales	
	2000	2010	2000	2010
UE 27	42,9	45,7	-17,6	-13,0
Bélgica	40,0	43,6	-18,2	-12,3
Bulgaria	37,6	42,4	-9,3	-8,9
República Checa	46,1	45,1	-18,2	-18,6
Dinamarca	57,2	55,9	-11,0	-7,7
Alemania	44,8	49,7	-16,8	-11,4
Estonia	45,5	47,4	-11,2	-6,6
Irlanda	45,1	47,9	-23,0	-9,3
Grecia	33,5	37,0	-26,5	-20,8
España	32,4	41,1	-27,0	-12,9
Francia	43,1	46,8	-14,5	-9,8
Italia	30,4	34,5	-26,1	-20,4
Chipre	45,5	53,6	-24,7	-14,7
Letonia	42,5	45,9	-12,7	-5,8
Lituania	47,5	46,0	-6,9	-3,8
Luxemburgo	40,1	47,2	-24,8	-16,1
Hungría	39,3	39,3	-15,0	-12,3
Malta	27,8	31,6	-38,2	-30,8
Holanda	52,3	56,3	-19,3	-12,0
Austria	47,1	52,3	-18,5	-12,5
Polonia	40,9	43,4	-13,9	-14,7
Portugal	50,2	49,6	-17,3	-11,6
Rumania	54,5	43,8	-11,3	-14,4
Eslovenia	47,8	49,5	-11,7	-10,9
Eslovaquia	42,6	43,4	-12,1	-14,8
Finlandia	51,3	51,7	-10,1	-6,6
Suecia	53,6	54,3	-7,1	-7,7
Reino Unido	51,6	52,2	-14,3	-11,0

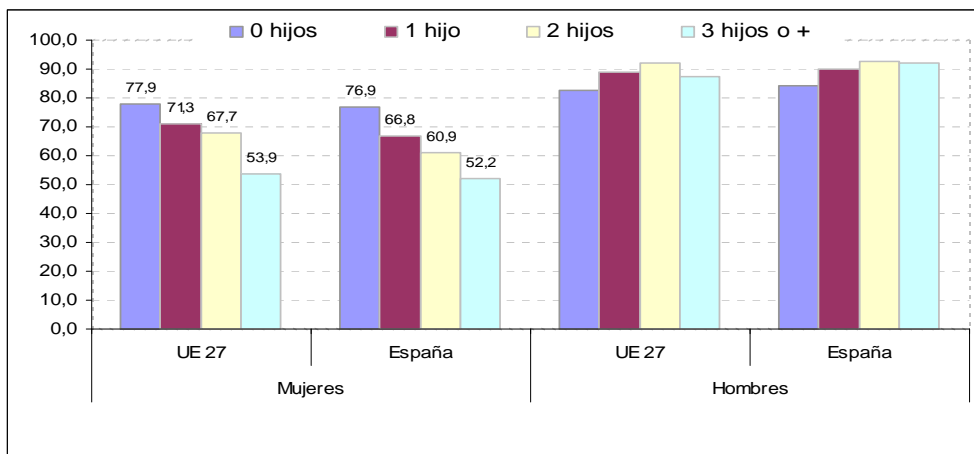
Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

La incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un componente generacional muy importante, apreciándose, por tanto, diferencias notables en las tasas de empleo por edades. Así, la tasa de empleo entre las mujeres menores de 25 años ha venido mostrando una disminución paulatina como consecuencia fundamentalmente de la prolongación de los años de formación, mientras que entre las mujeres de 25 a 54 años ha tendido a aumentar la participación.

Por otra parte, la mayor dificultad de las mujeres para compaginar el ámbito familiar y laboral, que se traduce en patrones de participación laboral distintos a los de los hombres, está estrechamente relacionados con la maternidad (Gráfico 42). Así, en España, al igual que en el promedio de la UE 27, la tasa de ocupación femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos, pasando del 77 por 100 con cero hijos al 52 por 100 cuando se tienen tres o más. La tasa de ocupación masculina, en cambio, apenas se ve alterada por la paternidad.

GRÁFICO 42

TASA DE EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE 20 Y 49 AÑOS, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS, 2007

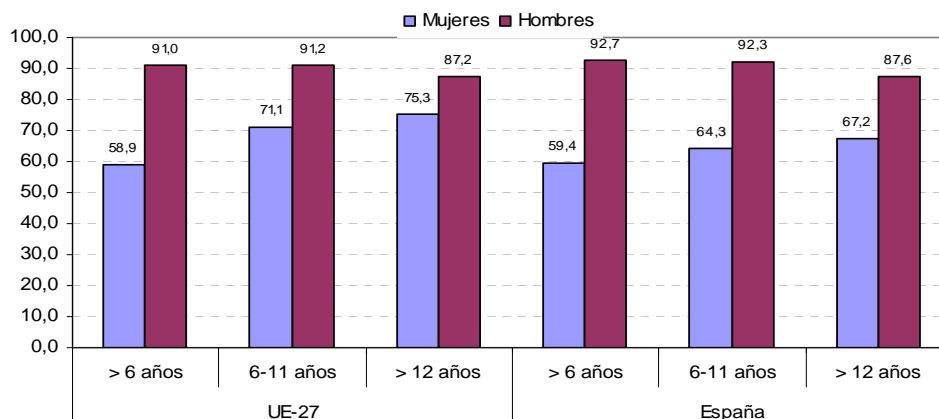


Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

Las tasas de participación laboral más bajas son, junto a las mujeres que tienen tres hijos o más, las de las mujeres cuyos hijos menores tienen menos de seis años que en España, en porcentaje muy similar al promedio europeo, apenas alcanza el 60 por 100 (Gráfico 43). Se trata de una circunstancia lógica dada la mayor dedicación que requieren los niños de menor edad pero que, como muestran los datos, asumen en la práctica totalidad las mujeres. Este menor nivel de participación laboral puede estar relacionado con el uso de las excedencias por cuidado de hijos, lo que implicaría un abandono temporal del mercado laboral. Las bajas tasas de ocupación de las mujeres con tres hijos, o más, en cambio, podrían ser indicativo de un abandono del ámbito laboral por un período más largo, dadas las dificultades que puede entrañar en muchos casos el regreso al trabajo después de períodos de baja sucesivos.

GRÁFICO 43

TASA DE EMPLEO ENTRE 20 Y 49 AÑOS SEGÚN LA EDAD DEL HIJO MENOR, 2007

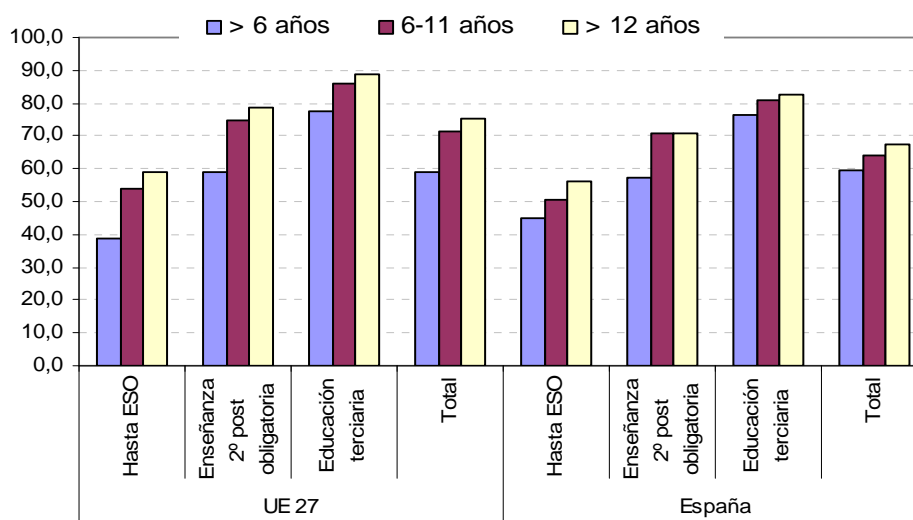


Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

Un factor determinante de los niveles de ocupación de las mujeres con hijos es su nivel educativo (Gráfico 44). Las que han realizado estudios terciarios tienden a mantener una alta vinculación con el mercado laboral, registrando tasas de ocupación muy elevadas, incluso cuando tienen hijos menores de seis años, situándose próximas e incluso superiores al 80 por 100. Lo contrario sucede con las mujeres con estudios inferiores, especialmente entre las que han alcanzado como máximo la ESO, que registran tasas de ocupación bajas, especialmente cuando tienen hijos de corta edad (en torno al 40 por 100), y lo más preocupante, es que se mantienen bajas incluso cuando la edad del hijo menor supera los doce años (en torno al 55 por 100), lo que denota abandono definitivo del mercado de trabajo mucho más acusado. Estos datos parecen indicar que las dificultades de conciliación, no sólo generan problemas de igualdad de género, sino también de igualdad social, al repercutir más negativamente sobre las mujeres con menores estudios y, por ende, pertenecientes a niveles sociales más bajos.

GRÁFICO 44

TASA DE EMPLEO DE MUJERES ENTRE 20 Y 49 AÑOS, SEGÚN EDAD DEL HIJO MENOR Y NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS ALCANZADO, 2007



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

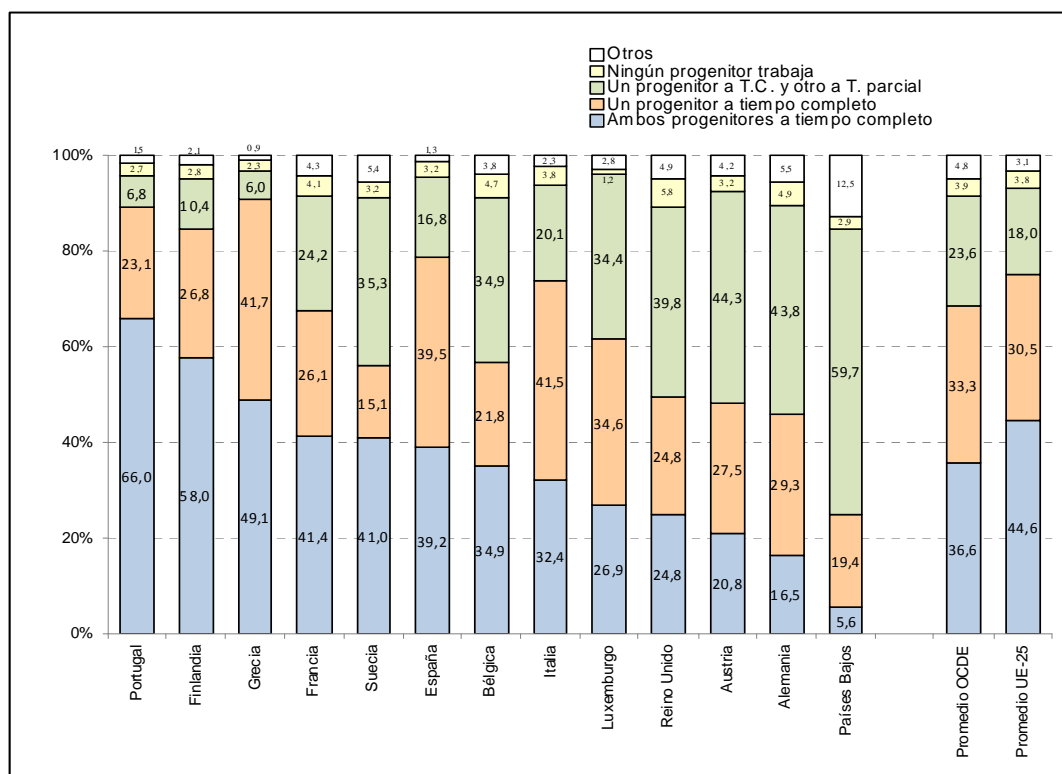
Consecuentemente, aunque en menor medida que en períodos anteriores, se ha de seguir hablando del abandono del mercado laboral por motivos familiares, y de su prevalencia casi exclusiva entre las mujeres. Se trata de un indicador claro de la dificultad de alcanzar el objetivo de conciliación de la vida laboral y familiar y de la necesidad de profundizar en las políticas que favorezcan la incorporación o mantenimiento de las mujeres con hijos en el empleo.

Una de las consecuencias más inmediatas es que en España, aunque ya no sea mayoritario, siga prevaleciendo respecto a otros países europeos el modelo de varón-

sustentador frente al de dos sustentadores (Gráfico 45), más usual entre los grupos de edades avanzadas así como en los de niveles formativos más bajos. Se trata de una señal de identidad propia de los países del sur de Europa que, como señalan algunos autores, responde a una estrategia de adaptación a entornos socioeconómico en el que la compatibilización del trabajo familiar y profesional es difícil.

GRÁFICO 45

MODELOS DE EMPLEO DE LAS FAMILIAS CON HIJOS DE EDADES ENTRE 0 Y 14 AÑOS (2007)



Fuentes: EU-countries and Turkey, Eurostat Labour Force Survey (2007); Australia: ABS Family Characteristics and Transitions Survey, 2006-07; New Zealand, Census of Population and Dwellings (2006); Japan, Comprehensive Survey of Living Conditions of the People on Health and Welfare (2007); Mexico, National Occupation and Employment Survey (2008); Sweden, Level-of-living Condition Survey (2005); Switzerland, Swiss Labour Force Survey (2005); and, the US, Current Population Survey (2005).

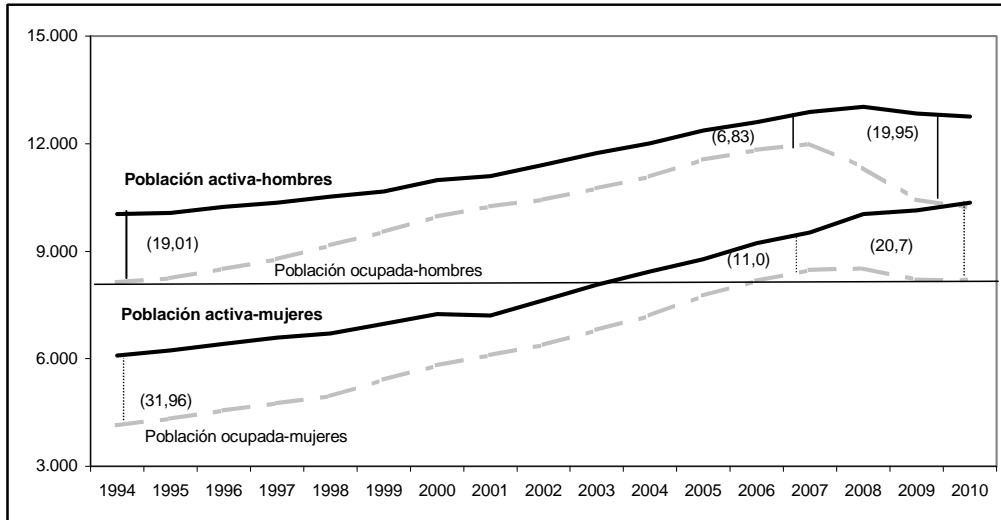
LAS TASAS DE PARO FEMENINO

Es obligado recordar, por otro lado, que pese al notable crecimiento del empleo femenino durante la última expansión económica, las tasas de paro entre las mujeres siguieron siendo mayores que entre los varones. De hecho, en el período comprendido entre 1994 y 2007, si bien las mujeres se beneficiaron en mayor medida del incremento del empleo (habiendo ocupado el 52 por 100 de los más de 8 millones de empleo creados), no lograron reducir sus niveles de paro al nivel del de los hombres. El aumento del empleo femenino no fue, por tanto, lo suficientemente fuerte como para absorber el intenso aumento de la tasa de actividad femenina (Gráfico 46).

GRÁFICO 46

POBLACIÓN ACTIVA, POBLACIÓN OCUPADA Y TASAS DE PARO, 1994-2010

(Cuartos trimestres. Tasa de paro entre paréntesis)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

De manera que, a pesar de haber acortado de forma importante la diferencia respecto a los hombres, la distancia seguía siendo amplia, ascendiendo a 4,2 puntos en el cuarto trimestre de 2007. No es de extrañar, pues, que durante mucho tiempo se haya considerado que el problema del paro en España haya tenido un carácter eminentemente femenino, especialmente si se compara con las diferencias por sexo en el promedio europeo, donde las distancias entre la tasa de paro femenina y masculina han venido siendo tradicionalmente mucho más reducidas (Cuadro 27).

CUADRO 27

TASA DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UE-27, 2000 Y 2010

(Cuartos trimestres)

Países	2000			2010		
	Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres	Diferencia por sexo	Tasa de paro hombres	Tasa de paro mujeres	Diferencia por sexo
UE-27	7,6	9,7	2,1	9,5	9,7	0,2
Bélgica	5,3	8,3	3,0	7,9	8,1	0,2
Bulgaria	18,3	17,5	-0,8	12,2	10,3	-1,9
R.Checa	6,9	10,0	3,1	6,2	8,3	2,1
Dinamarca	3,7	4,5	0,8	7,8	7,4	-0,4
Alemania	7,6	8,1	0,5	7,1	6,2	-0,9
Estonia	15,1	13,1	-2,0	15,7	13,1	-2,6
Irlanda	3,9	3,6	-0,3	17,6	10,6	-7,0
Grecia	7,0	16,3	9,3	11,4	17,8	6,4
España	7,6	15,4	7,8	20,1	21,0	0,9
Francia	7,1	10,4	3,3	9,0	10,3	1,3
Italia	7,4	12,9	5,5	7,5	9,6	2,1
Chipre	2,9	6,4	3,5	6,6	7,2	0,6
Letonia	13,9	12,1	-1,8	18,7	15,7	-3,0
Lituania	19,5	14,4	-5,1	19,8	15,0	-4,8
Luxemburgo	1,7	2,5	0,8	3,9	5,3	1,4
Hungría	6,8	5,3	-1,5	11,5	10,7	-0,8
Malta	6,4	7,5	1,1	6,4	6,7	0,3
Holanda	2,2	3,6	1,4	4,2	4,5	0,3
Austria	2,8	4,2	1,4	4,2	4,2	0,0
Polonia	14,9	18,7	3,8	9,2	10,0	0,8
Portugal	2,9	4,8	1,9	10,2	12,3	2,1
Rumanía	7,7	6,2	-1,5	8,0	6,6	-1,4
Eslovenia	6,0	6,5	0,5	8,0	7,5	-0,5
Eslovaquia	18,8	18,7	-0,1	14,1	14,2	0,1
Finlandia	8,6	10,2	1,6	8,6	7,5	-1,1
Suecia	5,3	4,8	-0,5	7,9	7,9	0,0
Reino Unido	5,7	4,5	-1,2	8,5	7,0	-1,5

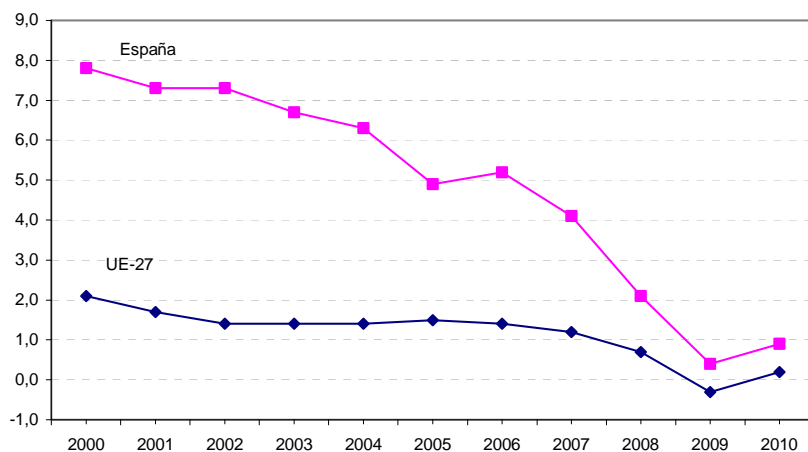
Fuente: Eurostat, Labour Force Survey.

Desde que diera comienzo la crisis económica la diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y los hombres se redujeron hasta prácticamente igualarse, algo que no se había producido desde los inicios de la década de los setenta del pasado siglo. Tal y como se refleja en la Memoria CES 2010, este hecho respondió, sobre todo, al comportamiento menos negativo del empleo femenino que del masculino, al concentrarse este último en actividades productivas mucho más afectadas por la crisis económica, y ello a pesar del avance de la población activa femenina en estos años, frente al descenso de masculina en el mismo período.

La equiparación de las tasas de paro masculinas y femeninas en España a raíz de la crisis económica no fue un fenómeno excepcional en el panorama europeo sino que fue una tendencia generalizada en el promedio de la UE-27, si bien el caso español destaca por las notables diferencias existentes entre ambas tasas de paro en el período previo a la misma (Gráfico 47).

GRÁFICO 47

DIFERENCIA ENTRE TASA DE PARO DE MUJERES Y HOMBRES, 2000-2010
(Cuartos trimestres)



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

En cualquier caso, que tras la crisis económica la feminización haya dejado de ser la seña de identidad del desempleo en España no debe de ser interpretado como un dato alentador. Así, como se ha comentado, este cambio no responde a una mejora de la situación del empleo de las mujeres sino a un empeoramiento de la situación del empleo de los hombres. De hecho, aunque la incidencia del paro haya sido mayor entre éstos, no se ha de obviar que el aumento del desempleo entre las mujeres con motivo de la crisis ha sido también notable, habiendo pasado del 11 por 100 en 2007 a casi el 21 por 100 en 2010.

Reducir el desempleo de las mujeres debe ser un objetivo prioritario a seguir en paralelo al de incrementar su tasa de empleo, tanto por esa vía como impulsando la participación en el mercado de trabajo de la todavía amplia porción de la población femenina que permanece inactiva.

4.2. Rasgos diferenciales del empleo de las mujeres

La incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, asociada a una mejora sustantiva de su cualificación y favorecida en cierta medida por los avances normativos en materia de igualdad y conciliación, constituye uno de los principales cambios socioeconómicos producidos en las últimas décadas. Sin embargo, tanto los tipos de empleo que ocupan, como las condiciones y características de los mismos varían sustancialmente respecto a las ocupaciones de los varones. Así, al igual que sucede en la mayor parte de las sociedades desarrolladas, las mujeres en España acceden

mayoritariamente a ocupaciones femeninas, fundamentalmente en las ramas del sector servicios; se concentran en categorías profesionales inferiores, tienen mayores dificultades para promocionar; perciben salarios más bajos por término medio; sufren una mayor temporalidad y acceden en mayor medida a contratos a tiempo parcial.

Dichas diferencias han tendido a relacionarse con características objetivas de las mujeres, como su nivel educativo, o la experiencia laboral previa, si bien, la mejora sustantiva registrada por su nivel de formación y cualificación en las últimas décadas, ha hecho que tomen más fuerza otras teorías relacionadas con factores del entorno cultural, socioeconómico y laboral⁸⁵.

En cualquier caso, las características de los empleos ocupados por mujeres difieren en función de la edad y de la nacionalidad de las trabajadoras. Así, en términos generales, las generaciones más jóvenes acceden a empleos de mayor cualificación, en base a su mayor nivel formativo, si bien es cierto que sufren una mayor temporalidad y una mayor frecuencia del tiempo parcial.

Por otra parte, existen diferencias significativas entre las ocupadas españolas y las extranjeras⁸⁶. En la medida en que se trata de un fenómeno relativamente reciente, la población femenina extranjera es más joven que la española, y su carácter mayoritariamente económico hace que sea más elevada su participación en el mercado laboral, así como su tasa de empleo, a pesar de tener niveles más bajos de cualificación. Además, estas mujeres se enfrentan a una doble discriminación, puesto que aparte de compartir con las españolas los problemas de desigualdad de género, se pueden enfrentar en muchos casos a discriminación por razón de origen. Como consecuencia de todo ello, tal y como se verá más adelante, se concentran en mayor medida que las españolas en ocupaciones de baja cualificación, con una mayor frecuencia de la temporalidad, con jornadas más largas y menores salarios⁸⁷.

MEJORA EL NIVEL EDUCATIVO DE LAS TRABAJADORAS, AUNQUE PERSISTE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO

La sustancial mejora registrada por el nivel educativo de las mujeres ha contribuido de manera muy significativa a su incorporación al mercado laboral, de manera que, en la actualidad, el nivel alcanzado por las ocupadas supera en término medio al de los varones (Gráfico 48). Así, mientras que entre los ocupados son mayoría los que han

⁸⁵ Véase M. Arrazola et al, “Las diferencias por género en el mercado de trabajo en España: la importancia de los factores institucionales”. *Papeles de economía española*, Nº 124. FUNCAS, 2010.

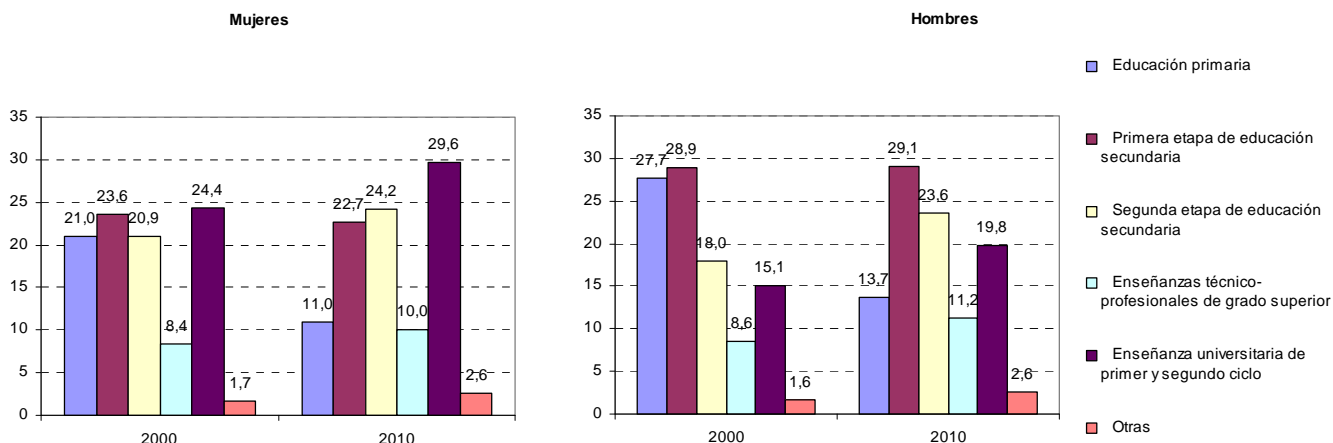
⁸⁶ En 2010 el número de ocupadas extranjeras, de acuerdo con la EPA, ascendía a 1.223.000, lo que representa el 15 por 100 de la ocupación total femenina, frente al 3,3 por 100 que suponía en 2000.

⁸⁷ Véase I. Cebrián y G. Moreno, *Familia y participación laboral de la mujer. ¿Presentan las mujeres inmigrantes diferencias en sus modelos de participación laboral?*. Principios: Estudios de Economía Política, nº 14, 2009.

alcanzado un nivel de estudios de primera etapa de educación secundaria, en el caso de las mujeres, el mayor porcentaje corresponde a ocupadas con estudios universitarios.

GRÁFICO 48

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO, 2000-2010
(Porcentaje sobre el total de cada sexo)



Fuente: INE. *Encuesta de Población Activa*.

Esta mejora del nivel formativo de las mujeres ha supuesto la modificación, en cierta medida, del perfil de las ocupaciones que desempeñan, acercándose a la media europea, aunque mostrando todavía una segregación por razón de género.

En lo que respecta a la distribución del empleo por ramas de actividad, la segregación se explica por el hecho de que, mientras que los hombres se emplean mayoritariamente en actividades industriales y de la construcción, las mujeres se concentran en mayor medida en el sector servicios. De hecho, en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha tenido un papel decisivo el proceso de terciarización registrado por la economía española en las últimas décadas y, en concreto, la proliferación de empleos en diversas ramas de los servicios. En concreto, el 17,6 por 100 de la ocupación total femenina se concentraba en 2010 en la rama del comercio; el 12,9 por 100 en actividades sanitarias y de servicios sociales; el 9,1 por 100 en hostelería; el 9,5 por 100 en educación, y el 8,4 por 100 en empleo doméstico (Cuadro 28). Cabe destacar asimismo, el peso que han ido adquiriendo las mujeres en otro tipo de actividades como las administrativas, las profesionales, o las financieras y de seguros, donde en la actualidad representan prácticamente la mitad de la ocupación de dichos sectores.

Con la excepción del comercio y la hostelería, donde el empleo masculino y femenino muestran porcentajes similares, el resto de actividades señaladas se encuentran feminizadas, es decir, más del 70 por 100 de las personas empleadas en estas

actividades son mujeres. Esto ocurre especialmente en el empleo doméstico, donde las mujeres representan el 91,5 por 100 de la ocupación total del sector, y en las actividades sanitarias y de servicios sociales, con un peso del empleo femenino del 77,2 por 100 del total. El empleo masculino, por su parte, se encuentra también sobrerrepresentado en una serie de ocupaciones masculinizadas, entre las que destaca la industria manufacturera, con un peso del 74,5 por 100, o la construcción, con un 91,7 por 100 de hombres.

CUADRO 28
OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO, 2010
(Miles y porcentaje)

Ramas de actividad	Mujeres			Varones		
	Ocupadas	Distribución por actividades	Peso sobre ocupación total	Ocupados	Distribución por actividades	Peso sobre ocupación total
	Miles	%	%	Miles	%	%
Total	8.166,6	100,0	44,2	10.289,9	100,0	55,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	204,4	2,5	25,8	588,5	5,7	74,2
Industrias extractivas	3,1	0,0	6,9	41,8	0,4	93,1
Industria manufacturera	603,9	7,4	25,5	1.766,2	17,2	74,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,2	0,2	20,7	62,1	0,6	79,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,0	0,2	13,6	101,3	1,0	86,4
Construcción	137,3	1,7	8,3	1.513,5	14,7	91,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.437,5	17,6	49,4	1.471,9	14,3	50,6
Transporte y almacenamiento	166,5	2,0	18,3	742,9	7,2	81,7
Hostelería	745,2	9,1	54,4	625,1	6,1	45,6
Información y comunicaciones	160,1	2,0	31,6	346,1	3,4	68,4
Actividades financieras y de seguros	211,9	2,6	45,7	251,5	2,4	54,3
Actividades inmobiliarias	40,1	0,5	48,0	43,5	0,4	52,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	415,4	5,1	49,0	433,0	4,2	51,0
Actividades administrativas y servicios auxiliares	501,8	6,1	55,9	395,9	3,8	44,1
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	589,4	7,2	41,9	816,9	7,9	58,1
Educación	776,7	9,5	65,7	405,0	3,9	34,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.053,3	12,9	77,2	311,3	3,0	22,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	142,6	1,7	43,3	187,1	1,8	56,7
Otros servicios	260,3	3,2	68,1	121,7	1,2	31,9
Activ.hogares como empleadores personal doméstico y productores bb y ss para uso propio	683,5	8,4	91,5	63,5	0,6	8,5
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,5	0,0	55,6	1,2	0,0	44,4

Fuente: INE. *Encuesta de Población Activa*.

Las condiciones de los empleos que ocupan las mujeres varían sustancialmente en función del tipo de actividad. En el ámbito del comercio, la hostelería o el trabajo doméstico, el empleo femenino se corresponde en buena parte de los casos con bajos niveles de cualificación, y con una elevada frecuencia a la temporalidad y la jornada parcial, con lo que ello implica en términos de salarios. Por el contrario, en las ramas de la educación, sanidad, o servicios sociales, el nivel de cualificación exigido tiende a ser más elevado, dándose una importante concentración de este tipo de empleos en el sector público.

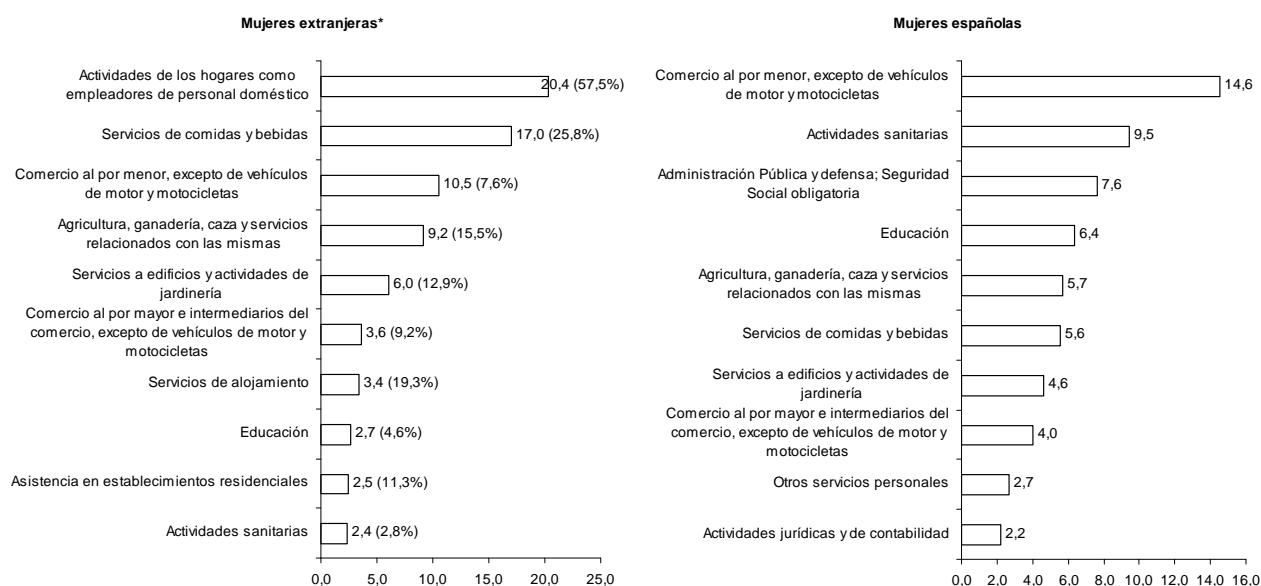
Atendiendo a la nacionalidad de las trabajadoras, de acuerdo con los datos de afiliación al Sistema de la Seguridad Social, las mujeres extranjeras (comunitarias y no comunitarias) se concentran fundamentalmente en las ramas de empleo doméstico (el 20,4 por 100 de las afiliadas extranjeras), servicios de comidas y bebidas (17,0 por 100), comercio al por menor (10,5 por 100) y actividades agrarias (9,2 por 100). Además, en el caso del empleo doméstico, las extranjeras suponen cerca del 60 por 100 de la afiliación total femenina de dicho sector, y el 26 por 100 en la actividad de servicios de

comidas y bebidas (Gráfico 49). Por su parte, entre las mujeres españolas, el 14,6 por 100 de las afiliadas está empleada en actividades relativas a la rama de comercio al por menor, un 9,5 por 100 en actividades sanitarias, un 7,6 por 100 en la administración pública y un 6,4 por 100 en educación. Por tanto, en el caso de las mujeres extranjeras se observa una pauta añadida de segregación, con una concentración aún mayor del trabajo en determinadas actividades, caracterizadas por un menor nivel de cualificación, inferior en términos generales al que les correspondería de acuerdo con su nivel de formación.

Las diferencias señaladas respecto a las trabajadoras españolas pueden explicarse, en cierta medida, por el carácter mayoritariamente económico de la inmigración, que implica que su integración en el mercado de trabajo sea independiente de las características del empleo que se les ofrece. Además, la entrada en España para trabajar está condicionada a la situación nacional de empleo, de manera que las autorizaciones de trabajo se conceden para empleos en los que no haya demandantes adecuados y disponibles para cubrirlos. En cualquier caso, la concentración de las trabajadoras extranjeras en sectores de baja cualificación tiende a perpetuarse en el tiempo, siendo muy reducida la movilidad entre actividades, de lo que se desprende la existencia de barreras al acceso al empleo cualificado para esta trabajadoras.

GRÁFICO 49

PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD EN LAS QUE SE ENCUENTRAN AFILIADAS LAS MUJERES ESPAÑOLAS Y LAS EXTRANJERAS, 2010
(Porcentaje sobre el total)



* El porcentaje que aparece entre paréntesis refleja el peso que representan las afiliadas extranjeras en cada una de las actividades respecto al total de mujeres afiliadas en las mismas.

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010.

Otra de las manifestaciones de la desigualdad laboral, estrechamente relacionada con la distribución sectorial que se acaba de analizar, es la distribución del empleo por ocupaciones, de la que se deduce una segregación por razón de género que, además, no ha dejado de aumentar en los últimos años, a pesar de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de su mayor nivel de cualificación.

La segregación por razón de género no es exclusiva del mercado laboral español, si bien, cuando se compara la realidad española con la europea se observa una presencia algo mayor en la UE de mujeres en ocupaciones que implican una mayor cualificación o control sobre el propio trabajo (profesionales y técnicos). No obstante, la situación ha mejorado ligeramente en España y en la actualidad pesan más que antes y están más feminizadas dichas ocupaciones (Cuadro 29). En 2010 un 17,5 por 100 del empleo femenino correspondía a profesionales y un 13,6 por 100 a técnicos, 2,3 y 3,2 puntos más, respectivamente, que un decenio atrás. Aún así sigue siendo elevado el porcentaje de ocupaciones sin cualificación (el 18,5 por 100 frente al 11,2 por 100 en la UE), habiéndose mantenido en la última década e, incluso, aumentado ligeramente.

CUADRO 29

EMPLEO FEMENINO POR OCUPACIONES EN ESPAÑA Y EN LA UE, 2000 Y 2010

(Porcentaje de cada grupo ISCO 88 sobre el total de ocupados*)

Grupo ocupación (ISCO88)	UE		España	
	2000	2010	2000	2010
Directivos empresas y AAPP	6,0	6,2	6,7	6,2
Profesionales y técnicos	13,5	15,8	15,2	17,5
Técnicos de apoyo	17,4	19,6	10,4	13,6
Administrativos	20,9	16,1	16,1	13,6
Comerciales y servicios	21,2	21,3	22,2	25,0
Cualificados S. Primario	2,5	3,5	3,1	1,1
Cualif. Industria y construcción	3,6	2,9	3,5	1,9
Operadores maquinaria y montadores	3,6	3,0	4,4	2,5
Ocupaciones sin cualificación	10,7	11,2	18,4	18,5
Fuerzas Armadas	0,1	0,1	0,1	0,1

* : Excepto no clasificados.

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey.

Al descender en la clasificación ocupacional, se observa una distribución del empleo femenino concentrada en un número reducido de ocupaciones que, además, tiende a perpetuarse en el tiempo. Así, en torno al 50 por 100 de las mujeres ocupadas se concentra en sólo seis tipos de ocupaciones (una menos que una década atrás), mientras que la mitad de los ocupados varones se reparten entre 13 ocupaciones diferentes (Cuadro 30).

En el caso de las mujeres, el mayor porcentaje lo representan las empleadas domésticas y otro personal de limpieza e interior de edificios, seguida de los servicios personales y

la rama de dependientes de comercio y asimilados, actividades que en todos los casos se entroncan dentro del sector servicios.

CUADRO 30
DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL DEL EMPLEO, POR SEXO, 2000-2010
(En porcentaje)

Ocupaciones que cumulan en torno al 50 por 100 del empleo			
Mujeres			
	2000		2010
91 Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	13,1	91 Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	14,5
53 Dependientes de comercio y asimilados	9,0	51 Servicios personales	10,1
51 Servicios personales	7,6	53 Dependientes de comercio y asimilados	8,4
34 En gestión administrativa	6,0	34 En gestión administrativa	6,4
43 Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público)	5,7	50 Servicios de restauración	6,1
50 Servicios de restauración	5,4	44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público)	4,6
44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público)	4,9	Porcentaje acumulado	50,0
Porcentaje acumulado	51,6		
Varones			
	2000		2010
71 En obras estructurales de construcción y asimilados	7,1	86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,6
86 Conductores vehículos para transporte urbano o por carretera	6,3	71 En obras estructurales de construcción y asimilados	5,7
72 De acabado de construcciones y asimilados pintores y otros	5,1	72 De acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros	5,4
76 Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	5,0	76 Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	4,5
50 Servicios de restauración	3,4	33 En operaciones financieras y comerciales	4,0
83 Operadores de máquinas fijas	3,4	30 En ciencias físicas, químicas e ingeniería	3,9
33 En operaciones financieras y comerciales	3,3	50 Servicios de restauración	3,8
96 De construcción	3,2	52 Servicios de protección y seguridad	3,4
60 En actividades agrícolas	3,1	11 Dirección de empresas	3,1
75 Soldadores, chapistas, montadores de estruct. metal., herreros, etc.	2,8	53 Dependientes de comercio y asimilados	2,9
53 Dependientes de comercio y asimilados	2,8	83 Operadores de máquinas fijas	2,3
11 Dirección de empresas	2,7	94 De pesca y agropecuarios	2,3
30 En ciencias físicas, químicas e ingeniería	2,5	60 En actividades agrícolas	2,3
Porcentaje acumulado	50,7	Porcentaje acumulado	50,3

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

De las seis ocupaciones en las que se concentran con mayor frecuencia las mujeres, tres pueden calificarse como feminizadas, al tratarse de ocupaciones en las que más de un 70 por 100 del empleo total son mujeres. Se trata del empleo doméstico y limpieza de edificios, servicios personales y auxiliares administrativos (Cuadro 31). Existe, por tanto, una sobrerrepresentación de las mujeres en ocupaciones feminizadas, relacionadas en muchos casos con el papel que han asumido tradicionalmente en la sociedad como cuidadoras de personas dependientes y responsables de las tareas del hogar.

En el caso de los varones, el empleo se concentra fundamentalmente en actividades desarrolladas en la industria y la construcción, y en puestos que requieren niveles más altos de cualificación que en el caso de las ocupaciones mayoritariamente desempeñadas por mujeres. Se encuentran también empleados en ocupaciones masculinas, aunque al ser más numerosas este tipo de ocupaciones, se distribuyen más homogéneamente que las mujeres a lo largo de todas las ocupaciones.

En conclusión, aunque es mucho más reducido el número de ocupaciones mayoritariamente feminizadas (10) que masculinizadas (27), las primeras concentran a cerca de la mitad de las mujeres ocupadas, de lo que se deduce que las mujeres están más concentradas en ocupaciones feminizadas que los hombres en ocupaciones masculinas.

CUADRO 31
 OCUPACIONES SEGREGADAS POR SEXO, 2000-2010
 (En porcentaje)

Ocupaciones en las que más del 70 por 100 de los ocupados son mujeres			
2000		2010	
91 Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	91,7	91 Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	92,2
51 Servicios personales	82,3	51 Servicios personales	87,0
27 En c. naturales y sanidad, excepto ópticos fisioterap y asimilados	76,8	27 En c. naturales y sanidad, excepto ópticos fisioterap y asimilados	81,9
45 Trato directo público en agencias viajes, recepcionistas y telefonistas	71,2	44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público)	77,0
44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público)	70,9	28 En enseñanza	75,5
28 En enseñanza	70,7	43 Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público)	73,2
		31 En ciencias naturales y sanidad	71,6
		46 Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público	71,2
		45 Trato directo público en agencias viajes, recepcionistas y telefonistas	70,6
		32 En educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción de vehíc	70,5
Número de ocupaciones feminizadas		Número de ocupaciones feminizadas	
6,0		10,0	
% de mujeres ocupadas en estas ocupaciones		% de mujeres ocupadas en estas ocupaciones	
33,2		44,7	
Ocupaciones en las que más del 70 por 100 de los ocupados son varones			
2000		2010	
95 De minería	100,0	70 Encargados de obra y otros encargados de construcción	99,2
70 Encargados de obra y otros encargados de construcción	99,4	71 En obras estructurales de construcción y asimilados	99,1
80 Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	99,2	73 Encargados en metalurgia y jefes de talleres mecánicos	98,6
71 En obras estructurales de construcción y asimilados	99,1	76 Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	98,3
85 Maquinista de locomotora operador maquin. agríc. y equipos pesados	98,8	75 Soldadores, chapistas, montadores de estruct. metal., herreros, etc.	98,3
76 Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	98,5	72 De acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros	98,2
96 De construcción	98,5	96 De construcción	97,5
86 Conductores vehículos para transporte urbano o por carretera	98,4	74 En industrias extractivas	97,1
72 De acabado de construcciones y asimilados pintores y otros	97,8	85 Maquinista de locomotora operador maquin. agríc. y equipos pesados	97,1
73 Encargados en metalurgia y jefes de talleres mecánicos	97,7	86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	96,6
75 Soldadores, chapistas, montadores de estruct. metal., herreros, etc.	97,3	80 Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	94,8
74 En industrias extractivas	96,4	95 De minería	91,7
52 Servicios de protección y seguridad	94,0	52 Servicios de protección y seguridad	91,6
00 Fuerzas armadas	93,7	00 Fuerzas armadas	89,7
81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	91,6	82 Encargados de operadores de máquinas fijas	89,3
98 De transporte y descargadores	90,1	62 En otras actividades agrarias	88,4
82 Encargados de operadores de máquinas fijas	89,8	60 En actividades agrícolas	86,5
63 Pescadores y trabajadores de piscifactoría	86,1	81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	85,5
26 En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería y asimilados	85,5	63 Pescadores y trabajadores de piscifactoría	85,5
11 Dirección de empresas	84,7	98 De transporte y descargadores	82,5
20 En ciencias físicas químicas matemáticas e ingeniería	83,7	26 En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería y asimilados	80,7
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	83,6	92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	78,3
30 En ciencias físicas, químicas e ingeniería	82,1	14 Gerencia de otras empresas	77,5
60 En actividades agrícolas	82,0	30 En ciencias físicas, químicas e ingeniería	76,7
14 De otras empresas	81,1	77 Mecánicos prec, trab artes graf, ceramistas, vidrieros, artesanos madera	75,9
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	79,9	20 En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	75,1
33 En operaciones financieras y comerciales	79,5	84 Montadores y ensambladores	74,4
77 Mecánicos prec, trab artes graf, ceramistas, vidrieros, artesanos madera	77,8	11 Dirección de empresas	74,2
13 De hostelería	76,8	93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	72,1
10 Poder ejecutivo y legislativo de la Admón Pca dirección de organizac	74,1	94 De pesca y agropecuarios	71,7
84 Montadores y ensambladores	72,6		
94 De pesca y agropecuarios	70,8		
17 De otras empresas	70,5		
Número de ocupaciones masculinizadas		Número de ocupaciones masculinizadas	
33		27	
% de hombres ocupados en estas ocupaciones		% de hombres ocupados en estas ocupaciones	
62,2		59,1	

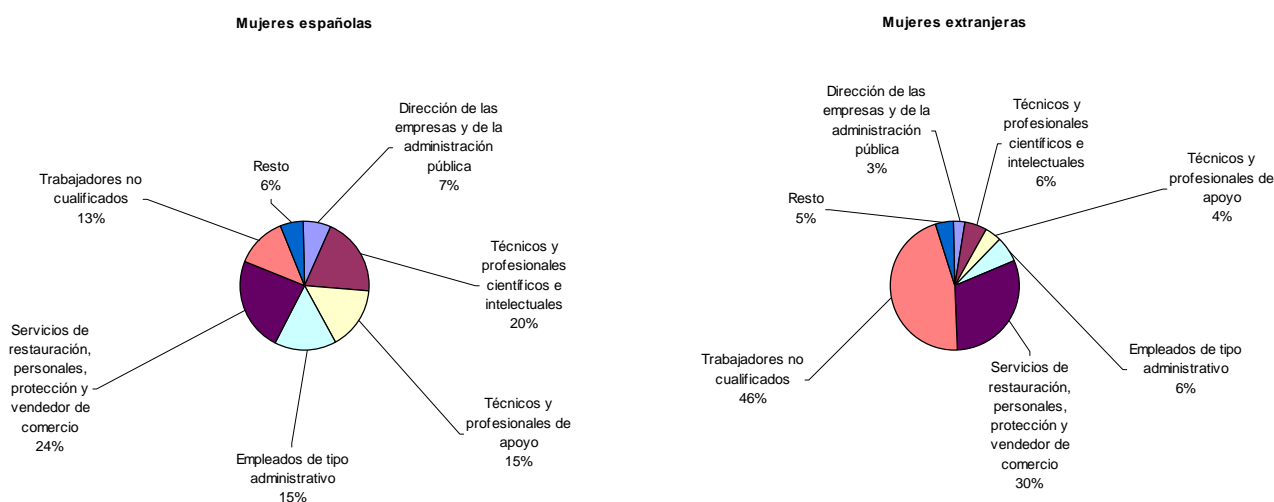
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Esta situación ha tendido a mantenerse en el tiempo, aumentando, incluso, la segregación, de manera que las mujeres siguen incorporándose a determinados puestos de trabajo, mientras que otros siguen estando mayoritariamente ocupados por hombres. En la última década el número de ocupaciones feminizadas ha pasado de 6 a 10, mientras que el porcentaje de mujeres ocupadas en este tipo de ocupaciones se ha incrementado desde el 33,2 por 100 en 2000, al 44,7 por 100 en 2010.

La distribución ocupacional varía, a su vez, en función de la nacionalidad, apreciándose una mayor concentración de las extranjeras en determinadas categorías, frente a una mayor heterogeneidad en las ocupaciones que desempeñan las mujeres españolas (Gráfico 50). Cerca del 80 por 100 de las trabajadoras extranjeras se concentran en dos

tipos de ocupaciones: trabajos no cualificados y empleos en servicios de restauración, personales o como vendedoras de comercio, mientras que el empleo de las españolas se distribuye entre un mayor número de ocupaciones: el 24 por 100 en servicios de restauración, personales y vendedor de comercio; el 20 por 100 en empleos técnicos y profesionales científicos e intelectuales, el 15 por 100 en actividades de tipo administrativo y otro 15 por 100 en técnicos y profesionales de apoyo.

GRÁFICO 50
 OCUPADAS ESPAÑOLAS Y EXTRANJERAS, POR OCUPACIÓN, EN 2010
 (Porcentaje sobre el total)

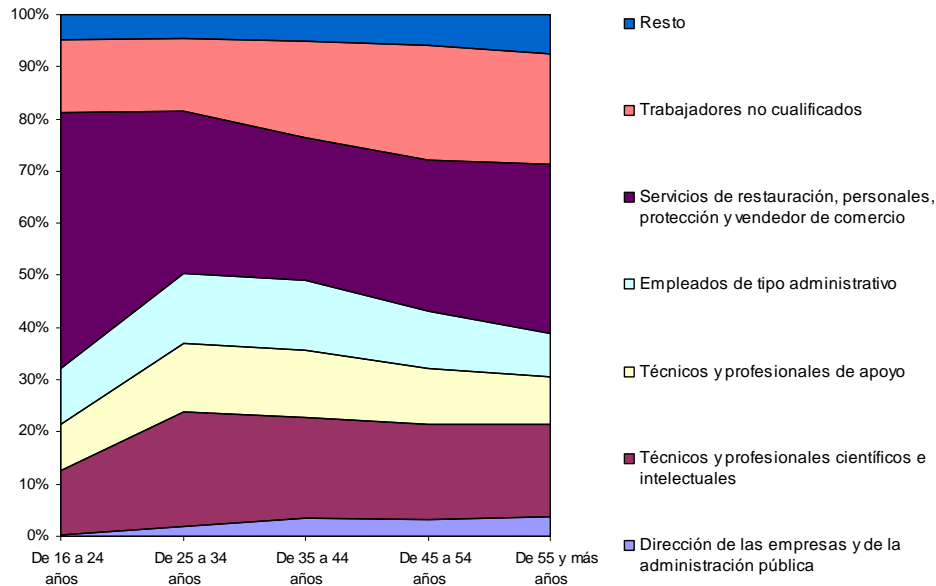


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Aún así, existe todavía un porcentaje relativamente elevado de españolas que ocupan empleos no cualificados (cerca del 13 por 100), que si bien es inferior al de las extranjeras (el 46 por 100), contrasta con el peso que suponen dichos empleos entre la población masculina española (el 8,3 por 100).

Podría decirse, por tanto, que a pesar del aumento registrado por el nivel de estudios y de cualificación de las mujeres, la distribución del empleo por ocupaciones sigue mostrando una concentración importante de aquellas en categorías que exigen un menor nivel de cualificación. No obstante, esta afirmación debería matizarse en función de la edad, puesto que los datos más recientes muestran cómo, a medida que se reduce la edad de la trabajadora, el porcentaje de ocupadas no cualificadas tiende a disminuir (Gráfico 51).

GRÁFICO 51
 OCUPADAS POR OCUPACIÓN Y EDAD, EN 2010
 (Porcentaje sobre el total)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

SEGREGACIÓN POR SEXO EN EL TIEMPO PARCIAL

La especialización de las mujeres en determinadas ramas de actividad del sector servicios entronca, como ya se ha avanzado, con otro tipo de segregación: la segregación por sexo en el tiempo parcial. Mientras que entre los varones la jornada a tiempo parcial es prácticamente testimonial, representando alrededor del 5 por 100 de los ocupados, entre las mujeres supera el 23 por 100, porcentaje que no ha dejado de aumentar en los últimos años. No obstante, se trata de un fenómeno común al conjunto de la Unión Europea donde, por término medio, el 32 por 100 de las ocupadas trabaja a tiempo parcial.

Las ramas de actividad con una mayor incidencia del tiempo parcial son las mismas en España que en la UE 27 (Cuadro 32): la rama de hogares que emplean personal doméstico (48,9 por 100 en España y 58,5 por 100 en la UE 27), las actividades administrativas y de apoyo (42,2 por 100 y 46,1 por 100, respectivamente) y las actividades artísticas, recreativas y espectáculos (35,0 por 100 y 42,3 por 100). Sin embargo, mientras que en España estas tres actividades concentran al 31 por 100 del empleo parcial femenino, en la UE 27 aglutinan únicamente al 12,5 por 100. Por el contrario, en Europa es superior el porcentaje de empleo parcial en las ramas de intermediación financiera, administración pública o salud (el 28 por 100, frente al 13 por 100 en España).

CUADRO 32

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL FEMENINO POR RAMAS DE ACTIVIDAD, EN ESPAÑA Y LA UE, 2010

(Porcentaje de cada grupo Nace rev.2 sobre el total de ocupados, y respecto a los ocupados totales a tiempo parcial)

	Frecuencia del tiempo parcial		Distribución del tiempo parcial entre actividades	
	UE	España	UE	España
Sector primario	30,8	16,9	4,1	1,8
Ind. Extractivas	-	-	0,0	0,0
ind. Manufactureras	17,4	12,9	5,6	4,1
Electricidad, gas	16,6	-	0,2	0,0
Agua, saneamiento, gestión residuos	18,9	-	0,2	0,0
Construcción	33,8	26,3	1,6	1,9
Comercio	34,7	23,4	16,6	17,7
Transportes y almacenam	25,6	17,5	2,0	1,5
Hostelería y restauración	38,0	27,2	6,3	10,7
Información y comunicaciones	25,9	15,5	1,6	1,3
Financiero y seguros	22,8	10,1	2,4	1,1
Inmobiliarias	30,3	21,3	0,8	0,4
Act profesionales, científicas y técnicas	28,1	17,0	4,5	3,7
Administrativas y de apoyo	46,1	42,2	6,0	11,2
Admón Pca, defensa, Seg Social	22,4	8,9	5,1	2,8
Educación	29,3	20,4	10,7	8,4
Salud humana y servicios sociales	36,9	16,8	20,5	9,3
Artísticas, recreativas, espectáculos	42,3	35,0	2,2	2,6
Otras actividades de servicios	38,3	25,6	4,3	3,5
Hogares que emplean p doméstico; autoprod	58,5	48,9	4,3	17,6
Total	31,9	23,2	100,0	100,0

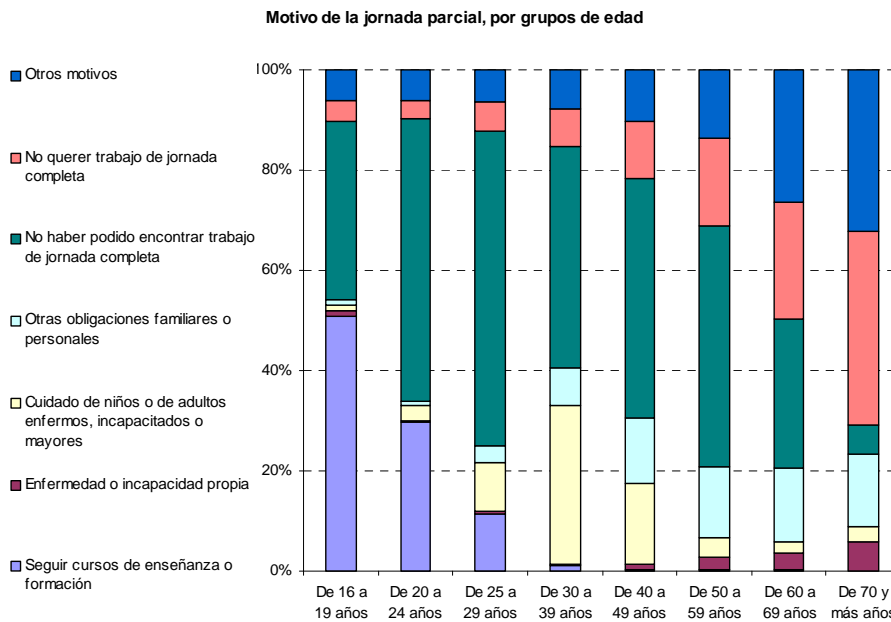
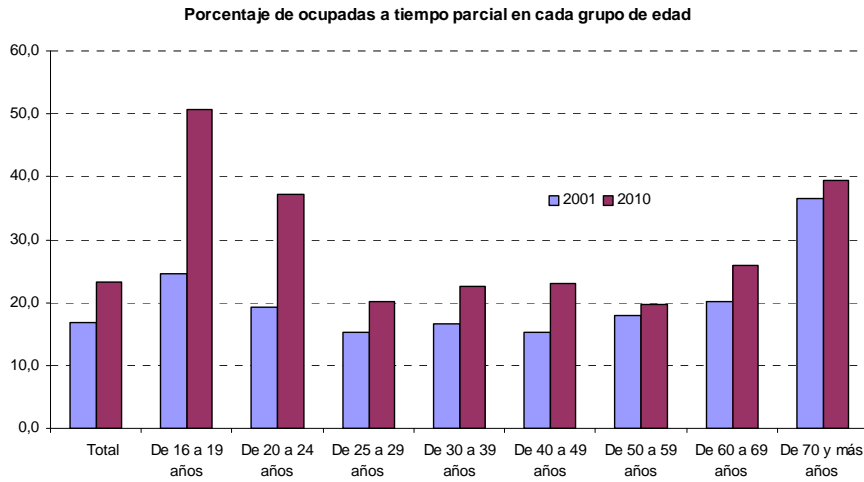
Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

La mayor incidencia del tiempo parcial en las mujeres tiende a asociarse con la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar, fundamentalmente con el cuidado de los hijos. Sin embargo, el principal motivo por el que las mujeres aceptan este tipo de empleos es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, tal y como declaran el 48 por 100 de las ocupadas a tiempo parcial, según se desprende de la EPA. A continuación se señala el cuidado de niños, enfermos e incapacitados o mayores (el 16 por 100) y no querer trabajar a jornada completa (10,3 por 100), representando un 9,1 por 100 las mujeres que aluden a la necesidad de atender otras obligaciones personales o familiares.

GRÁFICO 52

OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL POR GRUPOS DE EDAD, 2001-2010

(Porcentaje sobre el total)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Además, si se analiza el empleo a tiempo parcial por grupos de edad, se aprecia una mayor frecuencia de este tipo de jornadas entre las mujeres más jóvenes y entre las de mayor edad (Gráfico 52), de forma que parecerían estar más orientadas, en el caso de las jóvenes, a permitir la simultaneidad del empleo con los estudios, y en el caso de las mayores, a reducir el tiempo de trabajo en las edades cercanas a la jubilación. Por su parte, entre los principales motivos que alegan las mujeres entre 30 y 49 años se encuentra, tras el hecho de no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo, el cuidado de personas dependientes, ya sean niños, mayores o discapacitados.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha focalizado mayoritariamente en el segmento asalariado, situándose el porcentaje de asalariadas en 2010 en el 87,6 por 100 de la ocupación total femenina, frente al 83,3 por 100 que representaba en 2000, y al 79,6 por 100 que supone actualmente entre los varones (Cuadro 33). Se aprecia, además, una mayor proporción de mujeres que de hombres en el sector público, lo que se explica, entre otros motivos, por el tipo de actividades desarrolladas en dicho ámbito (con un fuerte peso de aquellas en las que se aprecia una mayor segregación por sexo: sanidad, educación, o servicios sociales, etc.), por la existencia de una mayor estabilidad laboral, por modalidades de acceso más objetivas, o por las mayores posibilidades de promoción.

CUADRO 33
OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO, 2000 Y 2010
(Miles y porcentaje)

Situación profesional	Mujeres				Varones			
	2000		2010		2000		2010	
	miles	Peso (%)	miles	Peso (%)	miles	Peso (%)	miles	Peso (%)
Total	5.684,8	100,0	8.166,6	100,0	9.821,1	100,0	10.289,9	100,0
Trabajadores por cuenta propia	944,8	16,6	1.012,3	12,4	2.167,0	22,1	2.088,7	20,3
. Empleador	163,8	2,9	287,9	3,5	636,1	6,5	738,5	7,2
. Empresario sin asalariados	543,1	9,6	628,6	7,7	1.352,9	13,8	1.261,3	12,3
. Miembro de cooperativa	29,2	0,5	11,3	0,1	62,4	0,6	20,9	0,2
. Ayuda familiar	208,7	3,7	84,5	1,0	115,7	1,2	68,0	0,7
Asalariados	4.734,2	83,3	7.151,4	87,6	7.643,9	77,8	8.195,4	79,6
. Sector público	1.159,8	20,4	1.693,5	20,7	1.281,7	13,0	1.436,1	14,0
. Sector privado	3.574,4	62,9	5.457,9	66,8	6.362,2	64,8	6.759,3	65,7
Otra situación	5,8	0,1	2,8	0,0	10,2	0,1	5,8	0,1

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

... Y AVANCE DE LAS EMPRESARIAS

El trabajo por cuenta propia, por su parte, apenas ha crecido en los últimos años entre las mujeres, lo que ha llevado a una paulatina reducción de su participación sobre la población ocupada femenina, alcanzando en 2010 el 12,4 por 100 del total (frente al 20,3 por 100 en el caso de los varones) y siendo mayoritarias las empresarias sin asalariados, o autónomas.

Sin embargo, han ido ganando peso las empleadoras, en línea con la mejora de su cualificación, hecho que ilustra el cambio social en el papel de las mujeres, que también se afianza en el descenso de la importancia de la categoría denominada «ayudas familiares», la cual ha pasado de tener uno de los pesos más elevados en el empleo femenino dentro del panorama europeo, a situarse en el 1 por 100.

En lo que concierne al tipo de actividades desarrolladas, cabe señalar que algo más de una cuarta parte de las afiliadas al RETA (el 26,4 por 100) se enmarca en la rama del comercio al por menor (Cuadro 34). Le siguen las actividades de servicios de comidas y

bebidas (11,8 por 100), las agrarias (el 8,7 por 100) y las de otros servicios personales (el 8,1 por 100). Por su parte, el empleo autónomo entre los varones se concentra en primer lugar en actividades de la construcción especializadas (12,8 por 100), seguida de comercio al por menor (12,2 por 100), actividades agrarias (9 por 100) y transporte terrestre y por tubería (8,7 por 100).

CUADRO 34

TRABAJADORAS AFILIADAS EN ALTA LABORAL AL R.E. DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS, POR DIVISIÓN DE ACTIVIDAD, 2010
(Porcentaje sobre el total)

Mujeres	Varones
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	Actividades de construcción especializada
26,4	12,8
Servicios de comidas y bebidas	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
11,8	12,2
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
8,7	9,0
Otros servicios personales	Servicios de comidas y bebidas
8,1	8,7
Comercio por mayor e intermed.comercio, excepto vehic.motor y motocicletas	Transporte terrestre y por tubería
4,2	8,7
Actividades sanitarias	Comercio por mayor e intermed.comercio, excepto vehic.motor y motocicletas
3,6	6,0
Educación	Construcción de edificios
3,1	5,4
Actividades jurídicas y de contabilidad	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
2,5	3,5
Actividades de construcción especializada	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico
2,1	2,5
Reparación ordenadores, efectos personales y artículos uso doméstico	Actividades jurídicas y de contabilidad
1,9	2,1
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
1,8	1,8
Construcción de edificios	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
1,7	1,6
Transporte terrestre y por tubería	Actividades sanitarias
1,5	1,5
Servicios a edificios y actividades de jardinería	Actividades de alquiler
1,5	1,5
Actividades de alquiler	Otros servicios personales
1,3	1,4
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	Servicios a edificios y actividades de jardinería
1,3	1,4
Actividades inmobiliarias	Industria de la alimentación
1,2	1,3
Industria de la alimentación	Educación
1,2	1,3
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
1,2	1,2
Actividades asociativas	Ingeniería civil
1,2	0,9
Resto	Resto
14,0	15,4

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010.

Se aprecia, por tanto, una especial concentración de las mujeres empresarias en la rama de los servicios; en actividades señaladas anteriormente como *feminizadas*, donde les es más fácil crear un negocio, en parte por la menor competencia frente a los hombres. Sin embargo, dicha especialización se traduce en diferencias significativas respecto a las empresas dirigidas por varones, entre las que destaca el hecho de que sean de menor tamaño, tengan un menor grado de innovación, una menor disponibilidad de capital, o menores márgenes de beneficios, lo que, a su vez, revierte en mayores dificultades de acceso a la financiación ajena.

Junto a los factores de carácter económico, las diferencias en la actividad empresarial entre hombres y mujeres se deben también a factores cognitivos o de percepción relacionados con la actividad emprendedora, en base a los estereotipos existentes en la sociedad⁸⁸. Entre estos factores se encuentran las habilidades para desarrollar un comportamiento emprendedor, la aversión al riesgo o el reconocimiento de

⁸⁸ Véase J. Ruiz Navarro et al, *Mujer y desafío emprendedor en España*. Universidad de Cádiz – Instituto de Empresa, Business School, 2010.

oportunidades. Pues bien, en todos estos factores las mujeres están peor posicionadas que los hombres, lo que acaba traduciéndose en una menor intención emprendedora entre la población femenina.

Estas diferencias, sin embargo, no se observan en el colectivo de empresarias, lo que significa que las mujeres que ya han puesto en marcha su negocio muestran la misma capacidad de autoconfianza que los hombres e igual reconocimiento de la oportunidad y tolerancia al riesgo, de tal manera que, el aumento de la actividad empresarial femenina pasaría por activar dichas capacidades a lo largo de la etapa de formación.

En cualquier caso, la actividad empresarial se presenta como una oportunidad de empleo para aquellas mujeres que en el ámbito del trabajo por cuenta ajena se enfrentan todavía a una serie de elementos discriminatorios respecto a los hombres, como son la mayor precariedad del empleo, menores salarios o mayores trabas a su desarrollo profesional. Además, existe un número creciente de mujeres emprendedoras que persiguen su desarrollo profesional mediante el aprovechamiento de una oportunidad de negocio, lo que constituye, además, una fuente potencial de desarrollo económico.

MAYOR INCIDENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

La elevada temporalidad del empleo constituye un rasgo distintivo del mercado de trabajo español; que, en el caso de las mujeres, es todavía más acusado, con diferencias notables respecto a la media de la Unión Europea.

Hasta el comienzo de la crisis económica, la reducción de la temporalidad en España había sido escasa, pese a los esfuerzos aplicados desde 1997, y aunque en la actualidad ha bajado, no ha variado prácticamente la distancia entre varones y mujeres, debido a la fuerte concentración inicial de la pérdida de empleos en los temporales del sexo masculino. La temporalidad ha pasado así en el último decenio del 34,9 al 26,1 por 100 entre las mujeres, y del 31,5 al 23,9 por 100 entre los varones (Cuadro 35). Sin embargo, en el caso de los jóvenes, donde la temporalidad masculina es más elevada, la reducción ha sido mucho menor entre las mujeres, lo que ha derivado en una igualación por sexos, aunque a niveles que prácticamente alcanzan el 60 por 100 de temporalidad.

CUADRO 35

TEMPORALIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD EN ESPAÑA Y EN LA UE, 1999 Y 2010

(% asalariados con contrato temporal sobre total asalariados en cada caso)

Grupos de edad	Mujeres		Varones	
	1999	2010	1999	2010
UE				
Total 15 y más años	14,2	14,6	12,6	13,4
15 a 24 años	37,8	42,3	40,4	42,1
25 a 49 años	11,6	13,0	9,6	11,2
Más de 50 años	6,7	7,4	5,7	7,1
España				
Total 15 y más años	34,9	26,1	31,5	23,9
15 a 24 años	69,3	58,4	71,0	58,7
25 a 49 años	30,8	26,4	28,7	24,5
Más de 50 años	16,6	13,2	14,0	10,7

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

Detrás de la evolución mostrada por la temporalidad del empleo femenino se encuentra el comportamiento negativo del sector público en este aspecto. De esta manera, mientras que, a lo largo de la última década la tasa de temporalidad femenina en el sector privado se ha reducido considerablemente, hasta situarse en 2010 en un porcentaje muy similar a la tasa masculina (en torno al 25 por 100), en el sector público, donde las mujeres representan algo más de la mitad del empleo, no ha dejado de aumentar, situándose actualmente en el 28,4 por 100, frente al 18,5 por 100 del empleo público masculino.

Al descender al tipo de contrato temporal, se observan nuevamente condiciones más desfavorables para las mujeres. Así, en el caso de los hombres la temporalidad se circunscribe fundamentalmente a contratos de obra y servicio determinado (el 48 por 100 del total) y a circunstancias de la producción (el 16 por 100), mientras que entre las mujeres cobran especial significación, además, los contratos temporales dirigidos a la cobertura de la ausencia total o parcial de otro trabajador (el 16 por 100, frente al 7 por 100 entre los hombres).

LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO RURAL

Las diferencias por sexo descritas en el ámbito del mercado de trabajo se acrecientan en el entorno rural, dadas las peculiaridades de su estructura demográfica, envejecida y masculinizada, y por los estereotipos existentes, que atribuyen a los hombres, en mayor medida que en el ámbito urbano, el papel de sustentador principal, y a las mujeres el rol de ama de casa y de cuidadora, siendo, todavía menos significativo el reparto de las tareas domésticas dentro del hogar. Así, la oferta de empleo asalariado para las mujeres es reducida y se caracteriza, en términos generales, por una elevada temporalidad y por una cualificación media-baja.

En lo que respecta al empleo no asalariado, las oportunidades para las mujeres se concentran en actividades empresariales familiares, donde predominan las explotaciones

agrarias en las que las mujeres agricultoras han mantenido tradicionalmente una condición de subsidiariedad respecto al hombre, que les ha impedido, entre otras cosas, el acceso a prestaciones sociales tales como el desempleo o la jubilación de carácter contributivo. Esta situación se ha visto además reforzada por el régimen de titularidad única de las explotaciones agrarias, en el que lo habitual es que sea el hombre la persona titular de la explotación, mientras que a la mujer se le consideraba “ayuda familiar”.

En este contexto, y atendiendo a una de las principales reivindicaciones históricas de las asociaciones estatales de agricultoras, que fue recogida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, recientemente se aprobó la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que fue objeto de dictamen por parte del CES⁸⁹. Su objetivo es regular la titularidad compartida, compensando a las mujeres por su participación efectiva en la actividad agraria y facilitándoles su participación en los derechos y obligaciones, tanto jurídicos como económicos, derivadas de dichas explotaciones, en condiciones de igualdad real y efectiva, al tiempo que se pretende visualizar y reconocer socialmente el papel que desempeñan las mujeres en la realidad cotidiana del mundo rural.

En cualquier caso, las mujeres del ámbito rural que acceden a un trabajo remunerado se enfrentan a mayores dificultades a la hora de conciliar, en un contexto, además, en el que el número de personas mayores en situación de dependencia es muy elevado, y donde la red de servicios sociales resulta insuficiente.

PERFIL DE LAS DESEMPLEADAS

La mayor incidencia del desempleo en las mujeres ha constituido uno de los rasgos distintivos de su situación en el mercado de trabajo, como se ha visto anteriormente. Ahora bien, también se ha constatado que la crisis económica ha modificado esta situación, al haber afectado de manera más acusada el desempleo de los hombres, hasta el punto de prácticamente haber equiparado las tasas de paro de ambos sexos.

A la hora de analizar los factores que influyen en la probabilidad de las mujeres de incurrir en el desempleo, tales como la edad o el nivel de formación, se constata nuevamente, que la crisis ha tenido efectos destacados, modificando las brechas de las tasas de paro de las mujeres y los hombres al considerar dichas variables (Gráfico 53).

Atendiendo a la edad, el desempleo de las mujeres, al igual que los hombres, es más acusado entre los grupos poblacionales más jóvenes, en especial en las edades comprendidas entre 16 y 19 años así como entre los de 20 y 24 años. Aun así, las

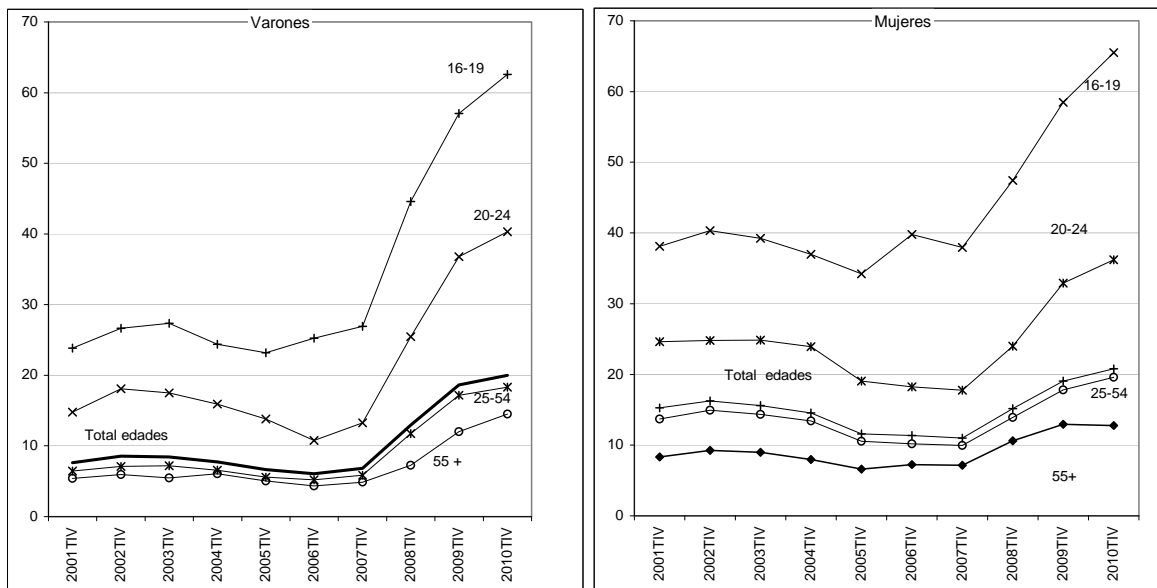
⁸⁹ Dictamen CES 4/2011, de 27 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley sobre Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

tradicionalmente mayores diferencias respecto a los hombres en estos grupos de edad se han reducido notablemente, hasta prácticamente igualarse, tras la crisis económica.

GRÁFICO 53

TASAS DE PARO POR SEXO Y EDAD, 1999-2009

(Porcentajes sobre la población activa en cada grupo de edad y sexo, cuartos trimestres)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Conviene tener en cuenta, no obstante, que los datos de paro en los tramos de edad más jóvenes están sesgados por la baja actividad de los jóvenes, como consecuencia del importante peso de la inactividad por estudios en este grupo de edad. De este modo, el cálculo más ajustado de la intensidad del desempleo en los jóvenes se realiza mediante la frecuencia del paro, que refleja el porcentaje de paro sobre la población total de cada grupo de edad (en lugar de sobre la población activa)⁹⁰.

Atendiendo a este indicador, las diferencias de desempleo por sexo entre los menores de 25 años se reducen y se invierten a favor de las mujeres. Así, la frecuencia de paro entre los varones entre 16 y 19 años en 2010 era del 13,3 por 100 y entre los de 20 y 24 era de 26,8 por 100, siendo la de las mujeres del 11 y 22 por 100, respectivamente. Es decir, la incidencia del paro es menor entre las mujeres jóvenes, lo que constituye un dato positivo sobre todo porque responde a su mayor tasa de inactividad por estudios en estas edades.

⁹⁰ Para una explicación y análisis más detallado de la frecuencia del paro véase Memoria CES 2010, apartado 1.2.1.

Por otro lado, como se estudió en el Informe CES 3/2003, a estos resultados por edad se asocian niveles medios de formación alcanzada muy distintos en cada generación, de tal forma que si se atiende a ese nivel cuando se estudia el desempleo por edades, puede verse cómo el determinante no es sólo la edad, sino también la formación. A este respecto, y con la excepción del grupo menor de 25 años, conviene apuntar la asociación inversa que presentan los niveles formativos y las tasas de desempleo en los distintos grupos de edad (Gráfico 54). Éstas son más altas cuanto más bajos son aquéllos, tanto como para que la tasa de paro correspondiente a la educación primaria sea entre dos y tres veces mayor que la de la formación universitaria, tanto para hombres como para mujeres. La crisis económica ha acentuado más aún estas diferencias en tasas de paro por niveles de estudio, al haber afectado de formas bastante más notoria en ambos sexos a los colectivos con menores niveles educativos de forma generalizada en todos los grupos de edad.

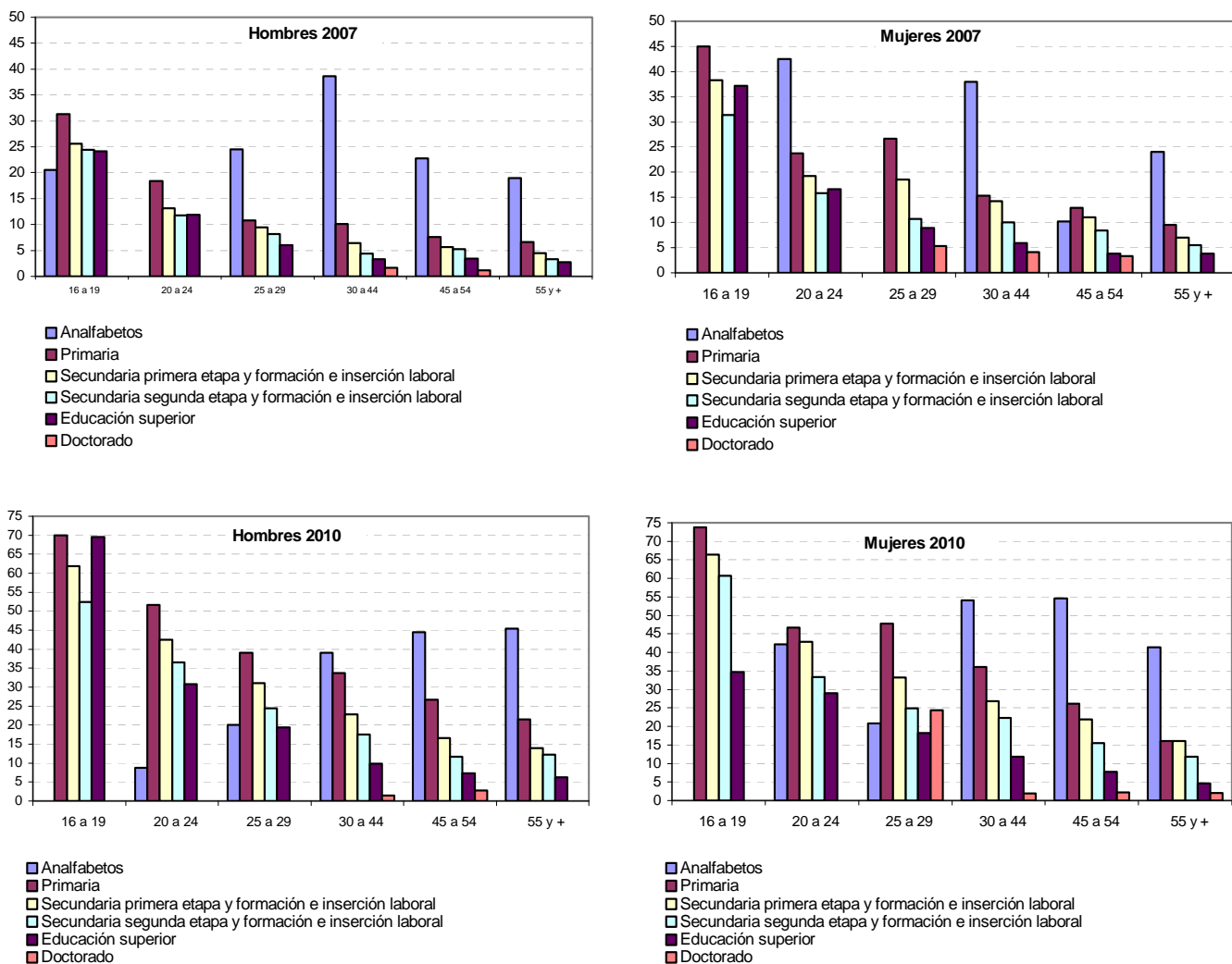
Con anterioridad al cambio de ciclo económico resultaba especialmente notorio que, a igualdad de nivel educativo y de edad, las tasas de paro de los varones eran más bajas en un amplio conjunto de edades intermedias. En el grupo de 25 a 29 años, la tasa de paro de las mujeres con estudios primarios (26,6 por 100 en el cuarto trimestre de 2007) triplicaba la correspondiente a las mujeres con estudios universitarios (8,9 por 100) y duplicaba la de los secundarios de segunda etapa (10,7 por 100); pero es que también doblaba cumplidamente la tasa de paro de los varones con estudios primarios en ese grupo de edad (10,7 por 100). Asimismo, la tasa de paro de las mujeres con estudios secundarios de primera etapa (básicamente ESO) rozaba el 19 por 100, mientras que los varones no llega al 10 por 100.

El paro masculino con mayores niveles de estudios ha sido también tradicionalmente más bajo que el de las mujeres con ese nivel de estudios (6 por 100 en los varones universitarios en el grupo de 25 a 29 años frente a 9 por 100 entre las mujeres de ese nivel educativo en 2007) y, aunque la distancia es claramente más baja, no resulta nada despreciable. Tampoco lo es el que sea mayor en el caso de los estudios universitarios que en el de los postsecundarios.

GRÁFICO 54

TASAS DE PARO, POR SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS, 2007 Y 2010

(Cuartos trimestres)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Estas diferencias responden en buena medida, a la especialización educativa de las mujeres. Así, en el total de la población, las mujeres con estudios superiores han solido presentar una distribución por campos o áreas de estudios cursados distinta a la de los varones. Tradicionalmente éstos han seguido con mucha más frecuencia especialidades técnicas y de ciencias experimentales, y aquéllas han cursado mayoritariamente otras más relacionadas con la educación, las humanidades y las ciencias sociales. Este patrón parece estar ahora algo más difuminado, pero permanece, como atestiguan las cifras de alumnado universitario por ramas de enseñanza presentadas en el capítulo 3 del presente Informe.

Desde el comienzo de la crisis económica, sin embargo, se ha reducido la brecha entre las tasas de paro de las mujeres y los hombres de forma generalizada en todos los niveles de estudio, salvo entre las personas analfabetas en las que la diferencia se ensanchó. Además, aunque la tasa de actividad creció a medida que aumentó el nivel de estudios, la tasa de paro disminuyó también cuanto mayor era ese nivel, lo que es significativo de la mayor probabilidad de encontrar empleo cuanto más elevado es el nivel de instrucción.

El mayor tiempo de permanencia en la situación de desempleo es otro de los rasgos tradicionalmente distintivo de las mujeres en el mercado de trabajo que, de nuevo, se ha visto modificado a raíz de la crisis económica. En 2007, antes de que se notaran los efectos del cambio de ciclo económico, el 26,2 por 100 de las mujeres desempleadas se encontraban en esta situación, frente al 18,5 de los hombres. En 2010, como consecuencia de la reducida creación de empleo y, por tanto, de las mayores dificultades para salir del desempleo, comenzó a aumentar el porcentaje de desempleados de larga duración, si bien de forma más aguda entre los hombres, que llegó a alcanzar al 46,3 por 100 de los desempleados, frente al 45,3 por 100 de las mujeres (Cuadro 36).

CUADRO 36
PARADOS POR SEXO Y TIEMPO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO, 2007 Y 2010
(Cuartos trimestres)

Tiempo de búsqueda de empleo	2007				2010			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	En miles	%	En miles	%	En miles	%	En miles	%
Total	879,2	100	1048,3	100	2545,2	100	2151,4	100
Ya ha encontrado empleo	122,8	14	128,8	12,3	133,5	5,2	114,9	5,3
Menos de 1 mes	117,5	13,4	110,7	10,6	136,1	5,3	101,5	4,7
De 1 mes a menos de 3 meses	223	25,4	249,2	23,8	332,4	13,1	323,8	15,1
De 3 meses a menos de 6 meses	151,9	17,3	152,1	14,5	336,7	13,2	273,2	12,7
De 6 meses a menos de 1 año	102	11,6	132,3	12,6	427,6	16,8	362,3	16,8
De 1 año a menos de 2 años	84	9,6	132,3	12,6	717,4	28,2	497,3	23,1
2 años o más	78,1	8,9	142,9	13,6	461,6	18,1	478,4	22,2

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Los cambios acontecidos en los perfiles de la población desempleada como consecuencia de la crisis muestran, por tanto, una reducción de las diferencias existentes por sexo. Aun así, y como ya se comentó con anterioridad, estos cambios no son indicativos de una mejora de la empleabilidad de las mujeres sino que responden a un empeoramiento menor respecto al experimentado por los hombres en este último período. Este hecho no debería rebajar el esfuerzo dedicado a mejorar la situación laboral de las mujeres, en especial para que cuando se produzca la recuperación económica y mejore el empleo, se logre una distribución equitativa del mismo entre hombres y mujeres.

4.3. Situación de empleo y condiciones de trabajo en el caso de las mujeres

4.3.1. Nivel educativo y trayectorias laborales

La importancia del momento de la entrada en el mercado de trabajo radica en su influencia en la trayectoria laboral posterior. La integración a través del primer empleo depende de las condiciones macroeconómicas, de factores personales tales como el nivel y tipo de estudios realizados, los esfuerzos invertidos en la búsqueda de empleo, la edad y el género y, por otro lado, de factores contextuales y estructurales, como el momento del ciclo económico en el que se produce la inserción o el nivel sociocultural de los padres. La transición de la educación al empleo ha sido analizada por el CES en varias ocasiones⁹¹, habiéndose señalado que una más rápida inserción inicial en el empleo puede no estar vinculada directamente con una mejor trayectoria laboral posterior en términos de duración de los contratos, estabilidad del empleo, vinculación entre la formación y el empleo desempeñado o retribución, por lo que resulta interesante estudiar este conjunto de variables.

Puede señalarse que, de forma general, las mejores trayectorias laborales siguen estando vinculadas a los mayores niveles educativos, pese a que éstos en ocasiones van ligados a incorporaciones iniciales al mercado laboral más tardías. No obstante, esta relación entre calidad de la trayectoria laboral y nivel educativo opera de forma diferente para mujeres y para hombres. A ellas la permanencia les ayuda en mayor medida a alcanzar los niveles retributivos y de estabilidad en el empleo más altos. En el caso de ellas, contribuye a amortiguar su mayor inestabilidad laboral y en último término a evitar su salida del mercado de trabajo. La calidad en el empleo de las mujeres parece mostrarse especialmente sensible al bajo nivel formativo y abandono escolar, razón por la que ellas continúan estudiando en mayor medida.

Los datos y análisis más recientes procedentes de un módulo específico de la EPA⁹² y de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), así como otros estudios de carácter cualitativo, como la Encuesta de Juventud (EJ) de 2008⁹³ permiten afirmar que la inserción inicial en el empleo sigue siendo más difícil para las mujeres.

⁹¹ Véase Informe CES 6/2005, *El papel de la juventud en el sistema productivo español*, así como Informe CES 1/2009, *Sistema Educativo y Capital Humano*.

⁹² INE, Módulo de la EPA sobre la incorporación de los jóvenes al mercado laboral transición de la educación al mercado laboral, 2009. Inmaculada Cebrián y Luis Toharia, “La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL” en *Revista de Economía Aplicada*, 2008.

⁹³ Instituto de la Juventud (INJUVE). *Informe Juventud en España*, 2008.

Los contactos con el mundo laboral ya durante la realización de los estudios son un factor que puede influir en la inserción laboral de las personas jóvenes. En este sentido, llama la atención que según el Módulo de la EPA, sólo uno de cada cuatro jóvenes en España compatibiliza estudios y trabajo, proporción que es ligeramente más frecuente entre las mujeres. La mayor parte de esos empleos (80 por 100) no formaba parte del programa de estudios oficiales.

En 2009, prácticamente dos de cada tres jóvenes obtuvieron un empleo de más de tres meses de duración tras finalizar o dejar por última vez los estudios, siendo la proporción de jóvenes varones que estaba trabajando tras finalizar los estudios superior al de las mujeres en todos los grupos de edad, distancia especialmente pronunciada entre los que tenían entre 20 y 22 años.

En el momento de la Encuesta, las mujeres aplazaban más la búsqueda de empleo, al permanecer con mayor frecuencia en el sistema educativo tras acabar la educación obligatoria y postobligatoria. En cambio, era más habitual entre los varones el abandono temprano del sistema educativo para integrarse en el mercado laboral.

El Informe de la Juventud de 2008 arroja información sobre los mecanismos de acceso al empleo en cada caso. El recurso a las “redes informales”, el más eficaz para encontrar empleo en España, lo es también para los jóvenes, si bien las mujeres utilizan en mayor medida que los hombres las redes formales para encontrar empleo (un 40,3 frente al 37,8 por 100). En concreto, es más frecuente que ellos consigan el primer empleo a través de los padres (12,1 frente al 7,3 por 100). En el origen de estas diferencias pueden estar los distintos métodos de reclutamiento en los sectores hacia los que se orientan hombres y mujeres desde el comienzo de sus carreras, teniendo en cuenta que las actividades hacia las que preferentemente se orientan las mujeres durante sus estudios se encuadran en buena medida en el ámbito del empleo público –como en el caso de las profesiones sanitarias y educativas-, cuyos procedimientos de acceso se encuentran reglados.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PRIMEROS EMPLEOS

El mismo Informe señala, en sus sucesivas ediciones, la escasa conexión existente entre los estudios cursados y el primer empleo de los jóvenes. En 2008, en el 72 por 100 de los casos su primera experiencia laboral estaba poco o nada relacionada con los estudios cursados, aunque entre las mujeres se daba una mayor adecuación que en el caso de los hombres, lo que es coherente con el mayor nivel de estudios alcanzado a la edad del primer empleo, antes mencionado.

Los primeros empleos de la juventud en España se concentran en ocupaciones de menor cualificación y, en coherencia con la segregación ocupacional que se observaba en el conjunto del mercado de trabajo, los varones muestran una mayor presencia en la industria y la construcción, mientras entre las mujeres su participación es mayor en los servicios y los empleos de tipo administrativo. Aunque el empleo a tiempo completo es mayoritario en la primera experiencia laboral de los jóvenes (86,3 por 100), la jornada parcial es más frecuente entre las jóvenes, doblando la proporción de mujeres con contratos a tiempo parcial a la de varones.

Nivel educativo, inserción y trayectoria laboral

Completando la anterior información, un análisis realizado a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)⁹⁴ concluye que las trayectorias laborales de las mujeres en los dos años posteriores a su inserción se caracterizan por su mayor irregularidad y mayor relación con la temporalidad y el desempleo. Así, aunque más mujeres comienzan su trayectoria en el empleo con un contrato indefinido, también sufren mayor inestabilidad pues, comparativamente, menos mujeres que hombres lo mantienen dos años después (47,7 por 100 frente 52,1 por 100), mientras que es algo mayor la proporción de mujeres que cambian esa situación laboral hacia un trabajo temporal (15,5 por 100 frente a 13,1 por 100) y, sobre todo, hacia el desempleo (33,8 frente a 30,2 por 100).

En el mismo estudio, se constata que los contratos indefinidos se ofrecen principalmente a los trabajadores más cualificados, siendo esta misma característica la que más incide en el menor tiempo que tardan en acceder a un contrato indefinido los que inicialmente suscriben un contrato temporal y también en la menor velocidad a la que los que recibieron inicialmente un contrato indefinido lo pierden.

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PROMOCIONES LABORALES

Junto a la anterior información, referida a lo ocurrido los primeros años de la vida laboral de las mujeres, el análisis de trayectorias laborales más largas en otras explotaciones de la MCVL⁹⁵, evidencia la todavía escasa promoción laboral, que se ve reflejada sobre todo en el reducido número de mujeres directivas o en puestos de alta responsabilidad.

⁹⁴ I. Cebrián y L. Toharia. *La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL* Universidad de Alcalá. Revista de Economía Aplicada. Número E-1 (vol. XVI), 2008, págs. 137 a 172.

⁹⁵ G. Moreno e I. Cebrián. *Trayectorias de afiliación y bases de cotización, según género*. FIPROS 2008/25. Este estudio considera las MCVL desde 2004 a 2007, para las cuales se han seleccionado los episodios de empleo iniciados en 1980 o posteriormente, al ser en la década de los ochenta cuando se detectan los primeros cambios en la participación laboral de las mujeres.

Considerando la promoción en el empleo bien como el tránsito de un contrato temporal a uno indefinido bien como el paso de un grupo de cotización a otro de categoría superior, (en ambos casos, con o sin cambio de empleo), los datos ponen de manifiesto que, el hecho de ser mujer reduce significativamente la probabilidad de que un determinado episodio de empleo sea de promoción por mejora del grupo de cotización, mientras que aumenta la probabilidad de que el episodio de empleo sea de promoción pasando de un contrato temporal a otro indefinido.

En lo que respecta a los ascensos en el grupo de cotización dentro del mismo empleo, es muy reducido el porcentaje de casos en los que se produce esta mejora, representando los correspondientes a las mujeres el 35 por 100 del total. Sin embargo, las promociones hacia un grupo de cotización superior son más elevadas cuando hay cambio de empleo, estando también más igualadas por género, con un porcentaje de episodios de mujeres del 45 por 100. En cuanto a la promoción debida al paso de un contrato temporal a otro indefinido, los datos de la MCVL muestran una proporción de episodios de mejora para las mujeres del 45 por 100 del total en el caso de mantenimiento del empleo, y del 48 por 100 cuando se produce un cambio en el empleo.

Por su parte, las mejoras en el tipo de contrato se concentran en los hombres en construcción y comercio (17 por 100 en ambos grupos), y en las mujeres en comercio (25 por 100) y hostelería (16 por 100). Tanto en hombres como en mujeres, las ramas de actividad con mayor proporción de mejoras en el tipo de contrato son la intermediación financiera y el comercio.

En los niveles obligatorios y postobligatorios

La fuente más específica para analizar la inserción y primera trayectoria laboral de los titulados para los distintos niveles obligatorios y postobligatorios es la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL-2005) realizada por el INE en 2005⁹⁶, y cuya nueva edición no ha visto todavía la luz. No se cuentan con resultados tan detallados como los de la ETEFIL una vez comenzada la crisis económica, que ha cambiado evidentemente el panorama, especialmente en lo que se refiere al empleo de los varones jóvenes no cualificados, afectados especialmente por el desempleo en la construcción, lo que ha mermado la desigualdad en los niveles más bajos, aunque no haya mejorado la posición en el mercado de trabajo de las mujeres menos cualificadas.

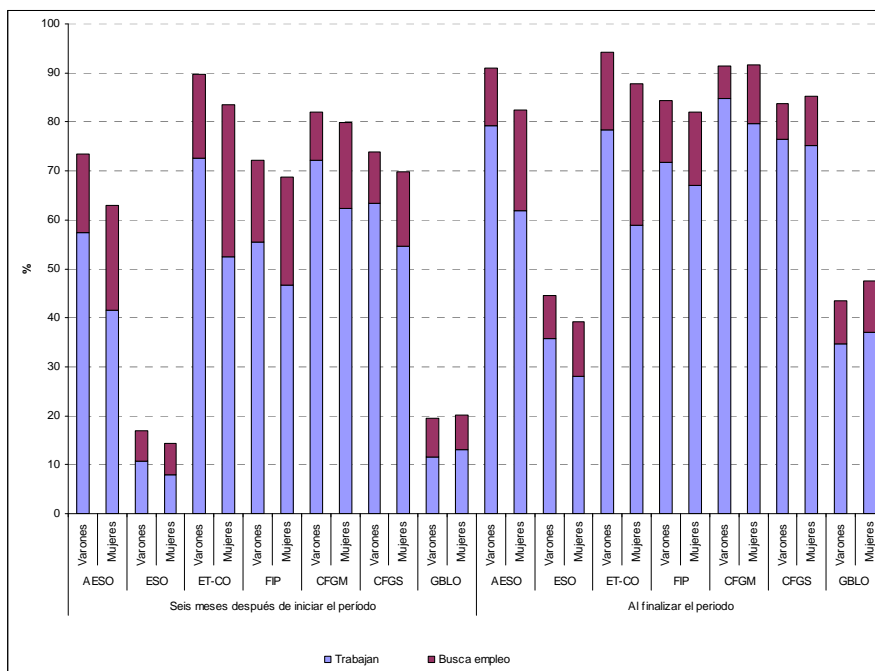
⁹⁶ La población objeto de la encuesta fueron las personas menores de 25 años que durante dicho curso abandonaron la ESO (AESO) o terminaron la ESO (ESO), se graduaron en bachillerato (GBLO), en Ciclos Formativos (de grado medio –CFGM- o superior –CFGS-) o finalizaron estudios de Formación Ocupacional (Planes de Formación e Inserción Profesional –FIP- o Escuelas Taller / Casas de Oficio ET-CO).

Mientras que los que terminaron estudios generalistas (bachillerato y la ESO) en mayor medida optaron por continuar estudiando, especialmente los segundos, en el resto de niveles educativos, se habían ya incorporado en mayor medida al mercado laboral, bien porque estaban trabajando o bien porque buscaban trabajo. Las mujeres tendían, para la mayoría de niveles, a continuar sus estudios en mayor medida que los hombres.

En cuanto a aquéllos que se incorporaron al mundo laboral, se puede señalar que la relación positiva entre nivel educativo alcanzado e inserción en el mercado laboral es más acusada en el caso de las mujeres. Si bien el abandono escolar temprano o la baja cualificación es menos frecuente entre las mujeres, parece erosionar en mayor medida su empleabilidad, así como su motivación laboral. Muestra de ello es el hecho de que el colectivo de personas que abandona la ESO es, claramente, el que muestra mayores diferencias entre varones y mujeres en términos de acceso al empleo, tanto desde una perspectiva sincrónica como si se analiza la evolución a lo largo de los cuatro años, no debiéndose esas diferencias a un mayor reenganche al sistema educativo sino a una mayor incidencia de otras situaciones como la inactividad o la búsqueda de empleo.

GRÁFICO 55

PERSONAS QUE TRABAJAN O BUSCAN EMPLEO A LOS 6 MESES Y LOS 4 AÑOS DE LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS



Nota: AESO: abandonaron la ESO. ESO: terminaron la ESO. GALO: se graduaron en bachillerato. CFGM: se graduaron en Ciclos Formativos de grado medio. CFGS: se graduaron en Ciclos Formativos de grado superior. FIP: finalizaron estudios de Formación Ocupacional (Planes de Formación e Inserción Profesional. ET-CO: finalizaron estudios de Escuelas Taller / Casas de Oficio.

Fuente: INE, ETEFIL-2005

Dentro de los dos niveles de la FP, pese a que los datos eran de nuevo más alentadores para los chicos, las diferencias entre hombres y mujeres eran mucho más moderadas que en los niveles formativos más bajos.

MÁS DIFICULTAD DE ELLAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Para todos los niveles educativos, tanto al inicio como al final del periodo, era mayor el porcentaje de mujeres que de hombres que declaraba estar buscando empleo, siendo la única excepción la de aquellos que acababan de finalizar el bachillerato, al inicio del periodo. Ello, sumado al hecho de que ellos trabajaban en una mayor proporción, da fe de la mayor dificultad que encuentran las mujeres en su incorporación al mundo laboral. Esta diferencia, se mantiene más o menos constante a lo largo de periodo, si bien es de nuevo en los niveles más bajos donde la evolución de ellas es algo peor.

Entre los que abandonaron la ESO, más mujeres ni trabajaban, ni buscaban empleo ni estudiaban dentro del sistema educativo, tanto nada más dejar su escolarización (24 por 100 frente al 13,9 por 100) como a los 4 años, (12,3 por 100 frente al 3,9 por 100), si bien el porcentaje se había reducido para ambos. Dichos datos vendrían a evidenciar la mayor relevancia que para las mujeres tendría la finalización de la educación obligatoria. Sin embargo, aunque esta situación de “inactividad” era minoritaria para todos los niveles educativos, especialmente transcurridos los 4 años, en todos ellos era mayor el porcentaje de mujeres que de hombres en dicha situación.

La mayoría de encuestados contaban con un empleo significativo⁹⁷ o habían accedido al mismo a lo largo del período analizado, si bien, en coherencia con lo ya expuesto, se perciben diferencias significativas, en favor de ellos, para todos los niveles siendo éstas más acusadas en los niveles educativos más bajos (abandono de ESO y Escuelas taller). Mas chicas no accedieron directamente a un empleo significativo, y además, tardaron más en encontrarlo. En este caso, las diferencias entre niveles educativos no muestran una desventaja tan clara para los niveles formativos más bajos, de tal manera que también la FP, y no sólo el abandono escolar o la formación ocupacional, mostraba una clara desventaja para las mujeres.

En cuanto a la forma de acceso al empleo, los cauces informales fueron los mayoritarios para todos los niveles educativos, especialmente en los niveles más bajos, donde existe una mayor diferencia entre varones y mujeres. Ellas muestran una mayor tendencia a emprender activamente la búsqueda de empleo, fundamentalmente contestando o poniendo anuncios a través de diferentes medios de comunicación, incluido internet. Las diferencias eran más notables entre las mujeres y los hombres que contactaban

⁹⁷ La ETEFIL considera empleo significativo aquél que se ha realizado de manera continuada durante al menos seis meses en la misma empresa y con un horario de trabajo de al menos 20 horas semanales.

directamente con las empresas, especialmente en FP y FIP, lo que supone una perjuicio para ellas. Desventaja que, en el caso de la FP tanto de grado superior como medio, incluye el acceso a través de las prácticas proporcionadas por dichos estudios. En el caso de los CFGM, un 24,4 de ellos y un 17 de ellas permanecieron trabajando en la empresa donde realizaron la Formación en el Centro de Trabajo; en el caso de la CFGS, los porcentajes fueron de un 23,8 para ellos y un 17,6 para ellas.

En cuanto al tipo de contrato que consiguieron los encuestados en algún momento del periodo, una minoría de ellos (entre un 9 y un 15 por 100 del total) fueron indefinidos. En el conjunto del periodo, el porcentaje de contratos indefinidos es similar entre ellos y ellas, si bien algo superior para las mujeres en los niveles más altos (CFGS y CFGM) y para ellos en el resto de niveles. Si se tiene en cuenta solo los contratos vigentes al finalizar el periodo, lo que reflejaría la evolución de las trayectorias a lo largo del mismo, la temporalidad se había reducido, en general para todos los niveles, de forma parecida para hombres y mujeres. Sin embargo, entre aquéllos que contaban con un contrato temporal al finalizar el período, la estabilidad en el empleo, era mayor para los varones que para las mujeres en todos los niveles formativos, aunque las diferencias no eran muy significativas.

Se observa una importante segregación ocupacional en todos los niveles. Al finalizar el periodo, la construcción era el sector mayoritario para los varones de dos de los niveles educativos (los AESO y ET-CO) y las industrias manufactureras para el resto, mientras que ellas se empleaban mayoritariamente en el comercio, con porcentajes que oscilaban entre el 23,3 entre las graduadas en CFGS y el 36,2 entre las que no habían acabado la ESO. No hay que olvidar que dichos datos corresponden al periodo de mayor auge del sector de la construcción en España, lo que ayuda a entender por qué el fracaso escolar era más perjudicial en términos de empleo para las mujeres que para los hombres.

La segregación se hace visible cuando se analizan las ocupaciones que unos y otras desarrollaron. Así, existe una concentración de las mujeres en empleos de tipo administrativo (especialmente los CFGM y FIP) y como dependientes de comercio y asimilados (sobre todo las AESO), mientras que entre ellos, las ocupaciones más frecuentes eran las de trabajador cualificado de la construcción, y de las industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados para el CFGM.

De todos modos, un mayor nivel educativo ofrece mayores oportunidades a las mujeres de equipararse a los hombres. Así, la ocupación mayoritaria para las personas que cursaron CFGM era la de técnico y profesional de apoyo (un 34,7 entre los varones y un 38,8 entre ellas), aunque todavía, había muchas más mujeres que varones ocupadas en tareas administrativas (un 23,8 frente a un 8 por 100).

El problema de la sobrecualificación, pero también la falta de adecuación entre formación recibida y empleo, afecta de forma transversal a todos los niveles educativos y se da de forma generalizada en la UE⁹⁸. El análisis longitudinal en este punto reviste especial interés pues muestra las diferencias entre una primera inserción profesional, muy frecuentemente alejada de la formación que se acaba de finalizar, y la posibilidad de mejorar y perfilar la trayectoria laboral posterior, que redundaría en la calidad del empleo y su retribución.

Según datos de la ETEFIL, transcurridos cuatro años la mejora en la adecuación del empleo a la formación recibida no era, ni mucho menos, evidente para ninguno de los niveles educativos estudiados, produciéndose en algunos casos incluso un aumento del porcentaje de personas con empleos no vinculados a su formación. Este desfase entre formación y empleo afecta algo más a las mujeres, si bien la diferencia no es tan significativa como para otras de las variables analizadas.

En los niveles universitarios

Pese a que las mujeres, como ya se ha visto, tienden a alcanzar niveles educativos y rendimientos académicos superiores a los varones, esta ventaja no se ve reflejada en una mejor inserción laboral inicial, ni en mejores trayectorias laborales de las universitarias.

MEJOR INSERCIÓN INICIAL DE LOS UNIVERSITARIOS

Al terminar sus estudios la opción mayoritaria de los y las tituladas es buscar trabajo (el 62 y 61 por 100), seguida de continuar con el trabajo que empezaron mientras se encontraban estudiando (26 y 30 por 100), realizar prácticas en empresas (16 y 22,5 por 100), estudiar oposiciones (20 por 100) y estudiar un postgrado (14 y 17 por 100). Sin embargo, ante el aumento de graduados universitarios en los últimos años y la percepción de que no se están reconociendo satisfactoriamente las titulaciones en el mercado laboral, muchos titulados optan por completar la formación universitaria con otra formación complementaria, opción que es más frecuente entre las tituladas (el 54 frente al 41 por 100), aunque la elección de opciones es semejante. Además en la titulaciones más feminizadas el acceso al empleo es más lento⁹⁹.

Los hombres encuentran su primer trabajo antes que las mujeres en casi todas las titulaciones, con la única excepción significativa en el área de Derecho, donde las mujeres encuentran su primer trabajo 2,3 meses antes que sus compañeros¹⁰⁰.

⁹⁸ Véase Informe CES 1/2009, Memoria CES 2010 y Revista Cauces 3. *La transición educativo-formativa e inserción laboral de los jóvenes en España*.

⁹⁹ Instituto de la Mujer. *Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: empleabilidad y cualificación*, 2008.

¹⁰⁰ ANECA. Informe de Graduados. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto Reflex, 2008.

El trabajo por cuenta propia no era una vía predominante de acceso al primer trabajo tras la graduación (6 por 100). En conjunto, los hombres tenían mayor propensión a empezar a trabajar por cuenta propia tras la graduación que las mujeres. Las mayores diferencias entre ambos sexos se registraban entre quienes se graduaron en una titulación del área de Economía y Empresa, del ciclo corto del área de Técnicas o de ciclo largo de Salud. Tampoco, el autoempleo tiene una incidencia alta después de cinco años (9,2 %).

MÁS GRADUADAS EN PARO Y DURANTE MÁS TIEMPO

Cinco años después, una elevada proporción de los graduados afirmaba haber estado alguna vez en paro desde que completó sus estudios superiores. En general, el porcentaje de hombres que había estado en paro era inferior al de mujeres en casi todas las áreas de conocimiento, con la única excepción del área de Salud y de los estudios de ciclo largo de Educación. Esta última área, junto con las de Humanidades y la de Ciencias Sociales, se registraban los mayores porcentajes de graduados que alguna vez habían estado en paro. Los menores porcentajes corresponden a los titulados en carreras de ciclo largo en las áreas Técnicas, de Economía y Empresa y de Salud.

La media de meses en paro durante los primeros cinco años de trabajo para el conjunto de los graduados es 10,2 meses, siendo la diferencia de duración de esta situación para hombres y mujeres de un mes y medio. Las mujeres pasan por períodos más largos de paro, excepto en titulaciones de ciclo corto en Educación y Humanidades, en las titulaciones de ciclo largo de Salud, y de Economía y Empresa.

La proporción de mujeres sin trabajo cinco años después de su graduación era más elevada que la de hombres en todas las áreas de conocimiento (15 frente al 8 por 100), excepto en el caso de Humanidades¹⁰¹. Las mayores diferencias entre ambos sexos se producen en las titulaciones que presentan mayores porcentajes de graduados en paro, que además están más feminizadas (Educación, Ciencias Sociales, y Derecho).

Con independencia del tipo de titulación obtenida y del sexo del graduado la proporción de graduados con contratos indefinidos en su primer empleo es muy pequeña, aunque algo superior entre las tituladas (10 frente al 8 por 100). Sin embargo, cinco años más tarde, la proporción de graduados con contratos indefinidos había aumentado hasta alcanzar el 61 por 100 del total, aunque en este caso dicha proporción era menor para las mujeres en la mayoría de los tipos de titulación, excepto entre los graduados en Humanidades y en las titulaciones de ciclo largo de Educación.

¹⁰¹ ANECA, *Titulados universitarios y mercado laboral*. Proyecto REFLEX, 2008.

En coherencia con su mayor rotación en el empleo, el número medio de empleadores desde la graduación es algo superior entre las mujeres (6,9) que entre los hombres (6,5). En las áreas de Educación, Humanidades, Técnicas y Salud, las mujeres habían trabajado para más empresas que los hombres, mientras que en las restantes áreas, los hombres habían tenido un número mayor de empleos diferentes. Sólo el 24 por 100 de los graduados han trabajado para un único empleador desde la graduación, el 19 por 100 afirma haber trabajado para tres y el 34 por 100 para más de tres.

Los datos procedentes del Informe realizado por el Instituto de la Mujer, confirman la misma tendencia, aunque muestran una mayor estabilidad por la metodología aplicada¹⁰². Según este estudio, el principal motivo por el que han cambiado de trabajo tanto los titulados como las tituladas fue la finalización de su contrato (40 y 43 por 100 respectivamente), pero mientras para ellas el segundo motivo fue la baja voluntaria (36 por 100) entre ellos fue que el nuevo empleo era más atractivo (39 por 100).

El grado de adecuación del empleo con la titulación aumenta con el tiempo, comparando el empleo actual (que el 78 por 100 de los/as tituladas opinan que está muy o algo relacionado) con el primer empleo (el 58 por 100 encontraba relación)¹⁰³. Aspectos que en el momento de la elección del primer empleo carecían de mucha importancia, como que el trabajo estuviera relacionado con la titulación, que fuera el que buscaba, que la empresa fuera importante en el sector, el salario o las posibilidades de ascenso, ahora la tienen.

MÁS DESAJUSTES POR NIVEL EDUCATIVO Y AREA DE ESTUDIOS ENTRE LAS TITULADAS

Según un informe de la ANECA de 2008¹⁰⁴, los graduados que dicen trabajar en empleos con mayores requerimientos educativos son los profesionales científicos, directivos y técnicos de nivel medio. Por el contrario, los empleados de oficina y los ocupados en otros empleos distintos a los anteriores afirman desempeñar tareas que necesitan un nivel educativo inferior al universitario. Pero este desajuste es muy variable por áreas de estudio: mayor en los graduados en ciclos largos de Economía y Empresa y menor en los graduados en una titulación del área de Salud o Técnicas.

También se dan desajustes por áreas de estudio, pues un 10 por 100 de los graduados afirma trabajar en ocupaciones que no precisan ninguna área de conocimiento en particular y el 8 por 100, en ocupaciones relacionadas con un área totalmente diferente a

¹⁰² En la encuesta sólo participaron titulados/as que obtuvieron su titulación en los últimos tres años, por lo que el tiempo de permanencia en el mercado de trabajo, puede variar desde los tres años hasta un mes.

¹⁰³ Del 58 al y del 34 al 14,4 por 100 que está poco o nada relacionado.

¹⁰⁴ ANECA. Informe Empleadores. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto Reflex, 2008.

la que estudiaron. Las áreas de estudio más feminizadas (Humanidades, Ciencias Sociales y Educación) muestran un mayor porcentaje de graduados que dicen sufrir dicho desajuste, mientras que la mayoría de los graduados en carreras Técnicas o de Salud consiguen trabajos relacionados con su área de estudio. Además, quienes opinan que su trabajo requiere la misma área de estudios que la propia u otra relacionada, también suelen considerar que ocupan empleos que requieren al menos su mismo nivel educativo, mientras que aquellos que exponen que su trabajo requiere un área de estudio totalmente diferente a la propia o ningún área en particular destacan por desempeñar tareas que, en opinión de los entrevistados, ni siquiera requieren estudios universitarios.

Unido a lo anterior, y como se verá en el apartado 4.2.3, sobre igualdad retributiva y brecha salarial, uno de los factores que influye en las diferencias salariales es el nivel de estudios, si bien las mujeres tienen unas ganancias menores que las de los hombres, sea cual sea su nivel de formación. La desigualdad salarial entre los y las universitarios es constatada tanto por el estudio de la ANECA como del Instituto de la Mujer, que además analizan algunos de los factores que pueden incidir y contribuir a ella, como la segregación sectorial y ocupacional, las diferencias en las modalidades de contratación o en la jornada laboral o la sobrecualificación analizada anteriormente.

4.3.2. Jornada y tiempo de trabajo

Los usos del tiempo, como ya se ha visto, varían considerablemente entre hombres y mujeres. De entre todos ellos, el tiempo que dedican las personas a la actividad laboral remunerada es un factor en torno al que gira en buena medida el conjunto de la organización social. El tiempo de trabajo y su distribución, junto al salario, forman parte del núcleo esencial de las condiciones de trabajo y son determinantes de la calidad del empleo y, en general, de la vida de las personas. Más allá de la constatación acerca del desigual reparto de los usos del tiempo entre hombres y mujeres, que se trató en el apartado 2.2. de este informe, interesa abordar el tiempo de trabajo desde la perspectiva de las diferencias entre ambos sexos en sus principales dimensiones. No se trata sólo de abundar en la conocida distribución por sexo de los trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, a la ya se ha hecho referencia en el apartado 4.1, como uno de los rasgos diferenciales de las mujeres en el empleo. El tiempo de trabajo de hombres y mujeres en España presenta peculiaridades en relación al resto de los países de la Unión Europea. También presenta características reseñables la jornada en los sectores y actividades donde trabajan mayoritariamente las mujeres. Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, es relevante conocer la mayor o menor extensión de horarios atípicos (turnicidad, trabajo nocturno, trabajo en fines de semana, prolongaciones de jornada), así como la realidad acerca de las diferencias en las ausencias del trabajo y sus causas. Y también tiene interés revisar en qué dirección han

avanzado las tendencias en organización del tiempo de trabajo en el contexto del objetivo de “flexibilidad” preconizado desde la Estrategia europea de empleo y qué impacto ha tenido ello en la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo.

Unido a lo anterior, en el caso español, hay que tener en cuenta que algunas de las medidas adoptadas en los últimos tiempos para afrontar las consecuencias de la crisis en el empleo se han enfocado también a favorecer la reducción de jornada en vez de la suspensión o la resolución del contrato en los expedientes de regulación de empleo, así como al fomento de la contratación a tiempo parcial. Ello requeriría un seguimiento de sus efectos, también desde la perspectiva de género.

JORNADA LEGAL Y JORNADA PACTADA: CONTENIDA TENDENCIA DECRECIENTE

En las dos últimas décadas, en la UE se ha mantenido la tendencia decreciente del tiempo de trabajo. La normativa comunitaria de aplicación¹⁰⁵ establece un máximo de duración de la jornada semanal de 48 horas en promedio durante un periodo de referencia no superior a 4 meses, un periodo mínimo de descanso de 11 horas y un límite de duración de la jornada para los trabajadores nocturnos de 8 horas. Las legislaciones nacionales se dividen, a grandes rasgos, entre las que establecen el máximo de la jornada legal en las 48 horas y las que operan con un límite máximo general legal de 40 horas semanales (38 en el caso de Bélgica). En este contexto, la mencionada tendencia a la reducción de jornada en los países europeos ha sido apreciable tanto considerando la jornada pactada en convenios colectivos¹⁰⁶ como la jornada efectivamente realizada, a efectos de este informe se tendrá fundamentalmente en cuenta ésta última, por cuanto refleja mejor las diferencias entre hombres y mujeres al recoger el efecto de las prolongaciones de jornada, las horas extraordinarias, la duración de las vacaciones y otras formas de permisos remunerados o no. Valga señalar la importancia de las diferencias en la estructura sectorial de cada país, que influyen considerablemente en la media final resultante. La localización de las mujeres en unos sectores u otros es un primer factor determinante de la duración y posibilidades de distribución de su tiempo de trabajo.

¹⁰⁵ Directiva 2003/88/CE sobre determinados aspectos relativos a la organización del tiempo de trabajo.

¹⁰⁶ La jornada semanal media pactada en la UE 15 y Noruega entre 1999 y 2008 descendió de 38,6 horas a 37,9 horas semanales, concentrándose la mayor parte de la reducción en el periodo anterior a 2003, año desde el que permanece bastante estable. La comparación debe tomarse con cautela, dados los diferentes modos de cálculo del tiempo de trabajo; el hecho de que las reducciones del tiempo de trabajo se hayan introducido en muchos países mediante “días extra” o recortes en la jornada anual, manteniéndose sin cambios la jornada habitual de trabajo; la manera de contabilizar los trabajadores a tiempo parcial, así como el creciente uso de esquemas flexibles por los que la jornada semanal puede variar considerablemente ajustándose a un promedio a lo largo de un periodo.

En 2008, en la mayoría de los países prácticamente había desaparecido la reducción de tiempo de trabajo sin reducción de salario de los objetivos de la negociación¹⁰⁷. Sin embargo, a partir de finales de ese mismo año, la negociación del tiempo de trabajo a la baja, esta vez con reducción de salario en la mayoría de los casos, es una tendencia observable en algunos países como estrategia de ajuste de las empresas en reacción ante la crisis, aunque todavía no se ha profundizado en el impacto de estas experiencias en términos de género¹⁰⁸.

JORNADA EFECTIVA DE LAS MUJERES A TIEMPO COMPLETO, MÁS LARGA QUE EN LA UE 27...

Según la 5ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, la duración de la jornada semanal efectiva de trabajo habría descendido desde las 40,5 horas en 1991 (EC 12) hasta las 37,5 horas en 2010 (UE 27). La media europea, especialmente por lo que hace a la duración de la jornada de las mujeres, se ve afectada por el muy diferente peso de los sectores y del trabajo a tiempo parcial en los distintos países. Sin embargo, incluso considerando separadamente la jornada efectiva de los ocupados según desarrollen su trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial también se observan diferencias relevantes entre hombres y mujeres (Cuadro 37).

CUADRO 37

DURACIÓN SEMANAL DE LA JORNADA EFECTIVA EN EL TRABAJO PRINCIPAL, POR SEXO, SITUACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA, 2010

SITUACIÓN PROFESIONAL	Zona geográfica/país	TIEMPO PARCIAL			TIEMPO COMPLETO		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
		Ocupados	UE 27	20,0	20,1	20,0	40,8
	España	18,5	18,0	18,6	41,3	42,3	39,8
Asalariados	UE 27	20,0	19,5	20,1	39,5	40,3	38,2
	España	18,6	18,2	18,8	40,0	40,8	38,9
Empresarios y autónomos	UE 27	20,1	21,7	18,7	47,1	48,1	44,3
	España	18,6	18,0	18,9	47,9	48,5	46,4

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*, 2º Tr.

Entre las personas ocupadas a tiempo completo la diferencia más llamativa en cuanto a la duración de la jornada viene dada por la situación profesional, de manera que las jornadas más largas se dan entre los empresarios y autónomos, superando las 47 horas

¹⁰⁷ Para mayor detalle acerca de las tendencias comparadas en la jornada pactada en la UE véase Eurofound, *European industrial relations observatory, Working time developments-2008*. Respecto a la jornada efectiva, Eurofound, *Fifth European Working Conditions Survey, 2010*.

¹⁰⁸ Véase, Eurofound, *2010 Annual Report from the European Restructuring Monitor*.

tanto en la media de la UE como en España, donde se acercan a las 48 horas de media. Las empresarias y autónomas españolas trabajan aproximadamente dos horas semanales más que la media de la UE 27.

Entre las personas asalariadas, la duración semanal media de la jornada es también algo más elevada en España (40 h) que en la media de la UE (39,5). Tanto en la UE 27 como en España, la jornada semanal efectiva de las mujeres es algo más corta que la de los hombres, aunque la distancia en España es algo menor, no llegando a alcanzar las dos horas.

En cambio, la duración media de la jornada semanal efectiva de las personas ocupadas a tiempo parcial es casi hora y media inferior al promedio de la UE. Sólo las empresarias y autónomas españolas a tiempo parcial tienen jornadas semanales ligeramente más largas que el promedio de la UE 27.

JORNADA PARTIDA, EL HORARIO MÁS FRECUENTE EN ESPAÑA

En cuanto a otras peculiaridades de la jornada y su distribución que influyen decisivamente en la calidad de vida en el trabajo y centrandolo en España, la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo arroja información sobre otras variables distintas de la duración de la jornada. No se trata de catalogar como “mejor” un tipo de jornada u otro, calificación que deben otorgar los propios individuos según sus opciones y circunstancias personales de vida. Pero parece claro que determinados tipos de jornada (turnos rotativos, trabajo nocturno o en fin de semana) o distribución de la misma (prolongación de jornada, “guardias”, etc) influyen en la posibilidad de realizar actividades personales al margen del trabajo o de mantener una vida familiar satisfactoria, al menos en la generalidad de los casos. Y que para las mujeres, por el hecho de la sobrecarga que asumen en el ámbito doméstico, el tipo de jornada de trabajo, así como su mayor o menor flexibilidad, son factores que condicionan especialmente su calidad de vida y de sus opciones laborales reales.

Así, en cuanto al tipo de horario, el más habitual para casi la mitad de la población trabajadora es la jornada partida de mañana y tarde. Casi una cuarta parte de la población tiene jornada continua, con un fuerte predominio de la que se desarrolla de forma fija por la mañana, mientras el resto de las personas que trabajan lo hacen por turnos (Cuadro 38).

CUADRO 38

TIPO DE HORARIO HABITUAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA, POR SEXO

% de trabajadores	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada Partida (mañana y tarde)	48,7	35,2	42,9
Jornada Continua: Fijo mañana	20,7	32,4	25,4
Jornada Continua: Fijo tarde	2,7	7,1	4,5
Jornada Continua: Fijo noche	2,3	1,7	2
Horario en Equipos Rotativos (Turnos). Mañana/Tarde	15,3	15,5	15,3
Horario en Equipos Rotativos (Turnos). Mañana/Tarde/Noche	7,6	5,1	6,5
Horario en Equipos Rotativos (Turnos). Otro tipo	0,6	0,4	0,5
Otro	2,1	2,7	2,4
NS/NC	0,5	0,4	0,4

Base: Total de trabajadores.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007).

Las diferencias más significativas en función del sexo radican en el peso del trabajo con jornada partida, tipo de jornada que predomina entre los hombres (48,7 por 100), al igual que el trabajo en turnos de mañana/tarde/noche (7,6 por 100). Casi un tercio de las mujeres trabaja en jornada continua de mañana. Esta distribución guarda relación con la dinámica de los distintos sectores y en la concentración de los trabajadores de uno y otro sexo en los mismos. Así, la jornada partida está fuertemente establecida en un sector fuertemente masculinizado como la construcción (65,2 por 100); la jornada continua de mañana está más presente en los servicios (28,9 por 100), donde trabajan más frecuentemente las mujeres. El trabajo fijo de tarde se da también con mayor frecuencia en los servicios (6,3 por 100).

En cuanto al trabajo nocturno, ya sea en horario continuo o rotativo, se presenta en mayor porcentaje en los sectores de industria y servicios. Entre estos últimos, las ocupaciones con mayor trabajo nocturno son las de Defensa y seguridad (49,55 por 100) y personal sanitario (29,4 por 100). El 29,9 por 100 de las mujeres que trabajan en este último grupo de ocupación, como se sabe fuertemente feminizado, trabajan bien en turno fijo de noche (4,5 por 100) o en equipos rotativos de mañana/tarde/noche (26,4 por 100).

Los resultados de esta Encuesta muestran que, para la gran mayoría de las personas trabajadoras encuestadas (76,4 por 100 en el caso de las trabajadoras y 74,9 por 100 en el de los trabajadores), su horario se adapta bien o muy bien a sus compromisos sociales y familiares, si bien una elevada proporción (23,6 por 100 entre los hombres y 22,3 por 100 de las mujeres) responde que “no muy bien” o “nada bien”. Estas apreciaciones no parecen estar relacionadas con el sexo de los entrevistados (donde las diferencias no son

significativas), sino con otros aspectos como la distancia entre el domicilio y el trabajo, el tipo de horario y, sobre todo, con el sector o actividad en que se encuadren. Así, la mayor proporción de personas muy satisfechas por la compatibilidad entre su horario y su trabajo (35,7 por 100) se da entre los que necesitan menos de 10 minutos de trayecto, mientras que, en el otro extremo, la mayor proporción de muy insatisfechos (17,2 por 100) aparece entre las personas que necesitan más de 60 minutos de trayecto. No se dispone de información sobre otras variables que podrían influir en estas apreciaciones, como la edad y la situación familiar

Las personas que trabajan en horario fijo de noche o a turnos son las que con mayor frecuencia declaran que sus horarios de trabajo no se adaptan a sus necesidades familiares y sociales: el 18,9 por 100 y 17 por 100, respectivamente. En el otro extremo, el 31,6 por 100 de los trabajadores con turno fijo de mañana son los que reportan una mejor adaptación entre su vida laboral, social y familiar.

Asimismo, existen ocupaciones en las que se refieren mayores dificultades de adaptación, en algunas de las cuales hay una fuerte concentración de mujeres, como se ha visto en el apartado 4.1: personal de defensa y seguridad (35 por 100); personal de servicio doméstico, limpieza, cocineros/as, camareros/as, barrenderos/as (27,5 por 100), personal sanitario (26,5 por 100), personal directivo de empresas o Administraciones públicas (25,4 por 100); agricultores, ganaderos, pescadores y marineros (24,9 por 100) y vendedores, agentes comerciales y dependientes (24,6 por 100). En cambio, otro grupo fuertemente feminizado, el de personal docente, es el que mejor dice poder adaptar su horario de trabajo con sus compromisos sociales y familiares.

1/3 DE LAS MUJERES EN SERVICIOS TRABAJA EN FIN DE SEMANA O FESTIVOS

La obligación de trabajar en sábados, domingos y festivos afecta a una proporción muy significativa de la población trabajadora: el 35 por 100 trabaja siempre o a menudo los sábados, mientras que los domingos lo hace un 17,2 por 100. Se trata de personas comprendidas normalmente en los extremos de edad más jóvenes (16 a 24 años, el 16,9 por 100) o más de 65 años. Trabajan a menudo en empresas de menos de 10 trabajadores (33,5 por 100) y grandes (de 250 a 499 trabajadores), con el 23,1 por 100 éstas últimas. El porcentaje de mujeres que en el sector servicios trabaja sábados, domingos o festivos siempre o casi siempre es del 33 por 100 (algo por encima del 30 por 100 de los hombres del sector) y muy a menudo lo hace el 8,6 por 100 de las mujeres del sector.

Las ramas donde se trabaja más en fines de semana y festivos son la agricultura, ganadería, caza y pesca (25,5 por 100 del total de población trabajadora de la rama) y una de las más feminizadas, como es la de comercio y hostelería (26,7 por 100).

La prolongación de jornada es un fenómeno habitual para el 45,3 por 100 de los trabajadores, más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, siendo también más habitual que ellos lo hagan a cambio de compensación económica o tiempo libre (Cuadro 39).

CUADRO 39

PROLONGACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO SEGÚN SEXO

Datos en %	Hombres	Mujeres	Total
sí, con compensación económica o	30,2	22	27,5
sí, sin compensación	18	19,2	19
No	49,6	56,2	53,6

Base: Total de trabajadores.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007).

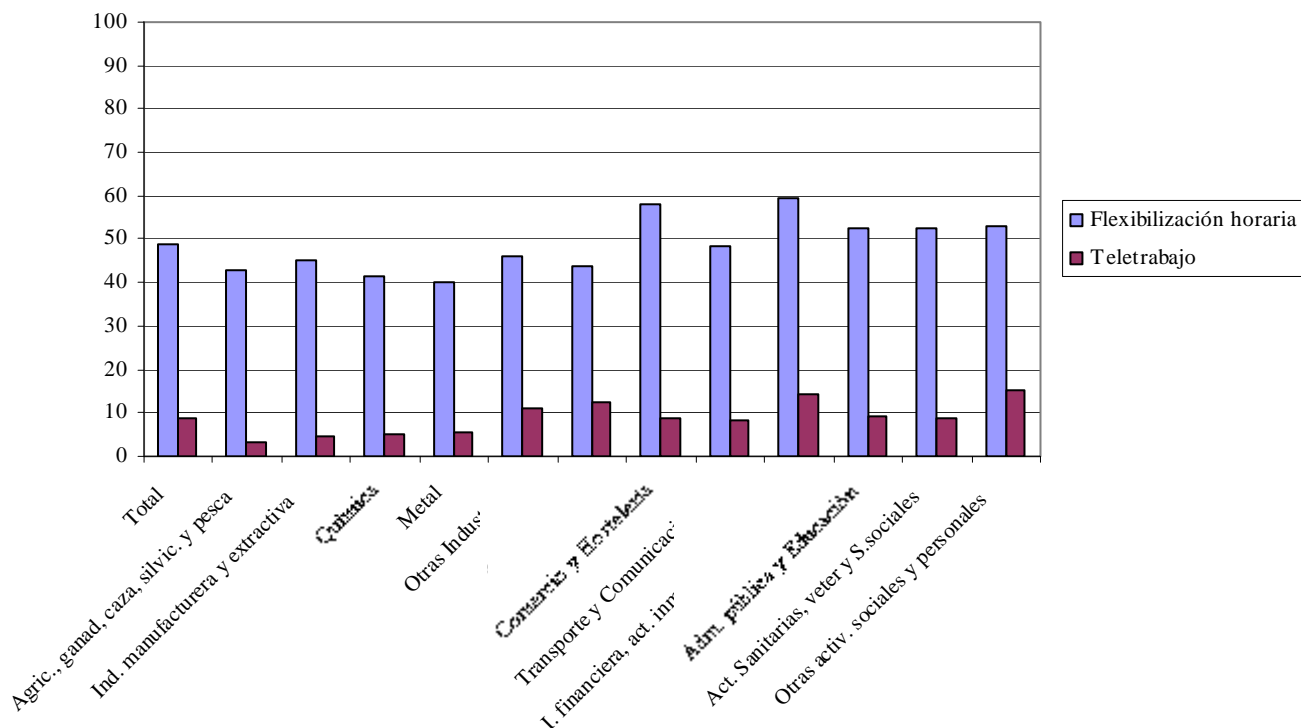
AVANCE MODERADO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

La distribución de la jornada reviste tanta o más importancia que la duración del tiempo de trabajo en sí misma desde la perspectiva de la necesidad de atender los compromisos laborales, sociales y familiares. La capacidad de organización del horario según sexo, una de las principales manifestaciones de la flexibilidad en lo que respecta al tiempo de trabajo y de autonomía en las funciones desarrolladas en el puesto, se da más frecuentemente entre los trabajadores de sexo masculino (16 por 100) que entre las mujeres (11,4 por 100), tratándose de una cuestión fuertemente asociada a la situación profesional, al sector y a la edad: en el sector agrario este porcentaje asciende al 33 por 100; entre los autónomos sin empleados al 73,3 por 100 y al 25,7 por 100 entre las personas de 55 a 64 años y al 31,9 por 100 entre las de más edad. Apenas un 7 por 100 de la población trabajadora goza de horario flexible, dentro de ciertos límites.

Sin embargo, según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009 (ENGE), cuya muestra comprende centros de trabajo de 50 o más trabajadores, la flexibilización horaria se ha ido abriendo paso desde los años ochenta del pasado siglo en el contexto de la innovación en las prácticas de organización del trabajo orientadas a un cumplimiento más eficaz de sus objetivos (Gráfico 56).

GRÁFICO 56

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS: USO DE LA FLEXIBILIZACIÓN HORARIA Y EL TELETRABAJO
COMO HERRAMIENTAS DE GESTIÓN



Fuente: INSHT, Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE), 2009.

De entre las distintas herramientas de gestión enfocadas a gestionar el compromiso y dedicación de los trabajadores propios¹⁰⁹, la flexibilización horaria es una de las más utilizadas en los centros de trabajo de las empresas medianas y grandes. El 48,8 por 100 de los centros de trabajo incluidos en la muestra la había incorporado, siendo especialmente aplicada en el sector servicios (53,8 por 100) y, dentro de este sector, en intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales, así como en comercio y hostelería. El 8,7 por 100 de las empresas había implantado el teletrabajo, destacando por su mayor frecuencia de uso de esta herramienta las ramas que se dedican a otras actividades sociales y personales, así como a la intermediación financiera y la construcción. De las distintas herramientas de gestión propuestas, la flexibilidad horaria es la más usada en la Administración pública y educación ramas, como se ha visto, altamente feminizadas.

¹⁰⁹ Entre las que la encuesta incluye: la polivalencia, el trabajo en equipo, la gestión de la calidad, la remuneración variable, la flexibilización horaria y el teletrabajo.

Para finalizar, conviene destacar la necesidad de mejorar el conocimiento sobre la organización del tiempo de trabajo y sobre cómo se está abordando en los diferentes ámbitos, habida cuenta de la importancia adquirida por esta variable tanto en el debate sobre la recuperación económica y la mejora de la productividad como, por lo que hace a este informe, por ser un aspecto clave en la calidad del trabajo y de la vida de las personas, con evidentes conexiones con la viabilidad de alcanzar la igualdad efectiva en el empleo.

4.3.3. Igualdad retributiva y brecha salarial

En las últimas décadas las mujeres han experimentado mejoras notables en el mercado de trabajo, especialmente en cuanto a niveles de actividad y empleo, como se ha visto con anterioridad. Aun así, la igualdad retributiva, definida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente no sólo en España, sino también en el conjunto de la Unión Europea. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible, a la vez que preocupante, por su magnitud y su persistencia, por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres, así como por la complejidad de su análisis y resolución.

Explicar las causas que originan la brecha salarial sigue siendo objeto de estudio de una ingente cantidad de trabajos e investigaciones, pudiéndose encontrar diagnósticos variados. No en vano, constituye un hecho complejo resultado de un conjunto de factores que hacen que su cuantificación y explicación sea difícil y no exenta de polémica. Entre tales factores cabe citar: jornada, ocupación, rama de actividad económica, nivel educativo, edad, antigüedad, tipo de contrato, tamaño de la empresa y sector público o privado de encuadre de los asalariados; varios de estos factores se encuentran, a su vez, correlacionados.

El indicador comúnmente más utilizado, siendo el de referencia en la Unión Europea, es aquél que refleja la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres. En ocasiones este indicador se calcula sobre la retribución anual, si bien suele considerarse más preciso el primero, puesto que controla el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.

En España la encuesta de referencia para su cálculo es la Encuesta de Estructura Salarial (EES, en adelante) que elabora el INE con carácter cuatrienal. Para los años que no se realiza esta encuesta puede recurrirse a la Encuesta Anual de Estructura Salarial, si bien es una fuente algo incompleta puesto que se centra exclusivamente en la ganancia bruta

anual, al tiempo que de menor fiabilidad, dado que los datos que aporta son estimaciones. De las ediciones existentes de la EES (1995, 2002 y 2006), este informe analiza la EES-06 por ser la última, hasta que se publique la de 2010, al tiempo que la más completa. Así, frente a ediciones anteriores de la misma, incluye la Administración pública y, dentro de ésta, a sectores de servicios con notable presencia de mujeres, como la educación o la sanidad. La EES-06, además, no tiene restricciones respecto al tamaño de los establecimientos empresariales, habiendo incorporado en la muestra por primera vez los centros de trabajo más pequeños (entre 1 y 9 trabajadores).

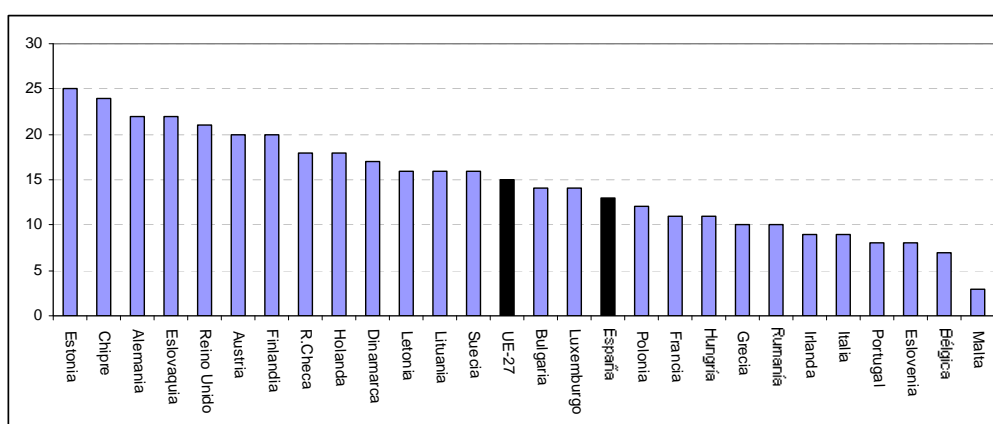
De acuerdo con la EES-06, el salario promedio por hora de las mujeres en 2006 (8,9 euros) supuso el 83,7 por 100 del de los hombres (10,6 euros). Es decir, las mujeres cobraron un 16,3 por 100 menos que los hombres, diferencia que se acentúa más, hasta alcanzar el 26,3 por 100, cuando se considera el promedio anual. La información más reciente, aportada por la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009, muestra que el salario medio anual femenino representó el 78 por 100 del masculino (percibieron un 22 por 100 menos que los hombres). Se trata de un dato que ha de ser tomado con cautela, por cuanto procede de una estimación, y que no permite ser comparado con los datos aportados por la EES-06, puesto que, como se ha comentado, se trata de fuentes con metodologías distintas.

Cabe advertir, por otro lado, que el resultado español no es en absoluto atípico dentro del panorama europeo. De acuerdo con el indicador de brecha salarial de la UE, las retribuciones de las mujeres muestran una posición intermedia de España en ese panorama, incluso algo inferior a la media de la UE-27 (Gráfico 57).

GRÁFICO 57

BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2006

(Diferencia de los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres)



Fuente: Eurostat.

Estas diferencias en las remuneraciones brutas entre hombres y mujeres responden a factores diversos no pudiéndose interpretar exclusivamente como prácticas de discriminación salarial, es decir, inferior salario (de las mujeres respecto a los hombres) para trabajos de igual valor, dado que las mujeres poseen características y pautas muy distintas a los hombres en las variables del mercado de trabajo, como se ha señalado en apartados anteriores.

El objetivo de gran parte de la literatura especializada es precisamente tratar de descifrar qué parte de la remuneración diferencial de las mujeres trabajadoras se debe a la desigual distribución de las características individuales de los agentes (en especial respecto a su capital humano y su implicación en términos de productividad), o a los factores de tipo social o cultural que condicionan las características laborales de las mujeres así como la valoración de las mismas por el mercado, para así descifrar las que responden a discriminación por razón de género.

Entre las corrientes explicativas, las teorías económicas que explican la brecha salarial a partir de las diferencias de capital humano han ido perdiendo peso a favor de las explicaciones de tipo sociocultural. Es decir, parece existir un amplio consenso respecto a que el grueso de las diferencias salariales, así como su persistencia, no parecen justificarse por la menor cualificación de las mujeres o su menor experiencia laboral, máxime cuando la distancia salarial por sexo se da en todos los niveles educativos y de antigüedad y aumenta además cuanto más elevados son dichos niveles (Cuadro 41), sino que responderían más bien a una posición de partida en el mercado de trabajo de desventaja como resultado de procesos culturales y de socialización.

Así, las trayectorias educativas y profesionales de las mujeres (y de los hombres) responden en buena medida a adscripciones de roles y papeles sociales que son resultado de un conjunto de circunstancias socioculturales. Una de las consecuencias sería la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres, es decir, su concentración en ocupaciones y sectores (como el de servicios de restauración, personales y de comercio) con remuneraciones medias más bajas a los sectores industriales, donde presentan una participación más elevada los hombres. Asimismo, la necesidad de compatibilizar el rol productivo con el cuidado en el entorno familiar condiciona las preferencias laborales de las mujeres tales como trabajar en jornadas reducidas, en puestos de menor responsabilidad (que se traducen en desajustes entre su nivel educativo y su ocupación, como se ha detallado en el apartado 4.2.1) o desarrollar trayectorias laborales intermitentes, lo que en última instancia repercute en salarios inferiores.

Es pues evidente que las diferencias retributivas no son sólo reflejo de diferencias objetivas en términos de productividad sino más bien de la discriminación ejercida por los estereotipos y roles de género que condicionan las preferencias y aspiraciones

profesionales de hombres y mujeres en el mercado laboral. Aun así, resulta preocupante que las diferencias retributivas sigan siendo elevadas cuando se analizan de forma aislada algunas de las variables que más influyen en los salarios (Cuadro 40, Cuadro 41).

Atendiendo a los sectores de actividad, los datos reflejan la existencia generalizada de brecha salarial, si bien con notables contrastes. La más elevada es la del sector de industrias, alimentación, bebidas y tabaco y la del sector de intermediación financiera (33,5 y 33,2 por 100, respectivamente). En el extremo opuesto se encuentran el sector de la construcción (2,9 por 100) y el de transporte, almacenamiento y comunicaciones (9,9 por 100), precisamente dos de los sectores más masculinizados. En los sectores con mayor presencia de mujeres la brecha salarial es más elevada, alcanzando el 27,7 por 100 en el sector de actividades inmobiliarias y de alquiler, el 23,4 por 100 en el de la educación, actividades sanitarias y sociales, o el 15 por 100 en el sector de la hostelería.

CUADRO 40
BRECHA SALARIAL (POR HORA DE TRABAJO), POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Sectores de actividad	Brecha salarial
Industrias, alimentación, bebidas y tabaco	33,5
Industria textil, confección, cuero y calzado	29,7
Industria papel, a. gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	21,7
Resto de ramas industriales	18,6
Construcción	2,9
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	22,8
Hostelería	14,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,9
Intermediación financiera	33,2
Activ. inmobiliarias y de alquiler, y serv. empresariales	27,7
Educación, activ. sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras activ. sociales y serv. comunidad, y serv. personales	23,4

Fuente: Datos elaborados a partir de los microdatos de la EES-06. Ministerio de Igualdad, *La brecha salarial. Realidades y desafíos*. 2009.

Las diferencias retributivas se dan también en todos y cada uno de los grupos de ocupación, siendo especialmente alta en el de dirección de Administraciones públicas y empresas de menos de 10 asalariados (31,4 por 100) así como en los operadores de instalaciones industriales y empleados de tipo administrativo (28,7 por 100 y 24 por 100, respectivamente).

En lo que respecta a la jornada laboral, cabe destacar que la brecha salarial es más elevada en los empleos de jornada parcial (18,1 por 100 de media) y en el colectivo que percibe los salarios más bajos (percentil 10) donde las mujeres perciben por hora de trabajo un 20 por 100 menos que los hombres (6,3 euros frente a 7,9). Las diferencias salariales en los empleos a tiempo completo son inferiores de media (13,7 por 100) y

siguen una progresión ascendente, siendo las diferencias más altas (17 por 100) las de los niveles salariales más altos.

Conviene destacar igualmente la influencia del tipo de contrato en la diferencia salarial por hora de hombres y mujeres. Los datos muestran que la brecha salarial es mucho mayor entre quienes tienen un contrato indefinido (20,7 por 100) que entre los que tienen un contrato temporal (3,0 por 100). Entre los primeros la brecha aumenta a medida que lo hacen los niveles salariales llegando a alcanzar el 26 por 100.

Como se ha comentado anteriormente, resulta especialmente llamativo la existencia de brecha salarial en todos y cada uno de los niveles educativos y, sobre todo, que ésta aumente a medida que lo hace el nivel de estudios. No en vano, las mujeres que poseen estudios superiores ganan 28,4 por 100 menos que los hombres, mientras que la diferencia salarial entre las mujeres y hombres con los niveles educativos más bajos se reduce prácticamente a la mitad (15,6 por 100).

CUADRO 41

RETRIBUCIONES POR HORA TRABAJADA (EN EUROS) Y BRECHA SALARIAL

OCUPACIÓN	Hombres	Mujeres	Brecha
A. Dirección de AA.PP y empresas => 10 asalariados	27,6	19,0	31,4
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	21,7
D. Profesiones asociadas a Titulaciones de 2º y 3er Ciclo Universitario y afines	19,1	15,2	20,6
E. Profesiones asociadas a una Titulación de 1er Ciclo Universitario y afines	14,8	13,5	9,2
F. Técnicos y profesionales de apoyo	13,6	10,6	22,2
G. Empleados de tipo administrativo	10,4	7,9	24,2
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	8,4	7,1	15,7
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	9,9	8,1	18,5
K. Dependientes de comercio y asimilados	8,0	6,7	15,2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	8,5
M. Trabajadores cualificados de la construcción	8,5	7,6	10,8
N. Trabajadores cualificados de las industrias	9,9	8,7	12,0
P. Trabajadores cualificados de industrias (artes gráficas, textil, confección..)	8,2	6,7	18,2
Q. Operadores de instalaciones industriales	9,8	7,0	28,7
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	8,6	7,6	11,6
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	7,4	6,5	12,2
T. Peones (agricultura, pesca, construcción, i. manufactureras, y transportes)	7,2	6,3	12,4
JORNADA: TIEMPO COMPLETO	Hombres	Mujeres	Brecha
Nivel salarial más bajo (percentil 10)	5,9	5,5	8,1
Nivel salarial bajo (percentil 25)	6,6	6,0	9,5
Media	10,7	9,2	13,7
Nivel salarial alto (percentil 75)	12,3	10,7	13,0
Nivel salarial más alto (percentil 90)	17,8	14,8	17,3
JORNADA: TIEMPO PARCIAL	Hombres	Mujeres	Brecha
Nivel salarial más bajo (percentil 10)	7,9	6,3	20,1
Nivel salarial bajo (percentil 25)	6,4	5,9	6,5
Media	9,2	7,5	18,1
Nivel salarial alto (percentil 75)	8,4	6,9	18,0
Nivel salarial más alto (percentil 90)	9,5	8,2	14,0
ANTIGÜEDAD (años)	Hombres	Mujeres	Brecha
> 1 año	7,9	7,1	10,8
De 1 a 3	9,3	8,0	14,5
De 4 a 10	11,1	9,3	15,5
De 11 a 20	13,8	11,4	17,6
De 21 a 29	15,9	13,3	16,7
30 y más	16,3	13,0	20,1
NIVEL DE ESTUDIOS	Hombres	Mujeres	Brecha
Sin estudios	7,9	6,6	15,6
Educación primaria	8,8	6,8	23,0
Educación secundaria I	8,6	7,1	17,9
Educación secundaria II	11,7	8,7	25,0
Formación profesional de grado medio	10,3	7,9	23,4
Formación profesional de grado superior	11,1	8,1	26,6
Diplomados universitarios o equivalente	14,6	11,6	20,4
Licenciados, ingenieros superiores y doctores	18,6	13,3	28,4
CONTRATO: DURACIÓN INDEFINIDA	Hombres	Mujeres	Brecha
Nivel salarial más bajo (percentil 10)	6,2	6,5	-4,5
Nivel salarial bajo (percentil 25)	6,8	5,6	17,6
Media	11,6	9,2	20,7
Nivel salarial alto (percentil 75)	13,5	10,0	26,3
Nivel salarial más alto (percentil 90)	19,4	14,3	26,1
CONTRATO: DURACIÓN DETERMINADA	Hombres	Mujeres	Brecha
Nivel salarial más bajo (percentil 10)	6,5	6,1	6,4
Nivel salarial bajo (percentil 25)	5,7	6,5	-13,6
Media	8,1	7,8	3,0
Nivel salarial alto (percentil 75)	8,4	7,5	10,1
Nivel salarial más alto (percentil 90)	11,2	11,0	1,3
MEDIA TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha
	10,6	8,9	16,3

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2006.

Todos estos datos ponen de manifiesto que, a pesar de los avances experimentados en el terreno laboral, se ha de seguir hablando de desigualdad salarial y su existencia en la práctica totalidad de las categorías de las variables analizadas constituyen un indicativo de la existencia de discriminación por razones de género que en buena parte responde a la menor valoración por la sociedad del trabajo realizado por la mayoría de las mujeres, a pesar de su importante valor económico y su contribución al sostenimiento del bienestar social. Los casos de discriminación salarial por género son, sin embargo, difíciles de combatir, si bien es imprescindible recordar el impacto de la negociación colectiva en la presencia, o al menos en su resistencia a la baja, de las diferencias salariales por sexo. Tales diferencias derivan, en ocasiones, de la configuración del sistema de clasificación profesional que, muchas veces, viene predeterminado a su vez por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado.

El cálculo de la magnitud de la discriminación salarial por género requeriría de un análisis claramente complejo para determinar por qué las mujeres perciben un salario inferior a los hombres por trabajos de igual valor y excede los propósitos de este Informe. A la complejidad conceptual y explicativa del fenómeno hay que añadir la de su medición. Los diagnósticos sobre las diferencias retributivas por géneros suelen variar también en función de las fuentes estadísticas utilizadas y de las metodologías de cálculo empleadas. Aun así, resulta de interés comentar algunas de las estimaciones de los trabajos realizados desde el ámbito académico.

A partir de los microdatos de la EES, que permiten comparar los salarios de hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación y controlando por otras variables importantes como el nivel educativo, edad o tipo de contrato, algunos estudios han estimado que la brecha salarial era del 14 por 100 en 1995 y 15,5 por 100 en 2006¹¹⁰. A partir de otra fuente (la Muestra Continua de Vidas Laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo) y otra metodología, otros estudios han estimado que las diferencias salariales originadas exclusivamente por prácticas discriminatorias para el conjunto de la población en 2005 fue del 20 por 100¹¹¹.

LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS SALARIALES SE ENCUENTRAN EN LOS COMPLEMENTOS

El análisis de la composición de los salarios por sexo es un buen indicador de dónde se producen la discriminación salarial. Conviene destacar, en primer lugar, la estructura porcentual del salario varía entre hombres y mujeres (Gráfico 58). El *salario base*, que es la parte fundamental y fija del salario (y que la EES-06 define como el mínimo de

¹¹⁰ S. De la Rica, “Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006”, en A. Villar (Comp), *Mujeres y mercado laboral en España*, Fundación BBVA, 2010.

¹¹¹ I. Cebrián y G. Moreno, “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos”, *Economía Industrial*, nº 367, 2008.

retribución acordado en los convenios colectivos¹¹²), tiene menor peso en los salarios de los hombres que en el de las mujeres (62,4 por 100 frente a 68,6 por 100). Lo contrario sucede con los *complementos salariales* (retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo, según la EES-06) cuyo peso es mayor en los salarios de los hombres (31,5 por 100) que en el de las mujeres (25,6 por 100) (Gráfico 58).

GRÁFICO 58

COMPOSICIÓN PORCENTUAL DEL SALARIO BRUTO MENSUAL POR SEXO



Fuente: INE, *Encuesta de Estructura Salarial*, 2006.

Y es precisamente en los complementos salariales donde se registra la brecha salarial más elevada, próxima al 40 por 100. La brecha en la parte correspondiente al salario base, en cambio, es bastante inferior, 17,6 por 100 (Cuadro 42).

CUADRO 42

BRECHA SALARIAL POR COMPONENTES DEL SALARIO BRUTO MENSUAL

	Hombres	Mujeres	Brecha
Salario base	1062,6	875,9	17,6
Complementos salariales	538,3	327,3	39,2

Fuente: INE, *Encuesta de Estructura Salarial*, 2006.

Parte de las diferencias salariales se originan por tanto en los complementos salariales los cuales, aún siendo fijados en su mayoría en los convenios colectivos, introducen en ocasiones criterios que benefician en mayor medida a los hombres, como por ejemplo la antigüedad (dado que la temporalidad afecta más a las mujeres y porque, además, la vida laboral de las mujeres suele sufrir mayores interrupciones lo que dificulta la

¹¹² Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre empleador y empleado se entiende que éste es el Salario Mínimo Interprofesional.

acumulación de períodos de antigüedad), la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada.

EL RETO HA DE SEGUIR SIENDO LA IGUALDAD SALARIAL

Aún tomando con cautela estos datos por las diferentes fuentes y metodologías utilizadas, lo que parece evidente es que la igualdad salarial constituye aún un reto pendiente sin el cuál no se podrá alcanzar el objetivo último de igualdad entre hombres y mujeres. Y a tenor de lo expuesto, se debería prestar especial atención a la negociación colectiva y al establecimiento de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo dado que constituyen un buen instrumento para prevenir y detectar posibles diferencias retributivas no fundadas.

Es decir, sería favorable la introducción de sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género que eviten el sesgo (de género) en la descripción de habilidades o requisitos para los puestos, evitando la omisión de competencias que se entienden innatas en las mujeres, o la sobrevaloración de las que tradicionalmente se han considerado masculinas. La introducción de estos sistemas en la negociación colectiva que se pretendió impulsar con la promulgación de la Ley de Igualdad en 2007, es un elemento favorable a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, si bien todavía es pronto para valorar su impacto por la falta de datos fiables sobre salarios desde su aprobación y aplicación.

4.3.4. El papel de la negociación colectiva y los planes de igualdad

Al margen de la función que corresponde a las políticas de empleo, el diálogo social y la negociación colectiva están llamados a desempeñar un papel determinante en el cambio de la situación de las mujeres en lo que respecta al empleo y las condiciones de trabajo, que se han abordado en los apartados precedentes. En este terreno, en los últimos años se han vivido avances considerables desde la aprobación del anterior Informe CES /2003, sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España, así como del Informe CES 2/2003 sobre *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. La igualdad entre hombres y mujeres se ha abierto paso entre los contenidos de importantes acuerdos suscritos en el marco del diálogo social entre los interlocutores sociales tanto en el ámbito europeo, como en España. En particular, a raíz de la aprobación de la LOI, los planes de igualdad se sitúan como una de las herramientas teóricamente más eficaces para lograr avanzar hacia un modelo de participación igualitaria en el empleo, que contribuya a prevenir y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

En el ámbito del diálogo social europeo de nivel bipartito, uno de los principales avances lo constituyó el texto conjunto firmado en 2005 por la CES, UNICE, UEAPME y CEEP en el mes de marzo, sobre un Marco de acciones para la igualdad de género. Este documento supuso una importante contribución de los agentes sociales europeos al impulso de políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, siendo coherente, al mismo tiempo, con la Estrategia marco europea de igualdad entre hombres y mujeres, que reconoce también el papel que les corresponde a los agentes sociales, en especial a través de la negociación colectiva.

El planteamiento que subyacía a este documento es que las políticas de lucha contra las barreras que persisten para la plena participación de las mujeres en la vida laboral, el acceso al empleo en igualdad de condiciones que los hombres y, una vez empleadas, la igualdad de trato retributivo y de oportunidades de promoción profesional son esenciales desde un doble punto de vista: como exigencia de equidad, para lograr la igualdad real y efectiva que consagran los Tratados, y como imperativo de eficiencia, para alcanzar los fines de prosperidad económica y social que fundamentan el proceso de construcción europea. Bajo esta premisa, el Marco parte del progreso realizado en las últimas décadas, tiene en cuenta la complejidad de las causas de las desigualdades persistentes y la diversidad en las responsabilidades para removerlas, así como la limitación de un enfoque meramente regulatorio. Define así cuatro ejes prioritarios: actuar sobre los roles de género, impulsar la participación femenina en la toma de decisiones, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, identificando en cada uno de ellos una serie de elementos clave para la acción. Por último, se proporcionaban ejemplos de buenas prácticas a partir del estudio de casos de empresa.

Las evaluaciones más recientes de la aplicación de este acuerdo¹¹³ apuntan a que en la UE cada vez más organizaciones están implementando programas de diversidad e igualdad, se aprecia un creciente reconocimiento del valor de las habilidades y capacidad de las mujeres en todos los niveles, mientras van en aumento la empresas que ven en el fomento del equilibrio entre los sexos en el nivel directivo como una herramienta para alcanzar mejores resultados económicos y mejorar el clima de trabajo. El informe de evaluación enumera cinco factores cruciales en los que insistir:

¹¹³ European Trade Union Confederation, Businesseurope-UEAPME, European Centre of Enterprises with public participation and of Enterprises of General Economic Interest, *Framework of actions on gender equality_ Evaluation report 2009* y Comisión Europea, *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership*, 2011.

- El uso de procesos de selección de personal neutros desde la perspectiva de género y basados en la capacidad de las personas;
- Conciliación de la vida privada y profesional;
- Incentivar la promoción profesional tanto de las mujeres como de los hombres;
- Fomentar el emprendimiento por parte de las mujeres;
- Aumentar la participación de las mujeres y su papel en el diálogo social.

EN ESPAÑA, CRECIENTE APERTURA DEL DIÁLOGO SOCIAL A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

En España, la promoción de la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres a través de la autonomía colectiva se ha venido situando en un lugar destacado del diálogo de los sindicatos y las organizaciones empresariales y se abre paso paulatinamente en el contenido de los convenios colectivos. Como ya expresara el CES en su Informe 2/2003 y en sus sucesivas Memorias, durante estos últimos años se ha ido poniendo de manifiesto una apuesta decidida de los agentes sociales por un modelo de relaciones laborales que integre la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios de la organización de la empresa¹¹⁴. Ello ha tenido su reflejo en los sucesivos acuerdos interconfederales para la negociación colectiva (ANC), que han ido incorporando recomendaciones cada vez más concretas en este ámbito. El camino se despejó en parte, en un primer avance, a raíz de la elaboración por los agentes sociales en 2003 del documento sobre “Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”, aprobado en febrero de 2003, elaborado por la Comisión de Seguimiento del ANC 2002 a instancias de éste último, en el que se le encomendaba realizar un estudio de los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Posteriormente, el ANC 2005, asumiendo al mismo tiempo los objetivos recogidos en el Marco de acciones europeo del mismo año, ofrecía ya un conjunto de criterios a los negociadores de los convenios colectivos, a fin de contribuir a una aplicación más efectiva de lo acordado a nivel europeo, siendo prorrogado de cara a la negociación colectiva de 2006.

En el ámbito del proceso de diálogo social tripartito, el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE), suscrito entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CC.OO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME el 9 de mayo de 2006 no se adentró en la negociación de las medidas sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que fueron objeto de tratamiento aparte,

¹¹⁴ Informe CES 2/2003 sobre *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*.

coincidiendo con la circunstancia del comienzo de la tramitación del Anteproyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANC 2007 Y LOI: IMPULSO AL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A partir de 2007, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres adquirió especial visibilidad en la concreción de las orientaciones para la negociación colectiva de ese año, apostando las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 por la contribución de la negociación colectiva a la promoción de unos mayores niveles de igualdad y a la eliminación de posibles situaciones discriminatorias (Recuadro 6). En dicho acuerdo, los interlocutores sociales contrajeron el compromiso de incorporar en el Acuerdo interconfederal de 2008 el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), como así fue.

RECUADRO 6

CRITERIOS SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC 2007 – 2008)

- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- Conversión de contratos temporales a fijos: criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- Estudiar y, en su caso, establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- Subsanación de diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Tratamiento de la jornada laboral, vacaciones y programación de la formación que permita conciliar las necesidades productivas y la vida privada y familiar.
- Evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, seguimiento por la comisión paritaria y posible delegación en comisiones específicas.
- Violencia de género: la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de carácter laboral contenidos en la L.O. 1/2004.

Fuente: Memoria CES 2007, Capítulo II.

En el complejo desarrollo posterior del diálogo social y los acuerdos para la negociación colectiva, marcado por la gravedad de la situación económica y del empleo, no se ahondó en las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que se mantiene, no obstante, entre los objetivos enunciados en el Acuerdo

para el Empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, (AENC), suscrito en febrero de 2010 entre las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT ¹¹⁵. Se mantiene, asimismo, la obligación de seguimiento de esta materia en el marco de la correspondiente Comisión.

LENTA APERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NUEVOS CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD

Aunque se vayan apreciando algunos avances significativos, los criterios señalados se abren paso con cierta lentitud en las negociaciones de los convenios colectivos. Según el análisis llevado a cabo en la Memoria del CES del año 2009, a partir del estudio de los convenios de 2009 seleccionados¹¹⁶ continuaba aumentando paulatinamente la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas declarativas de no discriminación o de promoción de la igualdad entre sexos, tanto en el número de convenios como en el de trabajadores afectados. Asimismo, se desprendía, en líneas generales, un panorama de continuidad en el tratamiento observado en años anteriores respecto a las materias que tenía como objetivo impulsar la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, fundamentalmente medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (tratándose con frecuencia de cláusulas de tipo genérico de remisión a la Ley Orgánica 3/2007, si bien algunos convenios colectivos de empresa iban estableciendo provisiones más concretas de adaptación o de flexibilización de la jornada de trabajo con este fin) así como en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del tratamiento de la violencia de género, donde aparecen ya ejemplos tipificación del acoso sexual o el acoso por razón de sexo entre las faltas muy graves, se establecen protocolos de prevención y actuación para estos casos y en ocasiones se prevén adhesiones expresas al Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito europeo en 2007.

Cabe recordar que la LOI, además de la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo, específicamente se recoge el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, a la vez que se prevé el fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación

¹¹⁵ Para un mayor detalle sobre estas cuestiones, véase Memoria CES 2010 sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación, Capítulo II.

¹¹⁶ Véase, respecto a la muestra de convenios, el Anexo II al Capítulo II de la Memoria CES 2009, sobre la situación sociolaboral de España.

del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

En cuanto a la evolución de la adopción de planes de igualdad, según la Memoria del CES 2009, los convenios colectivos de ese año analizados indicaban una presencia creciente de cláusulas relacionadas con este instrumento de promoción de la igualdad, remitiéndose en muchas ocasiones los convenios a la LOI, si bien algunos de ellos ya establecen directrices sobre la elaboración, cumplimiento y control de los planes de igualdad, especialmente en los convenios colectivos de empresa.

Algunos convenios establecen la comisión responsable de efectuar el diagnóstico de situación de la empresa previo a la realización del plan, de la elaboración del contenido, del seguimiento y control sobre el cumplimiento del plan, siendo igualmente el órgano encargado de las sucesivas prórrogas y renovaciones del mismo. Es destacable, en todo caso, el limitado número de convenios que contiene un plan de igualdad elaborado, si bien hay que tener en cuenta que los planes de igualdad pueden no incorporarse en el articulado de los convenios colectivos, cabiendo otros instrumentos de la autonomía colectiva.

El desfavorable contexto económico en que están discurriendo los primeros años de la implementación de estos instrumentos no favorece su despegue, en un momento en que las prioridades de la negociación en las empresas están enfocadas a otros aspectos más relacionados con las consecuencias de la crisis económica. Como en otros ámbitos de la realidad social, en estas circunstancias también en las relaciones laborales en la empresa emerge el riesgo de la pérdida de protagonismo de las políticas de igualdad, por más que la obligación legal se mantenga vigente. Las dificultades que ha atravesado la negociación colectiva en los años recientes también han podido trasladarse a dificultades a la hora de negociar los planes de igualdad.

BALANCE DE LA EXPERIENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El balance de los primeros años de despegue de los planes de igualdad choca con importantes problemas de información, que la modificación en 2010 del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo podría contribuir a superar, al introducir nuevas obligaciones y posibilidades de comunicación mediante medios electrónicos, que deberían facilitar el seguimiento de la evolución y contenidos de los planes¹¹⁷.

¹¹⁷ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La DA Segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva prevé constituir un grupo de trabajo de carácter tripartito que antes de 31 de diciembre de 2011 realice, entre otras cuestiones, una revisión y simplificación de los modelos de las hojas estadísticas de los convenios e identificar vías adicionales de conocimiento,

A falta del desarrollo de estas previsiones y de la inexistencia hasta el momento de una herramienta sistematizada e institucionalizada que permita un seguimiento de la cantidad exacta, evolución y contenidos de los planes en los distintos tipos de empresas que los adopten (ya sea por obligación legal o voluntariamente), la información disponible proviene de los escasos estudios existentes hasta el momento, promovidos desde los departamentos ministeriales con competencias en igualdad. Con distinta metodología, dichos estudios alcanzan similares conclusiones en lo que se refiere a los aspectos que se resumen a continuación, a modo de síntesis¹¹⁸.

DIVERSIDAD DE ENFOQUE, INTENSIDAD Y CONCRECIÓN DE LAS MEDIDAS DE LOS PLANES

Los planes de igualdad suelen estar estructurados, conforme a las previsiones de la LOI, en materias tales como selección, promoción y desarrollo profesional, invocando, entre otros aspectos, la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, la formación profesional en la actividad laboral, aspectos relacionados con la retribución, la prevención del acoso sexual, la conciliación de vida laboral y familiar, y en cuanto al seguimiento y control del convenio, la regulación de la comisión de seguimiento.

Sin embargo, desde un punto de vista cualitativo, los diferentes estudios coinciden en señalar la diversidad de enfoque, intensidad y concreción de las medidas, lo que arroja un balance todavía insuficiente. En general, los planes adoptan contenidos más concretos que la negociación colectiva, lo que se corresponde con su propia naturaleza y la necesidad de contener “medidas” y no tanto “objetivos”, aunque muchos planes incorporan con demasiada frecuencia este último tipo de contenidos genéricos.

Como elementos positivos, se percibe que los planes de igualdad van introduciendo medidas de acción positiva que difícilmente tendrían cabida en la negociación del convenio. Se aprecia, asimismo, un mayor énfasis en el tratamiento de algunos ámbitos, como el de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (aunque no siempre se innova más allá de lo estipulado por la ley, es reseñable la aparición de medidas que propician la corresponsabilidad y el ejercicio por los hombres de las medidas, así como aparecen cada vez más alternativas innovadoras de reorganización del tiempo de trabajo, que no se limitan a su reducción, sino a su flexibilización o adaptación); la formación de los trabajadores (tanto la formación en materia de igualdad y no discriminación como la formación enfocada al desarrollo profesional), así como la inclusión de medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

distintas de las hojas estadísticas de los convenios, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

¹¹⁸ Véase F. Valdés, G. M. Sobrino et al, *Análisis de medidas y planes de igualdad ...*; op.cit. y también J. Aragón, S. Añino y F. Rocha, *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres ...*; op.cit.

Sin embargo, llama la atención el escaso tratamiento de las diferencias retributivas entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y medidas dirigidas a evitarlas o prevenirlas, lo que puede estar relacionado con la posible complejidad del diagnóstico. Algo similar ocurre en el ámbito del acceso y la promoción en el puesto de trabajo, aunque se pueden encontrar aquí ejemplos de medidas de acción positiva (como las que prevén que a igualdad de méritos se elegirá al sexo con menor representación en la categoría)

En relación con lo anterior, el diagnóstico de partida de la situación real de la igualdad en la empresa, la conexión de las medidas del plan de igualdad con dicha situación y la evaluación del mismo son requerimientos básicos para su efectividad.

Respecto a la verificación del cumplimiento del deber de negociar los planes por las empresas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobó un Plan de actuación 2008-2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que, entre otros aspectos, atendía al cumplimiento de las obligaciones empresariales, en su caso, en orden a la elaboración de planes de igualdad¹¹⁹.

En definitiva, todavía no se ha conseguido aprovechar todo el potencial que brindan estos instrumentos, siendo el momento actual especialmente propicio para revisar lo que funciona y lo que está fallando, pues cabe recordar que la LOI establecía la obligación del Gobierno de evaluar junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades, en el plazo de cuatro años desde su aprobación.

4.4. El enfoque de género en las políticas de empleo

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en lo que se refiere al mercado de trabajo hacen necesario considerar el papel que desempeñan las políticas de empleo, especialmente las políticas activas, para favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. No en vano, la existencia de un enfoque diferenciador en el diseño de las políticas activas de empleo, por el que se delimitan colectivos prioritarios de atención, ha incluido tradicionalmente a las mujeres como beneficiarias directas e indirectas de una gran parte de las medidas aplicadas.

A este respecto, conviene apuntar que el desarrollo de las políticas activas de empleo desde una perspectiva de género se ha construido tradicionalmente sobre criterios cuantitativos de participación, al enfocarse las acciones a apoyar la ocupabilidad de las

¹¹⁹ MTAI, DG de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Instrucción nº 2/2008, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

desempleadas que se declaran más dispuestas a participar o asegurar una presencia equitativa (numérica) de las mujeres entre los beneficiarios de los servicios, más allá de guiarse por criterios cualitativos que respondan a las necesidades de éstas en el mercado de trabajo. Asimismo, tampoco se ha puesto el énfasis en el modo en que los servicios son prestados ni en buscar la equidad en los resultados obtenidos. En la práctica, esto ha supuesto alcanzar determinados objetivos de participación de las mujeres en las acciones de empleo, mediante el desarrollo de acciones positivas, pero no integrar el enfoque de género de forma transversal en las políticas activas.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

La nueva perspectiva de transversalización de la igualdad de oportunidades en todas las políticas comunitarias y por ende en las de empleo, a raíz del Tratado de Ámsterdam¹²⁰, aunque supuso la definición de objetivos más concretos no fue acompañada de procedimientos y herramientas necesarias para garantizar que dicho principio se hiciese realidad. Esto suponía diseñar programas y medidas específicos dirigidos a mujeres, considerando las situaciones específicas que les afectan, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

No fue hasta la Cumbre de Lisboa cuando se produjo el mayor avance, al definir por primera vez un objetivo cuantitativo de resultados, consistente en lograr que la tasa de empleo femenina alcanzase el 60 por 100 en 2010, objetivo que con la nueva Estrategia 2020 se ha ampliado hasta el 75 por 100.

En cualquier caso, las principales críticas que se han hecho a las políticas activas de empleo desde una perspectiva de género se han centrado en la falta de eficacia de las medidas al no haber conseguido reducir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, la cobertura insuficiente de los recursos en relación a la dimensión del problema, la falta de pertinencia en muchas de las actuaciones que no se han orientado adecuadamente a la situación de las mujeres o, en muchos casos, las propias dificultades que han surgido en la aplicación efectiva de este enfoque por parte de los gestores.

¹²⁰ El Tratado de Ámsterdam incluyó un nuevo Título sobre el Empleo, cuyo exponente es la inclusión de un pilar específico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Europea de Empleo.

En España, la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de políticas activas no ha sido objeto de excesiva atención más allá de garantizar el acceso igualitario a las distintas medidas desarrolladas, que en muchos casos se ha traducido en garantizar que al menos el 50 por 100 más uno de los beneficiarios fuesen mujeres. Fue con la Ley 56/2003, de Empleo, cuando se reconoció de forma explícita y cuantificada la posición preferente de las mujeres entre otros colectivos, garantizando la atención como mínimo a un volumen de beneficiarios proporcional al peso de las mujeres en el total de desempleados. Asimismo, la Ley 43/2006 también estableció medidas de fomento del empleo estable entre las mujeres con la creación de nuevos estímulos en función de circunstancias específicas que les afectaban especialmente. Finalmente, la LOI¹²¹, también vino a señalar algunas actuaciones en materia de empleo, poniendo especial atención en la necesidad de establecer acciones concretas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal/familiar y laboral, dadas las restricciones que esto suponía, no sólo para favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sino también para el propio desarrollo de la carrera profesional.

A pesar de ello, el enfoque de género en las políticas activas con una perspectiva transversal no se ha desarrollado todavía suficientemente, limitándose en muchos casos a asegurar una participación mínima de las mujeres en muchas de las actuaciones de las políticas activas de empleo. En general, se detecta que faltan diagnósticos específicos sobre la situación de las mujeres que analicen más allá de las desigualdades existentes en los datos del mercado de trabajo, las razones que subyacen a estas diferencias y que limitan los avances.

En cualquier caso, la referencia normativa más inmediata, el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, reconoce de nuevo explícitamente que en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo deben estar presentes una serie de principios generales, entre los que destacan el acceso en condiciones de igualdad a un servicio público y gratuito de toda la ciudadanía, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la prioridad en la ejecución de las políticas activas de empleo para los colectivos que más la requieren, con especial atención a la situación de las mujeres. De hecho, entre los principios generales de las políticas activas de empleo, se señala “la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo, y que en particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo”.

¹²¹ Véase CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2007*, Capítulo II.1.2.3.

Las políticas activas de empleo, en su concepción más actual recogida en el RD-ley 3/2011, constituyen el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

De entre todas ellas, las que a priori han incorporado dicha perspectiva de género de una forma más clara son las medidas de fomento del empleo en forma de incentivos a la contratación, inicialmente diseñadas para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral entre los que se encuentran las mujeres y articuladas en forma de bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social. Se puede hablar, así, de una feminización del contrato de fomento de la contratación indefinida que responde directamente a las medidas de estímulo al empleo de las mujeres.

La existencia de incentivos al empleo para favorecer la contratación de mujeres si bien se establece con carácter general, también atiende a situaciones específicas dada la diversidad de situaciones en que se puede encontrar el colectivo femenino. El máximo exponente de dicha diversidad se introdujo con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que establecía incentivos a la contratación o mantenimiento del empleo de mujeres e identificaba además del conjunto genérico de desempleadas otras situaciones más específicas como la contratación de mujeres en los 24 meses siguientes al parto, aquéllas reincorporadas al mercado de trabajo después de cinco años de inactividad, tras una baja maternal o excedencia por cuidado de hijos, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y mujeres con discapacidad. No obstante, llama la atención que en los casos de las bonificaciones como acciones positivas relacionadas con el retorno, éstas no se extiendan al colectivo masculino que puede ejercer el mismo derecho. Cabría preguntarse en ese caso el objetivo último de este tipo de acciones, en las que no se parece fomentar la corresponsabilidad.

Esta situación favorable al empleo de las mujeres se ha visto alterada como consecuencia de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyos efectos aún no se han analizado, por la cual se ha reordenado el sistema de bonificaciones a la contratación, simplificando al máximo los colectivos prioritarios en el programa de Fomento de Empleo y eliminando algunos incentivos específicos para la contratación de mujeres en determinadas circunstancias (Cuadro 43).

La coyuntura del mercado laboral y, sobre todo, la limitada eficacia del sistema de bonificaciones vigente hizo necesario replantear el sistema existente para hacerlo más eficiente y cumplir su objetivo de bonificar las contrataciones de aquéllos colectivos con

más dificultades de empleabilidad, que probablemente de otra forma no serían contratados. A partir de ahora, las bonificaciones a la contratación se concentran en dos colectivos concretos: jóvenes de entre 16 y 30 años con déficit de cualificación y mayores de 45 años, ambos parados de larga duración. Cabe señalar que en todas las bonificaciones a la contratación de mujeres se han incrementado las cuantías respecto de las recibidas por los hombres en las mismas circunstancias, lo que en la práctica supone adoptar medidas de acción positiva a favor de las mujeres. Además, se han mantenido algunas bonificaciones específicas anteriores para grupos con especiales problemas de empleabilidad, como las víctimas de violencia de género o violencia doméstica. Asimismo, también se han mantenido las bonificaciones en el caso de personas con discapacidad, con incrementos de las cuantías, en mayor medida para las mujeres.

CUADRO 43

BONIFICACIONES A MUJERES CONTENIDAS EN EL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
Bonificación a la contratación indefinida			
Jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad.	Desempleados inscritos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, sin escolaridad obligatoria o titulación profesional, contratados desde 18 de junio de 2010 a 31 de diciembre de 2011.	Mujeres: 1.000€/año	3 años
Mayores de 45 años.	Desempleados inscritos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, sin escolaridad obligatoria o titulación profesional, contratados desde 18 de junio de 2010 a 31 de diciembre de 2011.	Mujeres: 1.400€/año	
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	Conversión en indefinidos desde 18 de junio de 2010 al 31 de diciembre de 2011.	Mujeres: 700€/año	
Personas con discapacidad.	Discapacidad ordinaria	Mujeres: 5.350€/año	Toda la vigencia del contrato
	Discapacidad severa	Mujeres: 5.950€/año	
Víctimas de violencia de género o doméstica.		1.500€/año	4 años
Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal			
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo.	Discapacidad ordinaria	Mujeres: 4.100€/año Mujeres mayores de 45 años: 4.700€/año	Toda la vigencia del contrato
	Discapacidad severa	Mujeres: 4.700€/año Mujeres mayores de 45 años: 5.300€/año	
Víctimas de violencia de género o doméstica.		600€/año	
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido			
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme a indefinido) reincorporadas tras la maternidad o excedencia por cuidado de hijo.		1.200€/anual	4 años

Nota: El Programa de Fomento de Empleo actualmente vigente procede en su mayor parte de los cambios introducidos en el sistema por la Ley 35/2010, principalmente en lo que se refiere a las bonificaciones por contratación indefinida, manteniéndose al mismo tiempo bonificaciones anteriores derivadas de la Ley 43/2006.

Los datos disponibles sobre contratación derivada de medidas de fomento del empleo indican que las mujeres beneficiarias se han situado por encima de la media respecto de los hombres, entre el 52 y 58 por 100 en los últimos cuatro años (Cuadro 44). En cualquier caso, las medidas de fomento del empleo de las mujeres han cumplido parte de su objetivo, estimulando la contratación femenina y recurriendo en mayor medida que los hombres a la contratación bonificada. En general, las mujeres beneficiarias de

estas medidas de estímulo al empleo se han englobado en el colectivo de mujeres desempleadas, que representa el grupo más numeroso de los distintos colectivos objeto de bonificación y que hasta la reforma de la Ley 35/2010 tenían derecho a ésta, sin que concurriese ninguna otra circunstancia. De ahí se explica su reducida presencia en otros colectivos. Asimismo destaca la bonificación en la sustitución durante la baja por maternidad, adopción y acogimiento, cubierta a su vez de forma mayoritaria por mujeres.

CUADRO 44

CONTRATOS ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

(En total y porcentaje de mujeres)

Según colectivo de bonificación	2007		2008		2009		2010		2011 (enero-mayo)	
	Número	% Mujeres	Número	% Mujeres	Número	% Mujeres	Número	% Mujeres	Número	% Mujeres
Desempleados con responsabilidades familiares			189	45,0	15.464	43,9	8.071	43,6		
Mujeres desempleadas	167.417	100,0	125.183	100,0	79.475	100,0	39.181	100,0		
Mujeres contratadas en los 24 meses después alumbramiento	4.155	100,0	2.969	100,0	1.741	100,0	864	100,0		
Desempleados inscritos con 6 meses o más	6.675	28,2	5.355	28,4	7.153	23,8	4.832	21,0		
Desempleados mayores de 45 años	86.123	45,4	66.125	47,4	48.441	45,9	26.655	44,1	108	19,4
Mayores de 45 años desempleados un año							4.846	46,8	5.260	43,6
Jóvenes de 16-30 años	118.105	24,5	83.542	23,0	54.243	20,9	26.086	18,3	1.050	50,8
Jóvenes de 16-30 años sin titulación							1.126	47,8		
Maternidad, adopción o acogimiento	62.470	85,6	69.567	84,1	67.657	81,8	71.478	79,9	29.931	79,3
Personas con discapacidad	55.874	38,7	53.641	40,4	49.864	41,8	59.741	42,1	25.376	41,1
Trabajadores en riesgo de exclusión social	2.730	32,3	1.625	25,7	1.431	25,9	1.442	33,4	931	40,3
Trabajadores en empresas de inserción			486	46,7	867	43,9	967	45,5	429	45,5
Contratos de inserción							8.718	48,2	7.960	47,9
Víctimas de violencia									217	98,6
Investigadores en formación									524	52,3
Otras interinidades									13.091	73,7
Conversión a indefinido acogida a bonificación	150.242	38,8	33.704	41,5	25.138	41,0	13.601	39,7	113	91,2
Conversión a indefinido RDL10/2010							9.298	41,2	7.349	40,9
Conversión a indefinido RDL 1/2011									2	100,0
Otros colectivos	12.567	77,8	18.378	77,4	31.157	61,5	33.666	65,7	13	53,8
Bonificada	666.358	57,8	460.764	62,8	382.631	60,0	310.572	58,8	92.354	59,2
No bonificados	460.456	45,3	342.086	45,7	58.762	45,9	171.395	48,2	87.695	48,0
Total	1.126.814	52,7	802.850	55,5	441.393	58,1	481.967	55,0	180.049	53,7

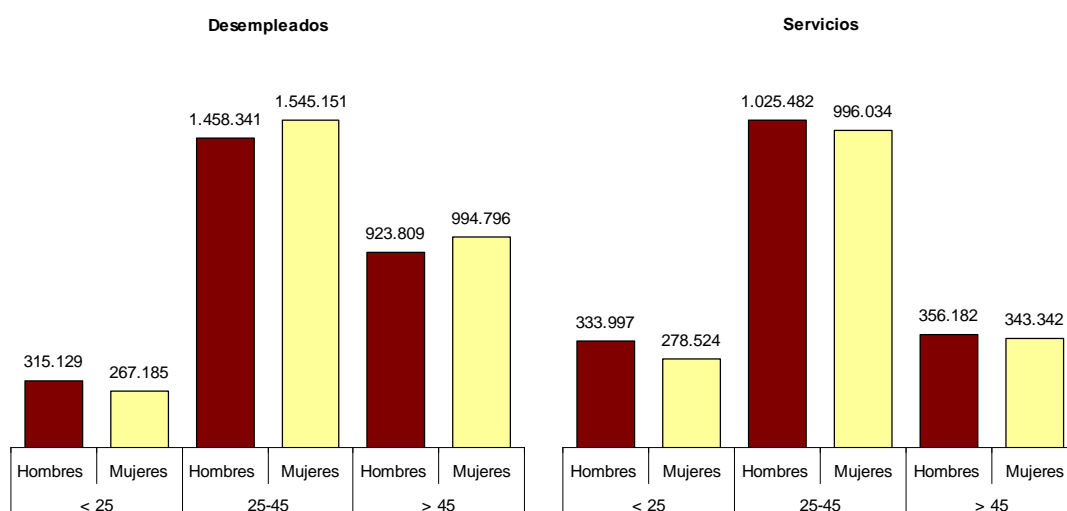
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, *Estadística de contratos*.

En relación al resto de políticas activas de empleo, el enfoque de género no ha ido más allá de establecer cuotas de participación mínimas en determinadas actuaciones, principalmente en las actuaciones formativas. A este respecto, se constata una descompensación entre las mujeres participantes o demandantes de servicios relacionados con las políticas activas y la dimensión de los problemas a que se enfrentan las mujeres, especialmente en relación con el desempleo. Precisamente, incorporar una perspectiva de género supone fomentar que la participación de mujeres y hombres en las distintas acciones esté equilibrada en relación al peso de las mujeres en cada colectivo objeto de atención (personas en desempleo, refuerzo de necesidades formativas a ocupadas, personas con discapacidad), pero también detectar las causas que subyacen a

las situaciones más desfavorables en que se encuentran las mujeres en el mercado de trabajo para poder articular las medidas de atención que se consideren más adecuadas. Así, si bien el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es mayor que el de los hombres, éstas resultan beneficiarias de medidas de empleo en menor medida que éstos, resultando especialmente acusado en el tramo de edad entre 25 y 45 años. Con los datos referidos a 2010, un total de 3.333.561 personas resultaron beneficiarias de políticas activas de empleo, de las cuales el 48,5 por 100 fueron mujeres (Gráfico 59).

GRÁFICO 59

RELACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS Y BENEFICIARIOS DE SERVICIOS DE EMPLEO



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, *Informe de Mercado de Trabajo 2010*.

Por lo que se refiere a la formación profesional para el empleo, que constituye uno de los principales instrumentos de las políticas activas, la participación femenina se ha establecido en forma de cuotas. Sin embargo, los datos disponibles reflejan que en el ámbito de la formación de demanda realizada por las empresas, en principio, dicha participación es menor a la de los hombres, lo que en cierto modo guarda relación con la composición de las plantillas, mientras que en la formación de oferta dirigida principalmente a desempleados sí se observa claramente una participación mayoritaria de mujeres (Cuadro 45). Destaca también la presencia mayoritaria de los hombres en los programas de escuelas taller mientras que en los talleres de empleo, son las mujeres las que concentran casi tres cuartas partes del total de participantes. En cualquier caso, sería necesario poder disponer de estadísticas más precisas sobre dicha participación, de forma que fuese posible vincular la eficacia de la misma con las distintas características de la población beneficiaria y, en particular, su situación en el mercado de trabajo.

CUADRO 45

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, 2007-2009

Formación profesional para el empleo	2007	2008	2009
Formación de demanda			
Formación en la empresa	1.580.804	1.997.541	2.421.153
Hombres	901.389	1.124.486	1.377.944
Mujeres	679.415	873.055	1.043.209
Formación de oferta			
Formación dirigida prioritariamente a desempleados	257.264	243.866	261.543
Hombres	101.592	100.723	121.175
Mujeres	155.672	143.143	140.368
Formación dirigida prioritariamente a ocupados (1)	1.252.081		
Formación en alternancia con el empleo			
Escuelas Taller	2.987	2.476	2.761
Hombres			2.012
Mujeres			749
Casas de Oficio	474	134	492
Hombres			346
Mujeres			146
Talleres de Empleo	8.887	8.052	9.068
Hombres			2.795
Mujeres			6.273

(1) Las acciones formativas se refieren a las programadas en la convocatoria bienal de Contratos Programa 2007-2008.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, *Observatorio Ocupacional*.

Por lo general, en la formación dirigida a desempleados se observa que las mujeres participan de forma mayoritaria en acciones relacionadas con el sector servicios, especialmente en las ramas de administración y gestión, servicios socioculturales y servicios a la comunidad con una presencia superior al 80 por 100 respecto de los hombres. Por su parte, se observa que las tasas de inserción se han aproximado en los últimos años, desde los más de cinco puntos de diferencia que mantenían en 2006 (con tasas de inserción del 74,7 para los hombres y 69,4 para las mujeres) a los tres puntos de 2010 (62,8 para los hombres y 59,5 por 100 para las mujeres). No obstante, no hay que obviar que estas tasas de inserción se han reducido para ambos colectivos como consecuencia de la crisis.

En las acciones formativas de empresas también se constata una mayor presencia de ocupadas procedentes del sector servicios, especialmente de actividades relacionadas con la educación, la sanidad y servicios sociales así como de las actividades de organizaciones y organismos internacionales.

Un análisis más detallado del conjunto de acciones desarrolladas en el marco de las políticas activas (Cuadro 46) indica una mayor participación femenina en programas de promoción de la iniciativa emprendedora y la actividad económica, en mayor medida en aquéllos desarrollados por las agencias de empleo y desarrollo local. Igualmente se observa una mayor participación de las mujeres en programas que combinan formación y empleo, relacionados también con entidades locales u organismos colaboradores.

Precisamente, es en las actuaciones gestionadas por las comunidades autónomas, tanto las financiadas con gasto estatal como las financiadas con recursos propios que forman parte de sus programas, donde mejor se puede integrar y atender la perspectiva de género, dado que la cercanía al territorio permite detectar mejor los problemas y necesidades de las mujeres en los respectivos mercados de trabajo. Asimismo, las entidades locales también desempeñan un papel importante, al destinar parte de sus recursos a políticas de promoción del empleo, que en muchos casos se orientan directamente a las mujeres. En muchas de estas actuaciones, además, cabe destacar la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

CUADRO 46

RESULTADOS DE EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN 2010

(Datos disponibles de enero-agosto)

Resultados de políticas activas de empleo		Participantes	
		Total	% Mujeres
Eje 1: Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de los trabajadores, empresarios y empresas	<i>Programas de empleo</i>		
	Programas para promover la iniciativa emprendedora y la actividad económica	12.000	51,5
	Fomento de empleo autónomo	10.688	51,7
	Iniciativas locales de empleo	713	38,1
	Agentes de empleo y desarrollo local	599	62,4
	<i>Programas de formación</i>		
	Preferentemente para personas ocupadas	233.470	48,4
	Formación oferta preferentemente para personas ocupadas	233.470	48,4
	Total Eje 1	245.470	48,5
	Eje 2: Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	<i>Programas de empleo</i>	
Programas que combinan formación y experiencia laboral, mediante la contratación para la realización de obras o servicios de interés colectivo		131.656	53,4
Programas experienciales con organismos		3.590	62,9
Colaboración con corporaciones locales		33.261	46,1
AEPESA (Ac. empleo y protección social agraria)		86.442	56,4
Escuelas Taller y Casas de Oficios*		3.246	34,1
Talleres de Empleo		5.117	55,7
Programas para la inserción laboral en personas con discapacidad		24.028	43,9
En mercado protegido		19.884	44,9
En el mercado ordinario		4.144	38,9
Programas de itinerarios de empleo		1.837.924	48,0
Orientación Profesional		890.992	49,9
Itinerarios integrados para el Empleo		555.901	46,6
Plan extraordinario de medidas de orientación		391.031	45,8
<i>Programas de formación</i>			
Dirigidos preferentemente a personas desocupadas	249.539	47,6	
Formación con compromiso de contratación	1.377	52,1	
Formación de oferta preferentemente a personas sin trabajo	248.162	47,6	
Total Eje 2	2.243.147	48,3	
Total	2.488.617	48,3	

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En cualquier caso, para valorar adecuadamente la eficacia de las distintas políticas activas de empleo, y en particular, de aquellas dirigidas a mujeres, es necesario contar con una evaluación completa y rigurosa, que permita detectar los fallos y debilidades e introducir los cambios necesarios para lograr los mejores resultados. La evaluación es imprescindible para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y la eficacia de las distintas medidas, pero también la eficiencia en términos de coste-

resultado de las distintas actuaciones, buscando el impacto cualitativo de dichas medidas.

A pesar de reconocer la importancia de los ejercicios de evaluación, la información disponible al respecto resulta insuficiente para valorar adecuadamente la integración del principio de igualdad de oportunidades, más allá de aquellas evaluaciones realizadas como respuesta a los requerimientos de la Comisión Europea, en el caso de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE), y que responden en muchos casos a la justificación de la utilización de los recursos en determinadas acciones y los resultados alcanzados en el corto plazo sobre los beneficiarios potenciales de las mismas.

5. PROTECCIÓN SOCIAL

Históricamente, el sistema público de Seguridad Social acogía el conjunto de instrumentos de garantía de protección frente a situaciones de necesidad, nucleados en torno al mundo laboral y, en sus comienzos, exclusivamente referenciadas al principio de contributividad. Sin embargo, la aparición de nuevas demandas sociales, los cambios demográficos y sociales, y, entre otros factores, las crisis del empleo, favorecieron una evolución histórica de los sistemas de seguridad social en un contexto de profundas y sucesivas reformas entre las que cabe destacar, en el caso español, el surgimiento de la vertiente no contributiva del sistema. Más adelante, se abre paso el concepto más amplio de “protección social”, auspiciado desde las instituciones y estadísticas europeas, en el que tienen cabida otras ayudas o instrumentos de cobertura de situaciones de necesidad que no necesariamente son cubiertas por el sistema de Seguridad Social.

Esta evolución es relevante para comprender la situación de las mujeres respecto a la protección social que, en perspectiva histórica, ha mejorado considerablemente no sólo como consecuencia de su paulatina incorporación al mercado laboral, sino también por esa apertura del sistema a los elementos de no contributividad y al reconocimiento de nuevas situaciones objeto de protección. Valga recordar cómo la creación de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación tuvo efectos inmediatos en la atenuación de situaciones de pobreza, especialmente entre los hogares encabezados por mujeres mayores de 65 años.

El principal hito en esa misma dirección desde la aprobación del anterior Informe CES 3/2003 ha sido el surgimiento del Sistema para la Autonomía personal y de Atención a la Dependencia (SAAD), configurado como una nueva modalidad de protección social, aunque fuera del sistema de Seguridad Social, y con particular incidencia entre las mujeres, como se verá más adelante.

Unido a lo anterior, también ha proseguido en los últimos años la modificación de importantes prestaciones en el ámbito de la Seguridad Social propiamente dicha, conforme a la evolución de los cambios sociales y económicos, –como es el caso de la jubilación y la viudedad-, habiéndose creado incluso otras nuevas, como la de paternidad, con repercusiones en la igualdad entre mujeres y hombres. También se han introducido elementos correctores de algunos requisitos que perjudicaban en mayor medida a las mujeres que a los hombres, como es el caso del tratamiento del trabajo a tiempo parcial o de las posibilidades de titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

Como se verá en este apartado, la situación de las mujeres como beneficiarias de las distintas prestaciones del sistema de Seguridad Social, tanto en lo que se refiere al tipo de prestaciones, como a su cuantía, viene determinada por su historial laboral previo. Ello es especialmente visible en el caso de las pensiones vitalicias, como la jubilación, que requieren un largo tiempo de formación del derecho y a las que están accediendo todavía mujeres pertenecientes a generaciones en las que trabajar fuera del hogar no era la norma, como sí lo va siendo ya hoy en día. De ahí que sigan siendo mayoritariamente mujeres las receptoras de la pensión de viudedad, a la que se accede de forma derivada; que la vertiente no contributiva del sistema esté todavía muy feminizada y que las cuantías de las prestaciones a las que las mujeres acceden por derecho propio sean inferiores a las de los hombres. Al fin y al cabo son reflejo de unas diferencias en el acceso, permanencia y salida del empleo que, como se ha visto, aunque van disminuyendo con el tiempo ya han dejado su huella en las prestaciones que perciben o a las que optan las mujeres hoy en día. De cara al futuro, la mejora formativa, del acceso al empleo y de las características de los puestos ocupados por mujeres son las principales vías de superación de las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito de la Seguridad Social.

5.1. La protección social de las mujeres en el ámbito de la Seguridad Social

El Sistema de la Seguridad Social se formuló en sus inicios en torno a un concepto de familia en el que el varón era el sustentador del hogar, empleado en un trabajo asalariado, mientras que la mujer dependía económicamente del marido, y se dedicaba a las tareas domésticas no remuneradas y a los cuidados informales. En este contexto, generalmente era el hombre, mediante el pago de cotizaciones sociales, el que adquiría una serie de derechos propios para cubrir los riesgos de situaciones que le pudieran llevar a la pérdida de su salario (fundamentalmente desempleo, enfermedad, invalidez o jubilación), mientras que la mujer se beneficiaba de este sistema, a través de los derechos derivados generados por su cónyuge. De esta manera, la mujer no trabajadora

únicamente estaba protegida y, por tanto, tenía derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social, de carácter derivado, en el caso de muerte del marido.

Con el paso del tiempo el Sistema ha ido cambiando, se ha ido adaptando a las nuevas realidades sociales y ha ido eliminando paulatinamente los sesgos de género explícitos en su regulación, en base, inicialmente, al reconocimiento en la Constitución Española de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, y a la aplicación de la Directiva 79/7/CEE de 1978 por la que se prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social¹²². Posteriormente, se han conseguido avances significativos en la protección social de las mujeres como consecuencia de su incorporación al mercado laboral, tales como el logro de importantes avances en materia de igualdad y no discriminación¹²³, o los derechos reconocidos en el ordenamiento laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Entre las diferentes modificaciones introducidas en el Sistema, se encuentran, desde aspectos meramente formales, como la eliminación de las referencias a “hombre y mujer”, y su sustitución por “trabajador o cónyuge”; hasta el establecimiento de nuevas prestaciones, o la extensión de la pensión de viudedad a los hombres. Podría afirmarse, por tanto, que en la actualidad, con algunas excepciones (como los permisos de maternidad y paternidad), las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en el ámbito de la Seguridad Social, si bien para alcanzar el mismo nivel de prestaciones deben mostrar patrones homogéneos de vida laboral.

Sin embargo, en términos generales, las mujeres se incorporan más tarde que los hombres al mercado laboral, sus carreras laborales son más irregulares y sus bases de cotización más bajas. Además, para las mujeres tener el mismo comportamiento que los hombres en el empleo supone en muchas ocasiones renunciar a la vida familiar, mientras que no tenerlo, implica renunciar, siquiera temporalmente, a una carrera profesional, lo que acaba traducándose en menores expectativas de prestaciones sociales.

Los estudios realizados sobre las peculiaridades de las trayectorias laborales, a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), coinciden en señalar una mayor estabilidad en los patrones de participación laboral de los hombres, en la medida en que están más tiempo registrados en el sistema de la Seguridad Social y, además, muestran

¹²² De acuerdo con la Directiva 79/7/CEE, el sistema de Seguridad Social es neutro respecto al sexo, excepto en lo que respecta a las prestaciones de supervivencia y a las prestaciones familiares. El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de maternidad y se les permite a los Estados miembros, a este respecto, adoptar disposiciones específicas en favor de la mujer con el fin de superar las desigualdades de hecho.

¹²³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

un menor número de episodios de empleo¹²⁴. Por el contrario, las mujeres cotizan menos tiempo e intercalan más periodos de empleo con periodos de desempleo o inactividad, lo que significa que tienen, por término medio, una mayor rotación en el empleo, registrando más episodios que los varones y con duraciones más cortas. Además, el análisis de los abandonos con la MCVL muestra que la proporción de episodios de empleo que terminan sin retorno al empleo en el plazo de al menos un año es algo mayor para las mujeres que para los hombres¹²⁵.

De todo ello se desprende la pervivencia de desigualdades por razón de sexo en el ámbito de la Seguridad Social, amparadas en gran medida por el hecho de que la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el consiguiente cambio del rol atribuido tradicionalmente a las mismas, no ha venido acompañada de un reparto equitativo de las tareas dentro del hogar y del cuidado de los hijos.

Además, a pesar de los avances logrados en materia de conciliación, las mujeres que se enfrentan a la necesidad de compatibilizar su vida laboral y familiar, se encuentran con un sistema contradictorio, en el que, por un lado, se facilita las interrupciones en la vida laboral de aquellas personas que tienen responsabilidades familiares, al permitirles ampliar los permisos para cuidado de hijos y facilitarles las excedencias por cuidado de dependientes, al tiempo que favorece la reducción de jornada, mientras que, por otro, los periodos de ausencia del mercado de trabajo y el empleo a tiempo parcial tienen consecuencias desfavorables en cuanto a las posibilidades de acceso a las prestaciones o respecto a su cuantía. Así, las mujeres encuentran mayores dificultades que los hombres a la hora de acceder a un empleo o de ascender dentro de la empresa debido, entre otras razones, a que el fomento a las facilidades a la interrupción de la carrera laboral, al ser practicadas sobre todo por mujeres, puede llevar a que las empresas asuman que la contratación o la promoción de una mujer en edad de procrear conlleva un mayor riesgo de absentismo y/o de abandono. En consecuencia, muchas mujeres acaban quedándose fuera del sistema de prestaciones contributivas, y las que consiguen entrar, perciben, en términos generales, cuantías medias menores que las de los hombres.

La situación se agrava para aquellas mujeres de mayor edad que, no habiendo podido acceder a una pensión contributiva, por no haber tenido un trabajo remunerado, o por no alcanzar el nivel de cotizaciones mínimo que establece el sistema, se enfrentan, además, a una ruptura matrimonial. Muchas de estas mujeres acabarán dependiendo exclusivamente de prestaciones asistenciales, registrando un elevado riesgo de pobreza.

¹²⁴ Los episodios de empleo se refieren a la relación laboral de las personas con la Seguridad Social, y se caracterizan por tener una fecha de inicio, o alta, y otra de finalización, o baja.

¹²⁵ Véase G. Moreno e I. Cebrián. “Trayectorias de afiliación y bases de cotización, según género”, *FIPROS 2008/25*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

La normativa de la Seguridad Social española es formalmente neutra desde el punto de vista del género (salvo excepciones puntuales, como el permiso de paternidad), lo que implica que la mayoría de los cambios que se han ido introduciendo en el sistema público de pensiones español, dirigidos a su sostenibilidad financiera (a través del refuerzo del vínculo entre pensiones y cotizaciones), no han tenido en cuenta los muy distintos efectos que producen en hombres y mujeres como consecuencia de sus diferentes trayectorias laborales.

La más reciente, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que se deriva del Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones, firmado por los agentes sociales a comienzos de 2011, y cuyo Anteproyecto fue objeto de dictamen por parte del CES¹²⁶, introduce una serie de modificaciones en el sistema en orden a garantizar su sostenibilidad, especialmente en las pensiones contributivas de jubilación, que previsiblemente tendrán un impacto negativo sobre las mujeres, como consecuencia de las peculiaridades de sus carreras laborales.

En concreto, las medidas dirigidas a reforzar la contributividad a través del aumento del periodo de referencia para la determinación de la pensión, el aumento de la edad de jubilación o la ampliación del número de años cotizados necesarios para acceder a la pensión máxima, pueden perjudicar a muchas mujeres, cuyas carreras de cotización son más cortas que las de los hombres y tienen menores bases de cotización. En consecuencia, un cierto porcentaje de mujeres podrían quedarse fuera del sistema, al tiempo que, las que cumplan los requisitos legales mínimos de acceso, obtendrán, en términos generales, pensiones de menor cuantía.

No obstante, la Ley introduce ciertos elementos correctores de los efectos que el reforzamiento de la contributividad en los requisitos de acceso a la jubilación puede surtir en las personas que no hayan podido completar sus carreras de cotización por efecto de las interrupciones debidas, entre otras causas, al cuidado de familiares, situación que afecta mayoritariamente a las mujeres. Estos elementos están relacionados, como se verá más adelante, con la consideración como periodo cotizado de aquel derivado del nacimiento, adopción o acogimiento de menores, y con la ampliación del periodo de excedencia en razón de cuidado de hijos.

Además, a través de una serie de disposiciones adicionales, la Ley contempla diferentes medidas con un previsible impacto positivo para muchas mujeres, como son la integración del R. E. de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad

¹²⁶ Dictamen CES 2/2011, de 23 de marzo, sobre el Anteproyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Social, el aumento de la cuantía de la pensión de viudedad de los pensionistas de 65 y más años que no perciban otra pensión pública, o la previsión de un estudio sobre las medidas a adoptar para impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de hijos, personas con discapacidad o en situación de dependencia, como elementos a considerar en las carreras de cotización de las mujeres. La Ley prevé también el estudio de medidas que mejoren la consideración de los periodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial y en los contratos fijos discontinuos. Cabe recordar al respecto que se han introducido ya algunas modificaciones en la regulación de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial¹²⁷, con un impacto positivo, especialmente para las mujeres, como fue la introducción de un coeficiente multiplicador del 1,5 aplicable al periodo cotizado, a fin de atenuar el impacto de la simple proporcionalidad a la hora de causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. Y es precisamente este coeficiente multiplicador el que pretende modificar la Ley 27/2011, a fin de mejorar la protección social de estos trabajadores.

Otra novedad que introduce la Ley y que favorece especialmente a las mujeres, es el reconocimiento, en los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, del trabajo realizado por uno de los cónyuges a favor del negocio familiar, cuando no se hubiese producido el alta correspondiente en la Seguridad Social. Así, se establece que el titular del negocio familiar deberá abonar las cotizaciones correspondientes al periodo de alta que reconozca la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las cuales surtirán todos los efectos previstos en el ordenamiento, a efectos de causar las prestaciones de Seguridad Social.

Desde una perspectiva más amplia, la Ley introduce las reformas necesarias para el fortalecimiento del sistema de pensiones, especialmente en lo relativo a la protección social en la vejez, al tiempo que representa un valioso activo para asegurar su estabilidad a medio y largo plazo, respetando y reforzando los principios de contributividad, equidad y solidaridad intergeneracional inherentes al modelo español.

Por su parte, el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado a finales de 2010, introduce también una mayor concreción de la dimensión de género. Así, en su decimoséptima recomendación (*Mujer y protección social*), defiende que el sistema debe evolucionar adoptando medidas que reconozcan el esfuerzo asociado a las consecuencias de la doble carga que asumen las mujeres (interrupción por cuidado de hijos, problemas de conciliación, etc.), por lo que considera pertinente impulsar

¹²⁷ Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.

mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización; iniciativas que ayuden a las mujeres, a efectos de mejorar la pensión de jubilación, a complementar sus aportaciones económicas con otros elementos, como ventajas fiscales o situaciones asimiladas al alta; avanzar en la ampliación de coberturas, las ayudas a la adquisición de derechos propios, el acceso a pensiones de grupos especialmente vulnerables y el aumento del apoyo financiero a los pensionistas más desfavorecidos, así como estudiar la posibilidad de incentivar fiscalmente la generación de pensiones a favor de los cónyuges no incorporados al mercado de trabajo, cuando el matrimonio tenga régimen de bienes gananciales.

5.1.1. Pensiones y prestaciones de la seguridad social, en perspectiva de género

A pesar de que el modelo de familia ha cambiado considerablemente en los últimos años y que cada vez es mayor el número de mujeres que trabajan fuera del hogar, el hecho de que su incorporación al mercado de trabajo haya sido más tardía, explica en gran medida su menor participación en el ámbito de las prestaciones contributivas, así como su mayor presencia en el nivel no contributivo. En la actualidad siguen siendo minoritarias las mujeres receptoras de prestaciones sustitutivas de salarios o de rentas, como las pensiones de jubilación o de incapacidad. Por el contrario, cerca de la mitad de las prestaciones que perciben son de supervivencia, fundamentalmente pensiones de viudedad, al tiempo que están también sobre representadas entre los beneficiarios de cuantías mínimas y de complementos a mínimos.

Sin embargo, con el paso de los años va aumentando paulatinamente el número de mujeres pensionistas que en su día se incorporaron al mercado laboral y que han conseguido reunir los requisitos necesarios para acceder a una prestación contributiva, apreciándose, en consecuencia, una tendencia al alza en la proporción de mujeres beneficiarias de pensiones de jubilación o de incapacidad, frente a una disminución en las pensiones asistenciales y de carácter no contributivo.

Las pensiones de titularidad femenina han mostrado en los últimos años crecimientos interanuales superiores a las de los varones, hasta llegar a representar en 2010 el 51,3 por 100 del total, con cerca de 4,5 millones (Cuadro 47). Sin embargo, en lo que concierne al número de perceptores, los pensionistas varones siguen siendo mayoritarios, contabilizándose en 2010 algo más de 4 millones, frente a 3,8 millones de mujeres pensionistas. Por consiguiente, el diferencial entre el número de pensiones y el número de pensionistas es superior en las mujeres, lo que revela la existencia de un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que perciben más de una pensión. El

principal motivo de ello es la mayor concentración de las pensiones de viudedad entre las mujeres, prestaciones que están exceptuadas del principio de incompatibilidad¹²⁸, y que por tanto son compatibles, además de con cualquier renta de trabajo, con la pensión de jubilación o incapacidad permanente. Mientras que la mayor parte de los pensionistas varones reciben pensiones de jubilación (el 80,2 por 100) y sólo un 1,5 por 100 pensión de viudedad, entre las mujeres el porcentaje de pensionistas de viudedad asciende al 42,5 por 100 y al 45,5 por 100 el correspondiente a jubilación.

¹²⁸ Las pensiones de un mismo régimen son incompatibles entre sí cuando coinciden en un mismo beneficiario, a no ser que, legal o reglamentariamente, se disponga lo contrario. En caso de incompatibilidad, quien tuviera derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas.

CUADRO 47

PENSIONES CONTRIBUTIVAS, PENSIONISTAS Y CUANTÍA, POR GÉNERO, 2003-2010

Pensiones	2003		2010		
	Miles	% sobre total	Miles	% sobre total	Var 10/03 (%)
Total	7.819,5	100,0	8.671,0	100,0	10,9
Incapacidad Permanente	796,7	100,0	933,7	100,0	17,2
Jubilación	4.603,4	100,0	5.140,6	100,0	11,7
Viudedad	2.106,2	100,0	2.290,1	100,0	8,7
Orfandad	271,3	100,0	269,0	100,0	-0,9
Favor Familiar	41,8	100,0	37,7	100,0	-9,9
Varones	3.902,8	49,9	4.218,3	48,6	8,1
Incapacidad Permanente	552,8	69,4	610,6	65,4	10,5
Jubilación	3.061,2	66,5	3.303,2	64,3	7,9
Viudedad	142,1	6,7	157,5	6,9	10,8
Orfandad	137,9	50,8	139,2	51,7	0,9
Favor Familiar	8,8	21,1	7,9	20,9	-10,5
Mujeres	3.916,7	50,1	4.452,4	51,3	13,7
Incapacidad Permanente	243,9	30,6	323,1	34,6	32,5
Jubilación	1.542,1	33,5	1.837,2	35,7	19,1
Viudedad	1.964,2	93,3	2.132,6	93,1	8,6
Orfandad	133,4	49,2	129,7	48,2	-2,8
Favor Familiar	33,1	79,2	29,8	79,1	-10,0
Pensionistas	2003		2010		
	Miles	% sobre total	Miles	% sobre total	Var 10/03 (%)
Total	7.213,1	100,0	7.908,6	100,0	9,6
Incapacidad Permanente	792,6	100,0	917,6	100,0	15,8
Jubilación	4.565,3	100,0	5.019,5	100,0	9,9
Viudedad	1.556,3	100,0	1.679,3	100,0	7,9
Orfandad	263,1	100,0	257,8	100,0	-2,0
Favor Familiar	36,0	100,0	34,5	100,0	-4,3
Varones	3.777,8	52,4	4.099,1	51,8	8,5
Incapacidad Permanente	549,2	69,3	608,5	66,3	10,8
Jubilación	3.026,7	66,3	3.287,9	65,5	8,6
Viudedad	59,8	3,8	61,4	3,7	2,6
Orfandad	133,6	50,8	133,6	51,8	0,0
Favor Familiar	8,5	23,6	7,7	22,4	-9,1
Mujeres	3.435,3	47,6	3.809,2	48,2	10,9
Incapacidad Permanente	243,4	30,7	309,1	33,7	27,0
Jubilación	1.538,5	33,7	1.731,5	34,5	12,5
Viudedad	1.496,5	96,2	1.617,9	96,3	8,1
Orfandad	129,5	49,2	124,0	48,1	-4,3
Favor Familiar	27,5	76,4	26,7	77,6	-2,8
Importe medio	2003		2010		
	euros / mes	% sobre total	euros / mes	% sobre total	Var 10/03 (%)
Total	546,04	100,0	779,49	100,0	42,8
Incapacidad Permanente	634,75	100,0	849,86	100,0	33,9
Jubilación	620,12	100,0	884,07	100,0	42,6
Viudedad	395,83	100,0	571,73	100,0	44,4
Orfandad	232,60	100,0	350,29	100,0	50,6
Favor Familiar	299,63	100,0	459,35	100,0	53,3
Varones	-	-	971,92	124,7	-
Incapacidad Permanente	700,63	110,4	921,75	108,5	31,6
Jubilación	717,77	115,7	1.034,15	117,0	44,1
Viudedad	321,68	81,3	440,13	77,0	36,8
Orfandad	-	-	347,29	99,1	-
Favor Familiar	-	-	426,24	92,8	-
Mujeres	-	-	597,21	76,6	-
Incapacidad Permanente	508,61	80,1	714,03	84,0	40,4
Jubilación	441,90	71,3	614,24	69,5	39,0
Viudedad	403,45	101,9	581,45	101,7	44,1
Orfandad	-	-	353,59	100,9	-
Favor Familiar	-	-	468,11	101,9	-

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN.

En lo que respecta a la cuantía de las pensiones, las correspondientes a las mujeres continúan siendo, en términos generales, inferiores a las de los hombres, de manera que mientras que en 2010 las mujeres percibían una media de 597,21 euros mensuales, la pensión de los varones se situaba en 971,92 euros, diferencia que, por otra parte, no ha dejado de aumentar en los últimos años.

Dicho diferencial se explica fundamentalmente por el mayor acceso de los varones a las pensiones de jubilación, cuyo importe es superior al del resto de prestaciones. Las mujeres, acceden por tanto con menor frecuencia a este tipo de prestaciones, y cuando lo hacen, perciben cuantías inferiores a la de los hombres (en torno a 420 euros menos al mes por término medio). Parte de esas diferencias se explican por el hecho de que las mujeres se concentran en determinados regímenes especiales de la Seguridad Social, como son el Régimen Especial de Empleados de Hogar, el Régimen Especial Agrario por cuenta ajena, el Régimen Especial de Trabajadores autónomos y el SOVI, cuya normativa se aparta del régimen general en sustanciales aspectos, dando lugar a las cuantías medias de las pensiones más bajas del Sistema. Cabe señalar al respecto los avances producidos recientemente en algunos de estos regímenes especiales con elevada presencia de mujeres, tendentes a su integración al Régimen General. Concretamente, la del Régimen especial Agrario por cuenta ajena, mediante la Ley 28/2011¹²⁹ (cuyo Anteproyecto fue objeto de dictamen por parte del CES¹³⁰), y la futura integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar, concretada en la Ley 27/2011.

Las mujeres perciben con mayor frecuencia que los hombres cuantías mínimas y complementos por mínimos¹³¹. Así, en 2010, el número de pensiones con complemento por mínimo correspondiente a mujeres ascendía a 1,5 millones, frente a 909.216 varones, lo que significa que cerca de dos terceras partes del total de pensiones con complemento por mínimo tienen como titular a una mujer, y que de las pensiones percibidas por las mujeres, el 33,3 por 100 tienen complemento por mínimo.

¹²⁹ Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

¹³⁰ Dictamen CES 5/2011, de 27 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley por la que se procede a la Integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

¹³¹ Las pensiones inferiores a la mínima tienen garantizados unos complementos por mínimos, consistentes en la diferencia entre el importe de la pensión reconocida y el mínimo establecido anualmente, cuya cuantía varía en función de la clase de pensión, la edad del titular, si tiene o no tiene cónyuge a cargo y si existen cargas o discapacidad.

CUADRO 48

PENSIONES CON COMPLEMENTO POR MÍNIMO POR CLASE Y SEXO, EN 2010

(Número y porcentaje)

		Total	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar
Total	Nº pensiones con complemento por mínimo (A)	2.391.173,1	90.069,1	1.385.023,3	767.613,7	148.467,0
	Nº total de pensiones (1)	8.671.017,7	933.729,6	5.140.553,8	2.290.089,6	306.644,7
	% de pensiones con compl. sobre el total de pensiones (A/1)	27,6%	9,6%	26,9%	33,5%	48,4%
Varones	Nº pensiones con complemento por mínimo (B)	909.215,8	44.232,3	778.411,5	16.421,3	70.150,7
	Nº total de pensiones (2)	4.218.304,5	610.601,0	3.303.217,2	157.456,3	147.030,1
	% de pensiones con complemento por mínimo (B/A)	38,0%	49,1%	56,2%	2,1%	47,3%
	% de pensiones con compl. sobre el total de pensiones masculinas (B/2)	21,6%	7,2%	23,6%	10,4%	47,7%
Mujeres	Nº pensiones con complemento por mínimo (C)	1.481.839,8	45.833,5	606.574,3	751.174,3	78.257,7
	Nº total de pensiones (3)	4.452.371,3	323.108,1	1.837.200,2	2.132.585,4	159.477,7
	% de pensiones con complemento por mínimo (C/A)	62,0%	50,9%	43,8%	97,9%	52,7%
	% de pensiones con compl. sobre el total de pensiones femeninas (C/3)	33,3%	14,2%	33,0%	35,2%	49,1%

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. MTIN.

La Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social introduce una modificación en los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, en el sentido de que establece una limitación a su cuantía, de manera que ésta no podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva. A este respecto, el CES señalaba en el correspondiente Dictamen 3/2011, el posible impacto de género que podría ocasionar esta medida, atendiendo a las peculiaridades de las carreras laborales de las mujeres, así como por su mayor incidencia en determinados regímenes especiales de la Seguridad Social, como el de Empleados de Hogar, en los que mayor es la proporción de altas de pensiones con complementos a mínimo.

En cualquier caso, cabe destacar el impacto positivo que sobre las mujeres pensionistas está suponiendo la política de revalorización de la cuantía de las pensiones mínimas por encima de la revalorización general.

En lo que respecta a las prestaciones no contributivas, las mujeres se encuentran sobre representadas en todas las modalidades: en las pensiones no contributivas de la Seguridad Social representan el 70,2 por 100 del total; en las pensiones asistenciales, el 86,4 por 100; y en las prestaciones de la LISMI, el 79,4 por 100 (Cuadro 49). No obstante, a pesar de las importantes diferencias que siguen apreciándose respecto a los hombres, el diferencial por género se ha reducido ligeramente en los últimos años.

CUADRO 49

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS, POR SEXO, 2003-2010

(Número y porcentaje)

Beneficiarios de prestaciones no contributivas	Hombres			Mujeres				
	2003	2010	Var 10/03	2003		2010		Var 10/03
	Número	Número	%	Número	% sobre total	Número	% sobre total	%
Pensiones no contributivas de la Seg. Social	128.917	133.887	3,9	358.062	73,3	318.284	70,2	-11,1
Invalidez	84.092	86.694	3,1	121.748	58,8	108.065	55,1	-11,2
Jubilación	44.825	47.194	5,3	236.314	84,1	210.219	81,8	-11,0
Pensiones asistenciales	-	2.020	-	-	-	12.826	86,4	-
Enfermedad	-	1.880	-	-	-	11.363	85,8	-
Vejez	-	141	-	-	-	1.463	91,2	-
Prestaciones de la LISMI	15.117	7.154	-52,7	64.548	81,0	27.533	79,4	-57,3
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	5.922	1.644	-72,2	50.946	89,6	19.780	92,3	-61,2
Subsidio por ayuda de tercera persona	1.506	378	-74,9	6.879	82,0	2.068	84,6	-69,9
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte	1.710	673	-60,6	3.811	69,0	1.515	69,2	-60,2
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica	8.713	5.182	-40,5	11.908	57,7	7.077	57,7	-40,6

Nota: El total de beneficiarios no tiene porqué coincidir con la suma de los beneficiarios según clase de prestación, ya que un mismo beneficiario puede recibir más de una prestación.

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. MTIN

5.1.2. Las pensiones contributivas de jubilación

Las diferencias por razón de género analizadas en el apartado del empleo tienen su correlato en los diferentes derechos adquiridos por hombres y mujeres de cara al acceso a una pensión de jubilación, así como en su cuantía, al basarse su cálculo en las contribuciones realizadas por los trabajadores durante su vida laboral.

La obtención de una pensión contributiva de jubilación requiere, como regla general, además de haber alcanzado la edad legal de jubilación, acreditar un periodo mínimo de años cotizados. La cuantía de la pensión será un porcentaje de la base reguladora, o cotización media, que variará en función de los años cotizados, y la obtención de la pensión máxima de jubilación (con una cuantía equivalente a la última que disfrutaban los trabajadores mientras estaban en activo), requerirá una vida laboral de una duración determinada y la permanencia en activo al final de la misma, al menos durante dos de los años que sirven para el cálculo de la cuantía.

Los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, así como las modalidades de acceso y la fórmula de cálculo, se han visto modificados con la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. De acuerdo con la misma, el derecho legal a la jubilación se situará con carácter general en un intervalo entre 63 y 67 años, articulado de distinta forma según se trate de la jubilación ordinaria o de la jubilación anticipada, al tiempo que cobra importancia el concepto de “carrera laboral completa”, referido a la duración de la carrera de cotización que genera una pensión por cuantía equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, que se alargará gradualmente desde los 35 años actuales a los 37 años. Para quienes acrediten una carrera laboral completa, se mantiene el derecho actual a la jubilación a partir de los

65 años y para el resto, se establece la edad de jubilación a partir de los 67 años. Se amplía también el período para determinar la base reguladora de la pensión de jubilación desde los actuales 15 años hasta los 25 años, en refuerzo de los principios de contributividad y proporcionalidad del sistema, y se establecen nuevas reglas sobre la cobertura de lagunas de cotización, entre otras cuestiones.

Esta última reforma, implicará previsiblemente que en la práctica se puedan producir diferencias por sexo, tanto en las posibilidades de acceso a la pensión de jubilación, como en la cuantía obtenida.

MENOS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES Y DE MENOR CUANTÍA

El retraso en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los rasgos diferenciales de los empleos que ocupan, con entradas más tardías en la ocupación, trayectorias laborales más irregulares y un mayor número de interrupciones (asociadas tanto a la mayor incidencia de la contratación temporal y del desempleo, como a la maternidad y el cuidado de los hijos), sitúan a la mujer en desventaja respecto a los hombres, apreciándose todavía diferencias significativas tanto en el número de pensiones contributivas de jubilación, como en el importe medio de las mismas.

De un lado, la segregación laboral por razón de género implica, en el caso de las mujeres, menores salarios y, en consecuencia, menores bases de cotización y menores pensiones futuras de jubilación. La mayor frecuencia de la temporalidad supone mayores huecos de cotización que los hombres, y el mayor acceso a empleos a tiempo parcial perjudica doblemente a la cuantía futura de las pensiones de las mujeres, tanto a través de una base reguladora menor, como por computar como menos tiempo cotizado. A esto hay que añadir situaciones de desempleo durante periodos prolongados; salidas tempranas de la ocupación por responsabilidades familiares, y la persistencia de la brecha salarial.

En la actualidad, las pensiones de jubilación de las mujeres se sitúan ligeramente por encima de los 1,8 millones, representando todavía únicamente el 55,6 por 100 de las prestaciones correspondientes a los varones (Cuadro 50). No obstante, desde hace algunos años, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se está viendo reflejada en aumentos anuales del número de pensiones de jubilación superiores a los de los varones. Así, entre los años 2003 y 2010 registran un crecimiento acumulado del 18,7 por 100, frente a un avance de las pensiones de los varones del 7,6 por 100.

CUADRO 50

PENSIONES DE JUBILACIÓN E IMPORTE MEDIO POR EDADES, REFERIDAS A MUJERES, 2003 Y 2010

Tramos de edad	Pensiones					Importe medio				
	2003		2010		Var. 10/03	2003	2010		Var. 10/03	
	Miles	% sobre total	Miles	% sobre total	% mujeres / hombres	euros / mes	euros / mes	% mujeres / hombres	euros / mes	
Total	1.548,0	100,0	1.837,2	100,0	55,6	18,7	441,90	614,2	59,40	172,34
Menores de 60 años	0,1	0,0	0,4	0,0	2,9	271,1	871,10	1.889,5	98,18	1.018,41
De 60 a 64 años	54,8	3,5	97,2	5,3	37,7	77,4	533,33	885,0	63,61	351,66
De 65 a 69 años	353,4	22,8	429,6	23,4	52,3	21,6	479,66	694,5	59,49	214,82
De 70 a 74 años	360,6	23,3	365,0	19,9	51,2	1,2	468,60	613,1	60,15	144,50
De 75 a 79 años	314,3	20,3	357,7	19,5	51,1	13,8	440,95	585,9	61,36	144,93
De 80 a 84 años	243,7	15,7	288,2	15,7	60,8	18,3	407,71	554,5	62,57	146,77
De 85 y más años	221,0	14,3	299,0	16,3	92,0	35,3	354,07	502,4	62,88	148,31

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. MTIN.

Por tramos de edad, se observa cómo entre los 65 y los 79 años las pensiones femeninas suponen en torno al 50 por 100 de las masculinas, mientras que entre las personas mayores de 80 años (edades que registran las menores cuantías), se reducen considerablemente las diferencias por sexo, debido a la mayor longevidad de las mujeres.

En lo que respecta a la cuantía de estas prestaciones, las diferencias siguen siendo también notables, habiéndose ampliado, además, en los últimos años. El importe medio de la pensión de jubilación percibida por las mujeres representa el 60 por 100 de la de los hombres, de manera que mientras que estos últimos percibían en 2010 una cantidad media mensual de 1.034,15 euros, la de las mujeres superaba ligeramente los 600 euros (614,24 euros). Como consecuencia de ello, un 39,7 por 100 de las pensiones de jubilación femeninas tienen complementos por mínimos, porcentaje que en el caso de los varones se reduce hasta el 24 por 100.

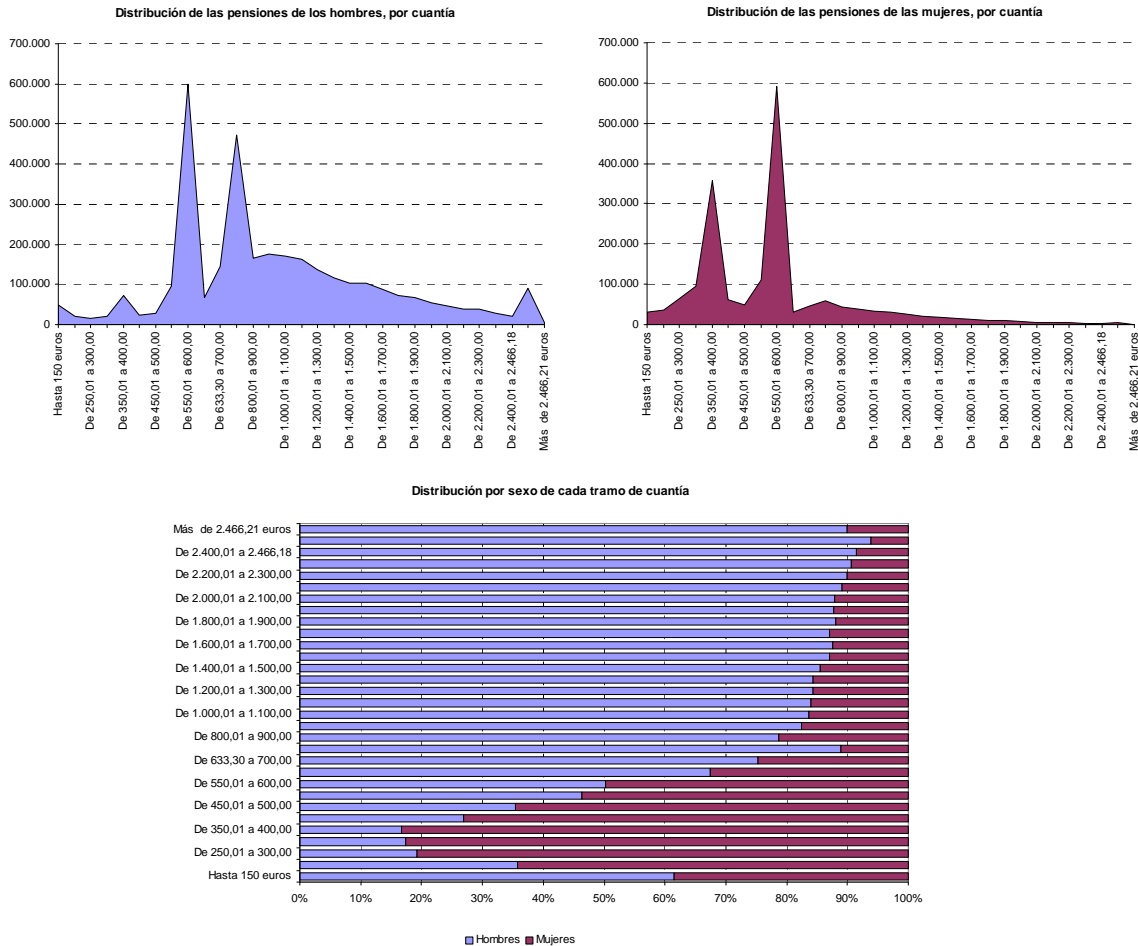
La distribución de las pensiones de jubilación por tramo de cuantía (Gráfico 60) muestra como, tanto en hombres como en mujeres, la mayor parte de las pensiones se concentran en el intervalo de 550 a 600 euros, aunque con porcentajes muy diferentes (el 18,2 por 100 de las pensiones totales de jubilación de los varones y el 32,4 por 100 de las de las mujeres). Sin embargo, mientras que para los hombres el segundo grupo más numeroso se corresponde con una cuantía de 700 a 800 euros (el 14,4 por 100), entre las mujeres recae en las pensiones de 350 a 400 euros mensuales (el 19,5 por 100).

Además, se observa un perfil mayoritario de mujeres en los tramos más bajos (con la única excepción del tramo de menos de 150 euros), hasta el tramo de 550 a 600 euros, en que se igualan. En los siguientes intervalos las diferencias por sexo se acrecientan notablemente a medida que aumenta la cuantía de la pensión, hasta el extremo de que, de las cerca de 300.000 pensiones de jubilación de cuantía superior a los 2.000 euros, sólo un 9 por 100 corresponde a mujeres.

GRÁFICO 60

PENSIONES DE JUBILACIÓN POR TRAMO DE CUANTÍA MENSUAL Y SEXO, 2010

(en número y porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Las diferencias varían, nuevamente, en función de la edad, de manera que mientras que entre las personas menores de 60 años, el importe de las pensiones de hombres y mujeres se asemeja bastante (en torno a los 1.900 euros), para el resto de cohortes, la cuantía que perciben las mujeres se sitúa en torno al 60 por 100 de la de los varones, y oscila entre los 885 euros mensuales para las mujeres de 60 a 64 años, y 502,4 euros para las mayores de 85 años.

Si en lugar del importe medio del *stock* de pensiones de jubilación, se considera el correspondiente a las nuevas pensiones, las cuantías son más elevadas para todos los grupos de edad, situándose el importe medio de las altas de jubilación para las mujeres en 822,29 euros (Cuadro 51). Esto se debe a que las nuevas cohortes de edad que se van incorporando a la jubilación se corresponden con modelos de participación laboral diferentes que, en términos generales, generan cuantías más elevadas. Sin embargo, las

diferencias por sexo se mantienen, de manera que las mujeres que se incorporaron en 2010 a la pensión de jubilación percibieron, por término medio, el 61 por 100 del importe de los varones, situado en 1.346,48 euros.

CUADRO 51

ALTAS DE PENSIONES DE JUBILACIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, 2010

(Número y porcentaje)

Grupos de edad	Varones			Mujeres				
	Número de altas	Distribución por edades (%)	Importe (euros/mes)	Número de altas	Distribución por edades (%)	% altas mujeres / hombres	Importe (euros/mes)	% importe mujeres / hombres
Total	192.360	-	1.346,48	95.802	-	49,8	822,29	61,1
Jubilaciones no SOVI	191.231	100,0	1.352,47	82.317	100,0	43,0	897,51	66,4
Jubilación anticipada	82.901	43,4	1.434,28	26.743	32,5	32,3	991,87	69,2
Con coeficiente reductor	51.062	26,7	1.311,88	19.470	23,7	38,1	842,29	64,2
< = 60 años	8.703	4,6	1.035,66	7.119	8,6	81,8	613,37	59,2
61 años	11.698	6,1	1.283,37	4.508	5,5	38,5	965,93	75,3
62 años	10.749	5,6	1.286,98	3.140	3,8	29,2	883,83	68,7
63 años	10.153	5,3	1.397,58	2.564	3,1	25,3	1.002,01	71,7
64 años	9.759	5,1	1.530,64	2.139	2,6	21,9	1.091,17	71,3
Sin coeficiente reductor	6.037	3,2	1.765,11	353	0,4	5,8	1.416,55	80,3
Especial a los 64 años	4.117	2,2	1.645,83	1.787	2,2	43,4	1.469,95	89,3
Parcial	21.685	11,3	1.590,23	5.133	6,2	23,7	1.363,58	85,7
Jubilación >= 65 años	108.330	56,6	1.289,86	55.574	67,5	51,3	852,10	66,1
Jubilación SOVI	1.137	-	332,31	13.487	-	1.186,2	363,08	109,3

Fuente: MTIN, Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Detrás de las menores cuantías percibidas por las mujeres se encuentran, como ya se ha señalado, las dificultades que tienen para alcanzar una vida laboral lo suficientemente extensa como para obtener la pensión máxima de jubilación. De hecho, los regímenes de la Seguridad Social en los que hay una mayor presencia de mujeres se caracterizan por tener una carreras de cotización más reducidas que aquellos con mayor representatividad masculina. Mientras que en el Régimen General (donde las mujeres representan únicamente el 24,5 por 100 de las pensiones totales de jubilación) la proporción de las pensiones vigentes con 35 años cotizados asciende a aproximadamente el 72 por 100, en el R.E. de Empleados de Hogar (en el que representan el 98,2 por 100), sólo el 5 por 100 alcanza el máximo de cotización, y en el de Autónomos (con una proporción de mujeres del 44,7 por 100), el 33 por 100¹³².

En este contexto, salvo que las condiciones de acceso y permanencia en el empleo se igualasen de forma acelerada, la entrada en vigor de la Ley 27/2011 podría empeorar la situación de las mujeres, al prever el aumento de la edad de jubilación hasta los 67 años y el periodo necesario para obtener la pensión máxima hasta 37.

Además, la nueva normativa amplía el periodo de cotización requerido para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en diez años, de 15 a 25, lo que conllevará para una parte de la población, mayoritariamente mujeres, la inclusión de un

¹³² Ministerio de Trabajo e Inmigración. *Informe económico-financiero. Presupuesto de la Seguridad Social, 2011.*

mayor número de episodios de desempleo o de inactividad en el cómputo de su pensión, así como una mayor probabilidad de que se incluyan periodos correspondientes a empleos de salarios más reducidos, dando lugar a una minoración de la pensión de jubilación¹³³.

En la actualidad, sólo el 19,3 por 100 de las mujeres trabajadoras del Régimen General carece de lagunas en sus bases de cotización dentro de los últimos 15 años de su vida laboral, porcentaje que en el caso de los hombres asciende al 48,7 por 100¹³⁴. Además, un 13,1 por 100 de mujeres tiene lagunas de 25 o más meses en dicho periodo, frente a un 7,6 por 100 de hombres. Si en lugar de los últimos 15 años, se consideran los 20 años previos al hecho causante, el porcentaje de mujeres trabajadoras sin lagunas se reduce hasta el 12,5 por 100, aumentando, en consecuencia, el número de huecos de cotización en sus trayectorias laborales. Por otra parte, en el R.E. de Empleados de Hogar, ocupado mayoritariamente por mujeres, el porcentaje de trabajadores con 25 o más meses de lagunas de cotización se sitúa en el 74,7 por 100. Por tanto, la mayor discontinuidad de las trayectorias laborales de las mujeres, hace que el impacto de la ampliación del periodo de cálculo sea más negativo para ellas, a lo que hay que añadir el hecho de que, tras la última reforma, las lagunas de cotización pasan a estar más penalizadas¹³⁵.

Todo ello podría derivar en un aumento del número de mujeres que, habiendo accedido a empleos remunerados, no consigan cumplir los requisitos necesarios para tener derecho a una pensión de jubilación de carácter contributivo.

MENOR ACCESO DE LAS MUJERES A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

El análisis de las altas de pensiones por tramos de edad muestra un porcentaje muy reducido de mujeres que acceden a la jubilación anticipada (Cuadro 51). De hecho, en 2010 fueron 12.350 las mujeres que con edades comprendidas entre los 61 y los 64 años accedieron a esta modalidad de jubilación, frente a 42.360 varones. Del mismo modo, el número de altas de mujeres en jubilación parcial se situó en 5.133, lo que equivale al 23,7 por 100 de las altas de los varones.

¹³³ Véase CES, “*Adecuación de las pensiones en un contexto de reformas*”, en CAUCES, nº 16, 2011.

¹³⁴ Véase Memoria económica al Anteproyecto de Ley sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

¹³⁵ En la actualidad, los episodios sin cotización que pudieran existir durante los 15 años previos al momento de acceso a la jubilación se integran con el 100 por 100 de la base mínima de entre todas las existentes en cada momento. Sin embargo, la Ley prevé que se integren únicamente con el 100 por 100 de la base mínima las 24 lagunas más próximas al hecho causante, y el resto con el 50 por 100 de la base mínima. Se establece, además, que si durante los 36 meses de cotización previos al periodo que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora existiesen meses con cotizaciones superiores a la base mínima, cada mes dará derecho, hasta un máximo de 24, a la integración adicional de un mes con el 100 por 100 de la mencionada base.

Las diferencias por sexo son aún mayores si en lugar de las altas de jubilación se considera el *stock* correspondiente a personas menores de 65 años. Concretamente, las pensiones de jubilación correspondientes a mujeres menores de 60 años representaban en 2010 únicamente el 2,9 por 100 de las de los varones, y el 37,7 por 100 en el grupo de edad de 60 a 64 años (Cuadro 50).

De esta manera, las mujeres tienden a jubilarse más tarde que los hombres, en parte porque han tenido menos opciones que ellos para jubilarse anticipadamente, aunque también por sus menores carreras laborales. Hasta el año 2002¹³⁶, únicamente quienes hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967 podían optar a la jubilación antes de los 65 años, lo que excluía de facto a la mayoría de las mujeres que por entonces mostraban tasas de actividad muy bajas. En consecuencia, las mujeres apenas han participado de una de las principales “desviaciones” del sistema, que ha permitido mayoritariamente a los hombres el retiro anticipado con pensiones de elevada cuantía, pero, en cambio, se verán afectadas de la misma manera que aquellos por el alargamiento obligatorio de la edad legal de jubilación que contempla la última reforma del sistema de pensiones.

Por otra parte, el hecho de que las trayectorias laborales de las mujeres sean más reducidas que las de los varones, podría explicar también su salida más tardía del mercado laboral, en la medida en que necesitan prolongar su vida laboral para lograr generar el derecho a percibir una pensión contributiva de jubilación. Algunos estudios¹³⁷, basados en la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2004, han realizado algunas estimaciones al respecto, concluyendo que el número medio de años cotizados por las mujeres es aproximadamente un 58 por 100 inferior al de los hombres, y que mientras que el 64 por 100 de los años cotizados por aquellas se concentra a partir de los 50 años, entre los varones este porcentaje se reduce hasta el 42 por 100. Por otra parte, se estima que el 30,2 por 100 de los hombres activos nacidos en 1935 se jubilaron a los 60 años y el 22,1 por 100 a los 65; porcentajes que en el caso de las mujeres de la misma cohorte se sitúan en el 17,6 por 100 y el 45 por 100, respectivamente.

En conclusión, a pesar del aumento registrado por el número y la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación de las mujeres, las diferencias respecto a los varones prácticamente no han variado. Además, las reglas del sistema de pensiones siguen produciendo desigualdades en los resultados al no considerar las diferencias en las vidas laborales de hombres y mujeres en las distintas generaciones.

¹³⁶ Mediante la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, se abre la posibilidad de acceder a la jubilación a los 61 años para todos los trabajadores que acrediten 30 años de cotización y bajo determinados supuestos de acceso.

¹³⁷ Véase I. Argimón y C. I. González, “Jubilación entre los 60 y los 65 años. Algunas características”. Instituto de Estudios Fiscales, 2007. I. Moral-Arce, et al, “La sostenibilidad del sistema de pensiones. Una aproximación a partir de la MCVL”, *Revista de economía aplicada*, nº E-1 (vol.XVI), 2008.

La presencia de las mujeres en el sistema de previsión social complementaria es reducida, e inferior a la de los hombres, en base fundamentalmente a su menor participación en el mercado laboral, que se ve reflejada especialmente en un menor acceso a los fondos de empleo.

Así, la mayor parte de los titulares de planes de pensiones privados son varones, de renta alta o media, que fundamentalmente buscan en estos productos un beneficio fiscal. En 2009, de acuerdo con los datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, las mujeres partícipes de planes de pensiones ascendían a 4,4 millones, frente a 6,3 millones de hombres, concentrándose en torno a la mitad de las mismas en el grupo de edad de 41 a 60 años.

CUADRO 52

PARTÍCIPES DE PLANES DE PENSIONES POR SEXO, EN 2009

(Número y porcentaje)

Grupos de edad	Total	Hombres			Mujeres		
	Número	Número	% horizontal	% vertical	Número	% horizontal	% vertical
De 0 a 21	32.253	16.646	51,6	0,3	15.607	48,4	0,4
21 a 25	118.297	76.875	65,0	1,2	41.422	35,0	0,9
26 a 30	500.088	297.496	59,5	4,8	202.592	40,5	4,6
31 a 35	1.050.301	612.199	58,3	9,8	438.102	41,7	10,0
36 a 40	1.357.905	799.826	58,9	12,8	558.079	41,1	12,7
41 a 45	1.565.457	912.997	58,3	14,6	652.460	41,7	14,9
46 a 50	1.663.348	962.669	57,9	15,4	700.679	42,1	16,0
51 a 55	1.638.199	948.141	57,9	15,1	690.058	42,1	15,7
56 a 60	1.444.169	850.100	58,9	13,6	594.069	41,1	13,5
61 a 65	962.793	580.255	60,3	9,3	382.538	39,7	8,7
Más de 65	314.481	205.330	65,3	3,3	109.151	34,7	2,5
Total	10.647.291	6.262.534	58,8	100,0	4.384.757	41,2	100,0

Fuente: *Planes y Fondos de pensiones: informe estadístico, 2009*. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

El Pacto de Toledo, en su recomendación decimosexta, aboga por un mayor desarrollo y refuerzo de los sistemas complementarios y, en el Informe 2010 de Evaluación y Reforma, insta a los interlocutores sociales a que, en el marco de la negociación colectiva, instrumenten fórmulas de previsión complementaria a través de fondos y planes de pensiones en su modalidad de empleo.

Además, señala la necesidad de que los beneficios fiscales que comportan los sistemas complementarios de prestaciones tengan una distribución más equilibrada en términos de igualdad de género, ampliando las posibilidades de que las personas con menores ingresos (en su mayor parte mujeres) puedan beneficiarse de las aportaciones de sus cónyuges o parejas.

Algunas instancias han planteado, asimismo, la posibilidad de realizar algunas reformas en los supuestos de ruptura de la unidad familiar, como podría ser la revisión al alza del

incentivo fiscal para generar pensiones para cónyuges no presentes en el mercado de trabajo, cuando el matrimonio tenga régimen económico de bienes gananciales¹³⁸.

5.1.3. La pensión de viudedad

Dentro del ámbito contributivo del sistema de la Seguridad Social, la pensión de viudedad es, junto a la de orfandad, la única prestación de consideración individual para aquellas personas (mayoritariamente mujeres) que no han generado por ellas mismas los derechos necesarios para acceder a una pensión contributiva, y que forman parte de hogares en los que la renta familiar procedía principalmente de los ingresos salariales (como trabajador activo o como pensionista) del cónyuge o pareja de hecho fallecida¹³⁹. Se trata, por tanto, de un derecho derivado, cuyo objetivo es amortiguar la disminución de la renta del hogar producida tras la muerte de uno de los cónyuges, con el fin de evitar los riesgos de caída en la pobreza.

En sus orígenes, esta prestación era percibida casi exclusivamente por mujeres, puesto que eran las responsables de las tareas productivas y reproductivas dentro del hogar, y al no acceder a empleos remunerados, tanto ellas, como sus descendientes, dependían económicamente del marido. A los hombres sólo se les reconocía la pensión de viudedad en el caso de que, además de cumplir los requisitos exigidos a las viudas, se encontraran incapacitados en el momento de fallecer su cónyuge y estuvieran a cargo de la misma. Sin embargo, esta regulación, contenida en la Ley General de la Seguridad Social de 1974, sería revocada en 1983 mediante sentencia del Tribunal Constitucional¹⁴⁰, por considerarla discriminatoria, de forma que, desde entonces, los hombres tienen derecho a la pensión de viudedad a igualdad de condiciones que las mujeres.

Más recientemente se han ido abordando diferentes modificaciones en la regulación de esta prestación, tanto para ajustarla a las normas de igualdad y no discriminación, como para adaptar las cuantías a diferentes situaciones de renta de sus potenciales beneficiarios, o adecuarla a las nuevas realidades sociales y familiares. Cabe señalar al respecto la ampliación de los supuestos de compatibilidad de la pensión de viudedad

¹³⁸ Véase *Documento sobre revisión del Pacto de Toledo*, presentado por el Gobierno el 29 de enero de 2010, como aportación a los trabajos de la Comisión Parlamentaria de Seguimiento del Pacto de Toledo.

¹³⁹ Se incluye también el cónyuge separado o divorciado legalmente si se hubiera reconocido una pensión compensatoria a favor del cónyuge superviviente.

¹⁴⁰ STC 103/1983, 22 de noviembre.

con otras rentas y prestaciones¹⁴¹, o la ampliación del tipo de vínculo con la persona fallecida a las parejas homosexuales¹⁴² y a las parejas de hecho.

Este último aspecto quedó recogido en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, donde se reconoce el derecho a la pensión de viudedad a las parejas de hecho, aunque con diferentes requisitos exigibles respecto de los supuestos en que existe vínculo matrimonial, y el condicionamiento de su percepción a la concurrencia de una situación de necesidad. En concreto, tanto para el caso de las parejas de hecho, como en la situación de divorcio, la ley introduce una serie de mecanismos que consideran la situación económica del cónyuge divorciado o, en su caso, de la pareja de hecho respecto al fallecido.

En cualquier caso, las últimas modificaciones han tenido un carácter parcial, previéndose en la propia Ley 40/2007 la necesidad de acometer una reforma integral de la pensión de viudedad al objeto de adaptarla, tanto a los cambios producidos en los modelos familiares, como a las nuevas realidades sociales surgidas, en buena medida, como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Los últimos cambios los introduce la Ley 27/2011 mediante la inclusión de una disposición (la adicional trigésima) relativa a las pensiones de viudedad, que prevé la adopción de medidas reglamentarias dirigidas a incrementar la cuantía de dicha prestación en determinados supuestos. Concretamente, prevé el incremento del porcentaje a aplicar a la base reguladora, del 52 al 60 por 100, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos: tener una edad igual o superior a 65 años, no tener derecho a otra pensión pública, no percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o propia, y que, en caso de percibir rendimientos o rentas diferentes a los señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad. La aplicación de esta medida se llevará a cabo de forma progresiva en un plazo de ocho años a partir del 1 de enero de 2012.

DIFERENTES REALIDADES Y GENERACIONES DE VIUDAS

En la actualidad, la pensión de viudedad, al tener un tratamiento diferenciado respecto al resto de pensiones del Sistema, que la hace compatible con cualquier nivel de ingresos, tanto procedentes del trabajo como de cualquier otra prestación, puede llegar a suponer, en determinados supuestos, situaciones de sobreprotección, máxime cuando

¹⁴¹ Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social.

¹⁴² Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

tiene carácter vitalicio, independientemente de la edad que tuviera la persona beneficiaria en el momento de producirse la contingencia. Este es el caso, de un número creciente de personas que, habiéndose incorporado en su día al mercado de trabajo, en el momento de enviudar disponen de ingresos propios procedentes de empleos remunerados o bien de las pensiones contributivas de jubilación que hayan podido generar a lo largo de su vida laboral. En estos casos, la pensión de viudedad no desplegaría su originaria función protectora en supuestos de total dependencia económica de un cónyuge respecto del otro, sino, si acaso, de seguro de supervivencia que compense parcialmente a uno de los miembros de la pareja de la pérdida de ingresos que acarrea el fallecimiento en hogares en los que ambos cónyuges trabajan. A esto se le une, además, el hecho de que, por la aplicación de la pensión de viudedad a la ley del divorcio, y bajo determinados supuestos, una persona puede dar lugar a más de un beneficiario con derecho a pensión de viudedad. A este respecto cabe señalar que la Ley 40/2007 introdujo algunas modificaciones a los supuestos de divorcio o separación judicial en que se produce concurrencia de beneficiarios, manteniendo la norma de cálculo de la cuantía en proporción al tiempo de convivencia, aunque garantizando que el cónyuge o pareja de hecho sobreviviente que cumpla los requisitos, perciba al menos el 40 por 100 de la pensión. Para que los cónyuges que hubieran dejado de serlo tengan acceso a esta prestación, se requiere tener reconocida una pensión compensatoria de acuerdo con lo establecido en el artículo 97 del Código Civil.

Frente a la realidad descrita, existe un número cada vez más numeroso de viudas de avanzada edad (como consecuencia del envejecimiento de la población y de las diferencias en las esperanzas de vida de hombres y mujeres), cuyos ingresos proceden fundamentalmente de la pensión de viudedad obtenida tras el fallecimiento del cónyuge, y para las cuales, el importe de estas prestaciones en muchos casos es insuficiente. De hecho, los datos evidencian, como se verá más adelante, una correlación negativa entre la edad y la cuantía de la pensión.

Por tanto, la coexistencia de situaciones y generaciones de mujeres pertenecientes a distintos modelos de participación laboral y organización familiar justifica todavía el tratamiento diferenciado de esta prestación dentro del Sistema de la Seguridad Social, al menos hasta que se alcance una situación de equilibrio entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En cualquier caso, resulta conveniente seguir introduciendo reformas que permitan diversificar los tratamientos y otorgar en cada caso la renta necesaria para afrontar esta contingencia.

MÁS DEL 90 POR 100 DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD CORRESPONDEN A MUJERES

En la actualidad, como regla general, para causar derecho a la pensión de viudedad, la persona causante deberá ser pensionista de jubilación o de incapacidad permanente o,

estando de alta o en situación asimilada, haber completado un periodo mínimo de cotización de 500 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento, y únicamente en el caso de que no estuviera de alta o en situación asimilada, sería necesario acreditar 15 años de cotizaciones.

En este contexto, las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres y en el consiguiente acceso a las pensiones de jubilación, unido a la mayor longevidad de las mujeres, explican que el 93,1 por 100 de las pensiones de viudedad correspondan a mujeres, con un total 2.132.585 pensiones en 2010, lo que supone, a su vez, cerca de la mitad de las pensiones contributivas totales de titularidad femenina (Cuadro 53).

El grueso de estas pensiones se concentra en las mujeres mayores de 65 años, y muy especialmente, entre aquellas que superan los 75 años, las cuales representan el 60 por 100 del total. De hecho, el envejecimiento de la población está teniendo un claro impacto en la evolución del número de pensiones de viudedad, con avances especialmente significativos entre las mujeres mayores de 85 años.

CUADRO 53

PENSIONES DE VIUEDAD DE MUJERES E IMPORTE MEDIO, POR GRUPOS DE EDAD, 2003 Y 2010

Tramos de edad	Pensiones de viudedad de mujeres					Importe medio				
	2003		2010		Var. 10/03	2003		2010		Var. 10/03
	Miles	% sobre total	Miles	% sobre total		euros / mes	euros / mes	% sobre total	euros / mes	
TOTAL	1.979,1	100,0	2.132,6	100,0	153,5	403,5	581,4	100,0	178,0	
Menores de 25 años	0,3	0,0	0,1	0,0	-0,2	412,1	644,8	110,9	232,7	
De 25 a 29 años	1,2	0,1	0,8	0,0	-0,4	430,7	636,9	109,5	206,3	
De 30 a 34 años	5,1	0,3	3,3	0,2	-1,8	441,5	638,6	109,8	197,1	
De 35 a 39 años	13,6	0,7	8,9	0,4	-4,7	450,2	642,4	110,5	192,1	
De 40 a 44 años	23,8	1,2	20,9	1,0	-2,9	465,2	627,1	107,9	161,9	
De 45 a 49 años	37,5	1,9	38,2	1,8	0,7	476,5	634,1	109,1	157,6	
De 50 a 54 años	57,8	2,9	61,7	2,9	3,9	474,0	645,6	111,0	171,6	
De 55 a 59 años	96,6	4,9	89,6	4,2	-7,0	456,8	648,4	111,5	191,6	
De 60 a 64 años	131,8	6,7	140,0	6,6	8,2	452,2	658,9	113,3	206,6	
De 65 a 69 años	214,4	10,8	194,4	9,1	-20,0	438,1	632,1	108,7	194,1	
De 70 a 74 años	323,7	16,4	268,7	12,6	-55,0	421,7	606,0	104,2	184,3	
De 75 a 79 años	377,6	19,1	401,9	18,8	24,3	400,5	586,8	100,9	186,3	
De 80 a 84 años	349,1	17,6	418,0	19,6	68,9	372,6	561,6	96,6	188,9	
De 85 y más años	346,6	17,5	485,4	22,8	138,8	339,4	509,7	87,7	170,4	

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. MTIN.

Para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad se considera como base reguladora la cotización media mensual del trabajador durante los dos años ininterrumpidos que elija la persona beneficiaria dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del fallecimiento y, en el caso de que la persona causante sea pensionista, la misma base reguladora que sirvió para determinar su pensión, incrementada con las revalorizaciones pertinentes. Con carácter general, a dicha base reguladora se le aplica un porcentaje del 52 por 100, que se eleva hasta el 70 por 100 cuando la situación de la persona beneficiaria revista especial gravedad por carecer de ingresos suficientes y tener cargas familiares. En base a este método de cálculo, la pensión de viudedad es superior cuando el causante de la misma es un varón, lo que

explica que en 2010 el importe medio de la pensión de viudedad de las mujeres se situara en el conjunto del sistema en 581,45 euros mensuales, frente a los 440,13 euros percibidos por los hombres.

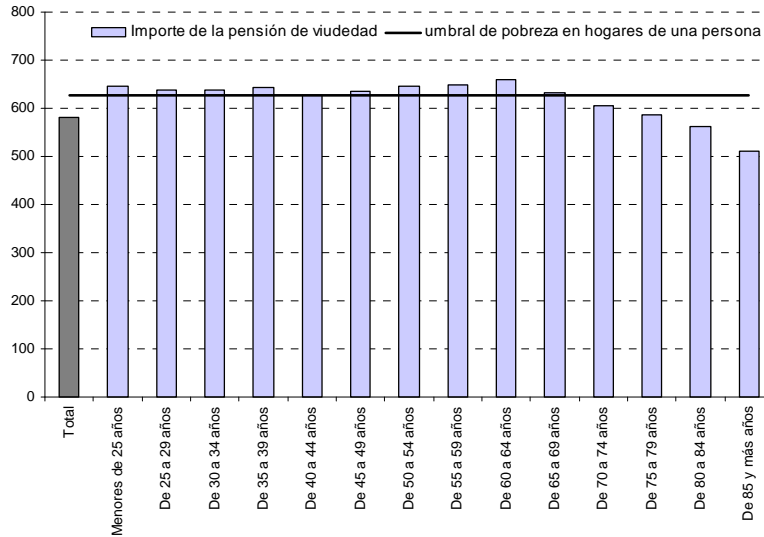
A partir de los 65 años, el incremento en el número de pensiones de viudedad va acompañado de una reducción de su importe, pasando de un máximo de 658,89 euros mensuales entre las viudas de 60 a 64 años, a los 509,75 euros para las mayores de 85 años. De esta forma, las cuantías más bajas las perciben las mujeres de mayor edad cuyo cónyuge habría fallecido, en la mayoría de los casos, siendo pensionista, con lo que la pensión se habría calculado sobre la base reguladora que en su día se utilizó para establecer la pensión de jubilación del marido.

Tal y como se ha señalado, las viudas que no disponen de otras rentas o ingresos adicionales se enfrentan a una pensión que en muchos casos no alcanza el umbral de pobreza¹⁴³, situación que además empeora con la edad, especialmente entre las mayores de 80 años (Gráfico 61). Esto explica que en torno a una tercera parte de las perceptoras tengan complementos por mínimo (el 35,2 por 100), aunque en la medida en que dichos complementos no guardan relación con la evolución del umbral de pobreza, existe una alta probabilidad de que acaben cayendo en situaciones de pobreza.

¹⁴³ El umbral de pobreza estándar utilizado en la Unión Europea se refiere al 60 por 100 de la mediana de los ingresos por unidad de consumo. Para el caso de hogares de una persona, el umbral se situaba en 2010 en 7.533,3 euros (equivalente a 627,8 euros mensuales), según la Encuesta de condiciones de vida del INE.

GRÁFICO 61

PENSIONES DE VIUEDAD DE MUJERES POR GRUPOS DE EDAD Y UMBRAL DE POBREZA, EN 2010
(Euros mensuales)



Fuente: MTIN, Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, e INE, Encuesta de condiciones de vida.

La situación de las mujeres que en la actualidad causan alta como beneficiarias de pensiones de viudedad es muy diferente a la de quienes causan baja, puesto que, en términos generales, proceden de bases reguladoras más elevadas, siendo, además más frecuente que coexistan con otro tipo de rentas o pensiones del sistema. De hecho, frente a los 521,01 euros mensuales que suponía en 2010 la pensión media de las bajas de viudedad, la pensión de las altas alcanzaba los 630,84 euros. En los hombres, ambas cuantías son más reducidas: 419,35 euros las altas y 349,76 las bajas, si bien cabe señalar que el diferencial con las pensiones de las viudas, tanto entre las altas como entre las bajas, es prácticamente el mismo, de lo que se deduce que, a pesar de la mejora de la pensión en términos nominales, las diferencias por sexo se mantienen.

CUADRO 54

ALTAS Y BAJAS DE VIUDEDAD, POR SEXO, EN 2010

(En número, porcentaje y euros mensuales)

	Número				Importe			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	euros / mes	%	euros / mes	%
Altas	13.480	100,0	113.954	100,0	419,35	100,0	630,84	100,0
De 0 a 9	-	-	-	-	-	-	-	-
De 10 a 19	-	-	6	0,0	-	-	688,66	109,2
De 20 a 24	3	0,0	51	0,0	756,50	180,4	673,07	106,7
De 25 a 29	27	0,2	193	0,2	554,24	132,2	690,82	109,5
De 30 a 34	103	0,8	545	0,5	651,17	155,3	731,00	115,9
De 35 a 39	248	1,8	1.074	0,9	586,39	139,8	710,01	112,5
De 40 a 44	391	2,9	2.026	1,8	594,06	141,7	701,60	111,2
De 45 a 49	628	4,7	3.566	3,1	601,22	143,4	707,45	112,1
De 50 a 54	860	6,4	5.425	4,8	587,41	140,1	708,17	112,3
De 55 a 59	1.073	8,0	7.231	6,3	554,22	132,2	701,66	111,2
De 60 a 64	1.138	8,4	10.345	9,1	500,05	119,2	688,02	109,1
De 65 a 69	1.103	8,2	13.292	11,7	400,29	95,5	646,97	102,6
De 70 a 74	1.282	9,5	17.055	15,0	373,74	89,1	626,05	99,2
De 75 a 79	1.994	14,8	22.729	19,9	366,75	87,5	607,23	96,3
De 80 a 84	2.157	16,0	18.933	16,6	335,15	79,9	585,88	92,9
De 85 y más años	2.472	18,3	11.235	9,9	310,97	74,2	557,44	88,4
Bajas	10.007	-	97.745	-	349,76	-	521,01	-

Fuente: , MTIN, *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

Las diferentes realidades descritas aconsejan, a la hora de acometer reformas en estas prestaciones, discriminar en función de la edad, centrando la intensidad protectora en las mujeres mayores y con menores ingresos, tal y como recomienda el Pacto de Toledo. La última reforma prevista en la Ley 27/2011 va en este camino, al prever el incremento, como ya se ha señalado, de la cuantía percibida por los pensionistas mayores de 65 años que cumplan determinados requisitos. Por su parte, algunos expertos aconsejan prestar una mayor atención a las personas que se encuentran en situación de pobreza, mediante una política de complementos a mínimos que no considere exclusivamente las rentas procedentes del sistema de la Seguridad Social, de manera que se vinculen a la evolución de la renta mediana equivalente, lo que permitiría corregir las situaciones de pobreza sin elevar el coeficiente de las pensiones derivadas¹⁴⁴.

5.1.4. Incapacidad temporal, incapacidad permanente o invalidez

La regulación de las prestaciones por incapacidad temporal y permanente es neutra respecto al género en el sistema de la Seguridad Social, si bien, al tratarse de una prestación de carácter contributivo -originada cuando, existiendo una actividad laboral, se produce una situación física invalidante para el ejercicio de dicha actividad, derivada de una enfermedad o accidente de carácter común o profesional- refleja la desigualdad

¹⁴⁴ Véase F. Serrano, "Sostenibilidad del Sistema español de Seguridad Social: posibles reformas paramétricas", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.

implícita en el mercado de trabajo, a través de una menor cobertura entre las mujeres y de una menor cuantía percibida.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

La segregación ocupacional y sectorial por sexo, analizada anteriormente en el capítulo de empleo, se manifiesta en una desigual participación de hombres y mujeres en las diferentes contingencias protegidas por la prestación de incapacidad temporal. Así, la mayor presencia de los varones en sectores de actividad con una mayor siniestralidad laboral, explica que, el porcentaje de los mismos en procesos con alta derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales alcance prácticamente el 70 por 100, frente a un 31 por 100 de mujeres (Cuadro 55). Sin embargo, en el caso de contingencias comunes en trabajadores por cuenta ajena, los procesos con alta correspondientes a mujeres representan el 54,3 por 100 del total.

Otra cuestión de la que se deriva diferencias por sexo tiene que ver con el distinto tratamiento que reciben determinados regímenes de afiliación a la Seguridad Social en lo referente al nacimiento del derecho a la prestación. Por regla general, tanto en el caso de trabajadores por cuenta ajena, como por cuenta propia, cuando la prestación se origina por enfermedad común o accidente no laboral, el derecho a la prestación nace a partir del cuarto día de la baja, y si se deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del siguiente al de la baja, aunque en el caso de los trabajadores por cuenta propia, es preciso que previamente hayan optado por la cobertura de las contingencias profesionales. Sin embargo, en el Régimen de Hogar, donde la presencia de mujeres es mayoritaria, el derecho a la prestación nace a partir del vigésimo noveno día, lo que pone de relieve una mayor desprotección de estas trabajadoras. Esta situación, no obstante, se va a ver modificada con la integración de este régimen especial en el General, prevista en la Ley 27/2011, de manera que, con efectos desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal, en el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo.

CUADRO 55

INCAPACIDAD TEMPORAL POR SEXO, EN 2010

	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Procesos cuya alta se ha producido en el periodo	
		Número	%
Contingencias Comunes (excepto Autónomos y Hogar)			
Total	40,40	3.798.454	100,0
Mujeres	43,99	2.060.747	54,3
Hombres	44,74	1.737.707	45,7
Contingencias Comunes de Autónomos y Hogar			
Total	109,73	398.101	100,0
Mujeres	119,53	151.336	38,0
Hombres	104,05	246.765	62,0
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales			
Total	33,15	671.382	100,0
Mujeres	33,17	206.824	30,8
Hombres	33,10	464.558	69,2

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

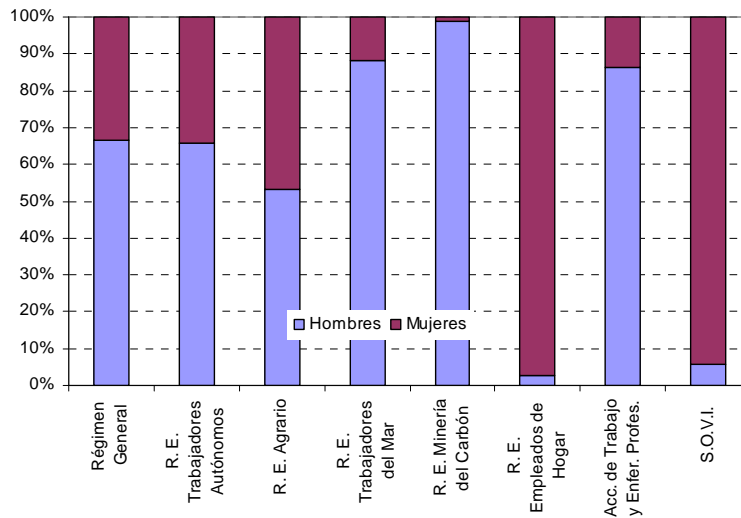
PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE

En la incapacidad permanente, la participación de los varones es superior a la de las mujeres, debido nuevamente al hecho de que ocupen con mayor frecuencia empleos en sectores con una mayor siniestralidad laboral. En 2010 el 65,4 por 100 de las prestaciones correspondían a varones, siendo especialmente amplia la diferencia por sexos en el caso de Gran invalidez: 75 por 100 de hombres y 25 por 100 de mujeres. Por regímenes, se observa que las mujeres son mayoritarias únicamente en el Régimen Especial de Empleados de Hogar y en el S.O.V.I., teniendo una participación similar a la de los varones en el R.E. Agrario y minoritaria en el resto de regímenes (Gráfico 62).

GRÁFICO 62

PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE POR RÉGIMEN Y SEXO EN 2010

(En porcentaje)



Fuente: MTIN, Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración,.

En lo que concierne a la cuantía de las prestaciones, las mujeres perciben una pensión inferior a la de los varones, si bien las diferencias son menos acusadas que en la jubilación, al ser menor el periodo de cotización exigido para su determinación. De esta manera, la pensión de incapacidad permanente de las mujeres alcanza una media de 714,03 euros mensuales, lo que equivale al 77,5 por 100 de la pensión correspondiente a los varones, porcentaje que aumenta hasta el 90 por 100 en el caso de Gran invalidez.

El número de pensiones de incapacidad permanente aumenta con la edad hasta los 65 años, reduciéndose bruscamente a partir de entonces, en la medida en que, a excepción del SOVI, el resto de beneficiarios pasan a ser perceptores de la pensión de jubilación (Cuadro 56). Por otra parte, si el posible beneficiario de este tipo de prestaciones tiene 65 años en la fecha del hecho causante, y reúne los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, pasará directamente a percibir esta prestación en lugar de la de incapacidad permanente. Este hecho afecta especialmente a las mujeres, puesto que el importe percibido por jubilación sólo será equiparable al de incapacidad permanente cuando el periodo de cotización acreditado sea igual o superior a 35 años, lo que en el caso de las mujeres sucede únicamente en el 30 por 100 de las altas (frente al 80 por 100 de las correspondientes a los varones).

CUADRO 56

PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE DE MUJERES, POR GRADO DE INCAPACIDAD Y EDAD EN 2010

(En número y euros mensuales)

	Total			Gran Invalidez			IP Absoluta			IP Total		
	Número	Importe medio		Número	Importe medio		Número	Importe medio		Número	Importe medio	
		En euros/mes	% mujeres/hombres		En euros/mes	% mujeres/hombres		En euros/mes	% mujeres/hombres		En euros/mes	% mujeres/hombres
Mujeres	323.108,1	714,03	77,5	8.332,3	1.528,88	89,9	143.029,4	870,15	78,1	171.746,3	544,48	74,6
Menores de 25 años	388,5	577,62	88,2	18,8	1.240,14	94,1	156,3	716,03	91,5	213,4	418,02	85,2
De 25 a 29 años	2.280,9	613,49	84,7	105,2	1.241,68	85,1	911,6	771,07	88,9	1.264,2	447,60	78,8
De 30 a 34 años	6.738,6	668,17	87,7	265,3	1.441,09	93,5	2.830,8	852,35	92,7	3.642,5	468,73	76,4
De 35 a 39 años	14.554,5	685,89	88,3	497,1	1.480,26	96,4	6.392,1	886,38	93,3	7.665,3	467,19	75,6
De 40 a 44 años	24.008,2	704,14	88,1	833,1	1.571,40	95,6	10.650,1	919,35	91,8	12.525,0	463,46	74,7
De 45 a 49 años	36.981,8	714,32	87,4	1.166,4	1.576,41	93,7	15.988,7	960,60	93,2	19.826,7	464,99	75,4
De 50 a 54 años	55.596,8	734,44	85,2	1.622,4	1.583,09	92,0	23.382,2	1.014,88	91,9	30.592,2	475,09	75,4
De 55 a 59 años	70.005,4	790,08	79,5	1.777,7	1.559,96	88,9	27.704,2	1.026,74	87,2	40.523,6	594,52	73,3
De 60 a 64 años	88.318,5	748,36	72,9	2.031,3	1.455,78	82,7	31.078,7	945,30	79,8	55.208,5	611,47	72,0
De 65 y más años	24.212,8	373,05	57,8	15,1	1.365,19	84,6	23.913,0	370,19	62,5	284,7	561,03	74,0

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. MTIN

LAS PRESTACIONES DE INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVAS

En el ámbito no contributivo, las prestaciones por incapacidad son más frecuentes entre las mujeres, especialmente en la esfera asistencial y en las pensiones de la LISMI.

En las prestaciones por invalidez no contributivas de la Seguridad Social, la principal causa de la discapacidad responde a trastornos psíquicos, con porcentajes similares de hombres y mujeres, mientras que en las pensiones derivadas de causas físicas y sensoriales, las mujeres son más numerosas. En ambos sexos, la cuantía percibida ascendía en 2010 a 339,70 euros mensuales.

Por su parte, en las pensiones asistenciales de enfermedad, cuyo importe se sitúa en 149,86 euros mensuales, la principal diferencia por sexo tiene que ver con la edad, de manera que, mientras que entre los pensionistas varones el mayor porcentaje se concentra en el grupo de 40 a 49 años, entre las mujeres son mayoritarias las mayores de 70 años.

Finalmente, en las prestaciones derivadas de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), las mujeres vuelven a estar sobre representadas, tanto entre los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, donde suponen el 92 por 100 del total, como entre aquellos que dependen de una unidad familiar, con un peso en este caso del 87,1 por 100 del total.

CUADRO 57

PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS DE INCAPACIDAD, EN 2010

	Total	Hombres		Mujeres	
	Número	Número	% sobre total	Número	% sobre total
PNC de la Seguridad Social: Invalidez	196.159	86.694	44,2	108.065	55,1
<u>Diagnóstico de la discapacidad</u>					
Físicas	61.685	24.582	39,9	36.662	59,4
Psíquicas	83.051	41.748	50,3	40.710	49,0
Sensoriales	13.942	4.494	32,2	9.348	67,1
Expresivas	422	249	59,2	169	40,1
Mixtas	182	72	39,8	108	59,5
Otras	20.917	8.756	41,9	12.013	57,4
No consta	15.961	6.793	42,6	9.055	56,7
<u>Grado de discapacidad</u>					
Grado igual o superior al 65 por 100	150.888	65.367	43,3	84.444	56,0
Grado igual o superior al 75 por 100	43.784	20.640	47,1	22.832	52,1
No consta	1.487	687	46,2	789	53,1
Pensiones Asistenciales: Enfermedad	13.243	1.880	14,2	11.363	85,8
<u>Grupos de edad</u>					
De 30 a 39 años	303	134	44,0	170	56,0
De 40 a 49 años	1.456	569	39,0	888	61,0
De 50 a 59 años	2.227	438	19,7	1.789	80,3
De 60 a 69 años	2.869	305	10,6	2.565	89,4
De 70 a 79 años	4.296	240	5,6	4.056	94,4
Mayor de 80 años	2.026	180	8,9	1.846	91,1
No consta	65	15	22,4	50	77,6
Prestaciones de la LISMI	34.687	7.154	20,6	27.533	79,4
<u>Clase de prestación</u>					
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	21.424	1.644	7,7	19.780	92,3
Subsidio por ayuda de tercera persona	2.446	378	15,4	2.068	84,6
Subs.movilidad y compensación por gastos transporte	2.189	673	30,8	1.515	69,2
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica	12.259	5.182	42,3	7.077	57,7
<u>Dependencia familiar</u>					
Independiente	9.443	3.309	35,0	6.134	65,0
Con familia a su cargo	1.714	709	41,4	1.005	58,6
Dependiente de unidad familiar	23.530	3.136	13,3	20.395	86,7

Fuente: Anuario de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN.

5.1.5. Prestaciones ligadas a la maternidad y la paternidad

La protección social de la maternidad se configuró como una contingencia específica dentro del esquema protector de la Seguridad Social en 1995¹⁴⁵, estando protegida hasta

¹⁴⁵ Ley 42/1994 del 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de Orden Social.

entonces en la esfera laboral por su inclusión en el ámbito de la incapacidad laboral transitoria, con el mismo tratamiento legal, por tanto, que la enfermedad. Posteriormente, como consecuencia de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y de los avances normativos en materia de igualdad de oportunidades y conciliación, la protección por maternidad ha evolucionado notablemente, con mejoras que superan los estrictos límites biológicos del embarazo y el parto.

Así, la protección de la maternidad ha sufrido importantes modificaciones en los últimos años en el ámbito de la Seguridad Social, entre las que cabe destacar la creación de nuevas prestaciones, como la de riesgo durante el embarazo, mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; o las prestaciones por paternidad y por riesgo durante la lactancia, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los últimos avances en esta materia, referidos a la mejora en el tratamiento otorgado a las excedencias por cuidado de hijos en cuanto a su consideración como periodo cotizado, los introduce la Ley 27/2011.

En cualquier caso, los avances más notables en materia de protección a la maternidad se producen con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, además de ampliar el contenido protector de la Seguridad Social, con las nuevas prestaciones que se acaban de señalar, mejora también la regulación de las prestaciones económicas de riesgo durante el embarazo y las de maternidad, al tiempo que prevé mejoras importantes sobre los efectos en la Seguridad Social de los periodos de excedencia o de reducción de jornada, en razón del cuidado de hijos menores u otros familiares.

Más recientemente, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, introdujo una nueva prestación económica por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, siempre que el beneficiario reduzca la duración de su jornada de trabajo en al menos un 50 por 100. Además, esta norma prevé que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menores se computen incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada de trabajo, a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

El desarrollo de las diferentes prestaciones señaladas y, muy especialmente, la creación del permiso por paternidad, suponen un avance hacia el logro de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la todavía corta duración de esta prestación, unido al también reducido porcentaje de varones que se acogen al permiso que les corresponde por maternidad, lleva a pensar en la insuficiencia de estas prestaciones

como vía para alcanzar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares dentro del hogar, tal y como se señala en el apartado de conciliación y corresponsabilidad de este informe.

A continuación se analizan las diferentes prestaciones del sistema de la Seguridad Social relacionadas con la maternidad, como son la prestación de riesgo durante el embarazo, las prestaciones de maternidad y paternidad y la prestación de riesgo durante la lactancia natural (Cuadro 58).

CUADRO 58

PRESTACIONES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA, EN 2010

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO (Agregado del Sistema)		
	Cuenta ajena	Cuenta propia
Nº medio mensual de procesos iniciados	4.181	201
Nº de procesos en vigor al final del periodo	16.321	650
Duración media de los procesos con alta	111	88
PRESTACIÓN DE MATERNIDAD (INSS)		
Número de procesos	332.557	
<i>Procesos percibidos por la madre</i>	326.752	
<i>Procesos percibidos por el padre</i>	5.805	
Gasto (mill. Euros)	1.820,51	
PRESTACIÓN DE PATERNIDAD (INSS)		
Número de procesos	275.637	
Gasto (mill. Euros)	225,49	
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (Agregado del Sistema)		
	Cuenta ajena	Cuenta propia
Nº medio mensual de procesos iniciados	97	4
Nº de procesos en vigor al final del periodo	492	24
Duración media de los procesos con alta	121	111

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

La prestación de riesgo durante el embarazo, surge, como ya se ha señalado, con la Ley 39/1999, para dar cobertura a los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, porque, de conformidad con la Ley de prevención de riesgos laborales, las condiciones en las que se desarrolla su actividad laboral pueden influir negativamente en su salud o en la del feto, dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En la actualidad, la prestación económica consiste en un subsidio del 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de

contingencias profesionales¹⁴⁶, durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora gestante y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro puesto compatible con su estado.

PRESTACIÓN DE MATERNIDAD

La prestación de maternidad es una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los trabajadores cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, legalmente establecidos.

Consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente a la situación de IT derivada de contingencias comunes, con una duración de 16 semanas, ampliables cuando haya parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y en otras dos semanas si el hijo es discapacitado. En caso de nacimiento, de las 16 semanas establecidas, las 6 post-parto han de ser disfrutadas de manera obligatoria por la madre, mientras que las 10 semanas restantes pueden ser, a opción de la madre, distribuidas entre ambos progenitores de forma sucesiva o simultánea.

Desde la entrada en vigor de la LOI, existe además una prestación asistencial de maternidad para las trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, excepto el período mínimo de cotización. Tendrán derecho a un subsidio no contributivo durante los 42 días naturales siguientes al parto, en una cuantía equivalente al 100 por 100 del IPREM.

Junto a la prestación económica, la situación de maternidad permite el mantenimiento de la cotización a la Seguridad Social durante el periodo de excedencia hasta un máximo de 2 años, ampliable en el supuesto de familias numerosas. Recientemente, la Ley sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social ha ampliado de 2 a 3 años la consideración de excedencia por cuidado de hijo o menor acogido, como periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (Recuadro 7).

Asimismo, a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación, la Ley prevé que se compute como periodo cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al

¹⁴⁶ Inicialmente la prestación se calculaba aplicando a la base reguladora de la IT derivada de contingencias comunes un porcentaje del 75 por 100.

nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo será de nueve meses por cada hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización, y solo se reconocerá el derecho a uno de los progenitores, otorgándose a la madre en caso de controversia.

RECUADRO 7

EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE LOS PERÍODOS CONSIDERADOS COMO COTIZADOS VINCULADOS AL CUIDADO DE HIJOS

Regulación anterior a la Ley Orgánica 3/2007	Ley Orgánica 3/2007	Ley 27/2011
<p>Período que se considera cotizado: primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de hijo, o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo.</p>	<p>Período que se considera cotizado: Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque tengan carácter provisional.</p>	<p>Período que se considera cotizado: Los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque tengan carácter provisional.</p>
<p>Ampliación en el supuesto de familias numerosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 meses, en categoría general. • 18 meses, en categoría especial. 	<p>Ampliación en el supuesto de familias numerosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 meses, en categoría general. • 36 meses, en categoría especial. 	<p>Período que se considera cotizado a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación: aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones de desempleo entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior. Duración de nueve meses por cada hijo o menor adoptado o acogido.</p>
<p>Alcance: Prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad.</p>	<p>Períodos de cotización asimilados por parto: A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, se computarán un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.</p>	

PATERNIDAD

Con el objetivo de avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres y posibilitar un reparto más equilibrado entre los progenitores en lo que concierne a los cuidados a los menores, la LOI incorporó una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, en razón de paternidad, de la que se derivó una prestación económica dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social.

Los supuestos que dan derecho a esta prestación son los mismos que los previstos para la maternidad, siendo beneficiarios, en el caso de parto, el otro progenitor diferente a la madre y en los casos de adopción o acogimiento, uno de los progenitores, a elección de los interesados, salvo que el descanso por maternidad haya sido disfrutado en su totalidad por uno de ellos, en cuyo caso, el permiso por paternidad corresponderá exclusivamente al otro progenitor.

La prestación consiste en un subsidio del 100 por 100 de la base reguladora, con una duración de un periodo ininterrumpido de trece días, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En 2009 se aprobó la ampliación, a partir del 1 de enero de 2011, de la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas¹⁴⁷, con el fin de incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, si bien, la intensificación y persistencia de la crisis económica llevó a posponer la entrada en vigor de esta medida, en principio, hasta el 1 de enero de 2012¹⁴⁸.

LA CONCURRENCIA DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD CON EL DESEMPLEO

La LOI introdujo también una serie de modificaciones en los supuestos de concatenación de las prestaciones de maternidad y paternidad con el periodo de desempleo contributivo. En primer lugar, en situaciones de maternidad o paternidad producidas durante el periodo de desempleo, con la normativa anterior, el periodo de desempleo no se ampliaba por el hecho de pasar a situación de maternidad, de manera que el descanso por esta contingencia consumía tiempo de la percepción de la prestación por desempleo. Sin embargo, la LOI permite que, extinguida la prestación por maternidad o paternidad, se reanude la percepción de la prestación por desempleo que restaba, sin reducción en su duración.

Por otra parte, la normativa previa a la Ley de Igualdad establecía que si durante el descanso por maternidad se extinguía el contrato de trabajo, desaparecía la obligación de cotizar, lo que originaba una laguna de cotización. En la actualidad, sin embargo, el periodo de maternidad o paternidad que subsista tras la extinción del contrato será considerado como cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

¹⁴⁷ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

¹⁴⁸ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

La cobertura social a la maternidad se completa con la prestación de riesgo durante la lactancia natural, creada con la LOI, y que incorpora una regulación muy similar a la aplicada en los supuestos de riesgo durante el embarazo.

La duración de la prestación se sitúa entre el momento de la suspensión y aquel en que el hijo cumpla los nueve meses, salvo que con anterioridad la trabajadora se reincorpore a un puesto compatible con su estado o cese la lactancia, y consiste en un subsidio del 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

5.1.6. La protección por desempleo

La regulación legal de la protección por desempleo no contempla ninguna disposición de la que pueda inferirse un trato diferenciado en razón de género. Por el contrario, desde un punto de vista formal, su regulación jurídica resulta neutra tanto en la definición del objeto de la protección, como en la formulación de los requisitos de acceso y en la extensión o intensidad de la protección.

Así, la protección por desempleo protege, de igual modo a hombres y mujeres, de la contingencia de desempleo en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan el empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida, al menos en una tercera parte, su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción de salarios por alguna de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Sin embargo, las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres en el ámbito del mercado laboral, explican que las estadísticas referentes a este tipo de prestaciones muestren todavía diferencias por sexo, tanto en el número de beneficiarios de los niveles contributivo y asistencial, como en las causas del derecho, en su extensión temporal, en la tasa de cobertura o en la cuantía. En concreto, responden a la menor inserción de las mujeres en el empleo y, en el caso de las trabajadoras, a las características de los empleos que ocupan, con una mayor temporalidad, una mayor frecuencia del tiempo parcial, y menores salarios.

A la hora de analizar dichas desigualdades, conviene diferenciar entre los años previos y los posteriores al inicio de la actual crisis económica, habida cuenta del fuerte impacto que ha tenido la misma sobre el desempleo de los varones, como consecuencia, fundamentalmente, del desplome del sector de la construcción, que ha derivado en la aproximación al alza de las tasas de paro entre hombres y mujeres (Cuadro 59). Así, mientras que en el año 2005, en plena expansión, el paro registrado femenino representaba el 60,5 por 100 del total, en 2010 su peso se redujo hasta el 50 por 100, si

bien, esta igualación (al alza) de los niveles de desempleo de hombres y mujeres debe atribuirse exclusivamente al mayor impacto negativo de la crisis sobre los varones.

En base al desempleo femenino, la participación de las mujeres entre los beneficiarios de prestaciones por desempleo ascendía en 2005 al 51,9 por 100, ligeramente por encima de la de los hombres, como consecuencia de su mayor participación en las prestaciones asistenciales (54,1 por 100), puesto que en las contributivas suponía el 46,6 por 100 del total. En 2010, su participación se redujo tanto en las contributivas como en las asistenciales, superando únicamente a los varones en los subsidios eventuales agrarios y en la renta activa de inserción.

Durante este periodo, la tasa de cobertura¹⁴⁹ de las mujeres ha aumentado de manera notable, desde el 56 por 100 en 2005 al 72 por 100 en 2010, incremento que supera al registrado por la tasa de cobertura masculina. No obstante, ésta última sigue siendo superior, al situarse en el 84,6 por 100 de los desempleados con experiencia laboral.

CUADRO 59

PARO REGISTRADO, BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y TASA DE COBERTURA, POR SEXO

	2005	2010	Var 2010/2005
Paro registrado			
Total	2.069.854,0	4.060.755,9	96,2%
Hombres	818.026,0	2.030.479,3	148,2%
Mujeres	1.251.828,0	2.030.276,6	62,2%
% mujeres	60,5	50,0	-10,5
Tasa de cobertura del desempleo			
Total	63,6	78,4	14,8
Hombres	74,5	84,6	10,1
Mujeres	56,0	72,0	16,0
Beneficiarios de prestaciones por desempleo totales			
Total	1.295.201,0	3.042.734,0	134,9%
Hombres	622.965,0	1.676.773,0	169,2%
Mujeres	672.236,0	1.365.961,0	103,2%
% mujeres	51,9	44,9	-7,0
Beneficiarios de prestaciones por desempleo contributivas			
Total	687.033,0	1.471.826,0	114,2%
Hombres	367.059,0	897.666,0	144,6%
Mujeres	319.975,0	574.159,0	79,4%
% mujeres	46,6	39,0	-7,6
Beneficiarios de prestaciones de nivel asistencial[*]			
Total	367.235,0	1.291.468,0	251,7%
Hombres	168.673,0	686.664,0	307,1%
Mujeres	198.562,0	604.803,0	204,6%
% mujeres	54,1	46,8	-7,2
Beneficiarios de subsidios eventuales agrarios			
Total	191.266,0	153.761,0	-19,6%
Hombres	75.210,0	55.955,0	-25,6%
Mujeres	116.056,0	97.806,0	-15,7%
% mujeres	60,7	63,6	2,9
Renta Activa de Inserción			
Total	49.666,4	125.679,7	153,0%
Hombres	12.023,0	36.486,8	203,5%
Mujeres	37.643,4	89.192,9	136,9%
% mujeres	75,8	71,0	-4,8

(*) Sin incluir el subsidio para trabajadores eventuales agrarios.

¹⁴⁹ La tasa de cobertura se calcula dividiendo el total de beneficiarios de prestaciones por desempleo, entre el paro registrado SISPE con experiencia laboral, más los beneficiarios del subsidio de eventuales agrarios.

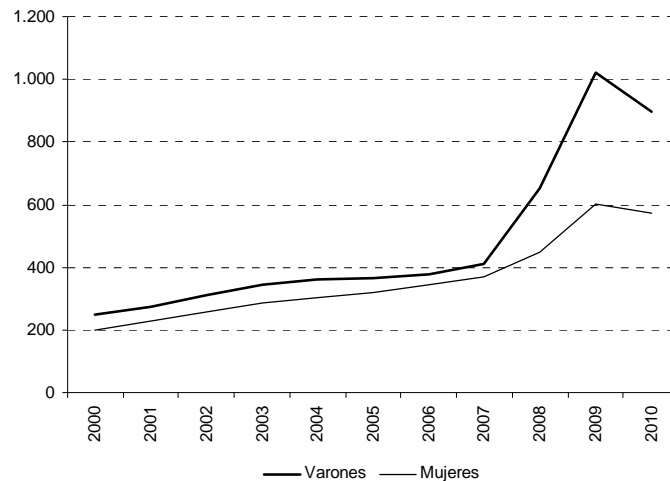
Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS DE DESEMPLEO

Las prestaciones por desempleo de carácter contributivo percibidas por las mujeres han mostrado, como ya se ha señalado, una evolución más moderada que las de los varones, con un diferencial entre ambos sexos que durante la etapa de expansión económica se redujo ligeramente, pero que, tras el estallido de la crisis en 2008 se ha vuelto a ampliar de manera considerable, ante el intenso incremento del paro masculino (Gráfico 63).

GRÁFICO 63

EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS DE DESEMPLEO, POR SEXO, 2000-2010
(Beneficiarios y euros diarios)



Fuente: *Boletín de Estadísticas laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Las diferencias, tanto en el número de beneficiarios como en la cuantía de las prestaciones, se explican fundamentalmente por las distintas posiciones que ocupan hombres y mujeres en el mercado laboral y, más concretamente, por las diferencias por sexo en las tasas de desempleo, en los salarios -y, consecuentemente, en las bases reguladoras-, o en las trayectorias de cotización, relacionadas, a su vez, con múltiples factores, como la afiliación a determinados regímenes especiales de la Seguridad Social, la mayor o menor temporalidad en el empleo o el tiempo parcial.

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, es preciso estar afiliado y en alta o en situación asimilada en un régimen que contemple la contingencia; encontrarse en situación legal de desempleo; tener cubiertos 360 días de cotización dentro de los 6 años anteriores; no haber cumplido la edad para causar derecho a pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella, y no estar incluido en alguna causa de incompatibilidad. Por otra parte, la duración de la prestación se determina en función del periodo de ocupación cotizada en los seis años previos a la

situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior, con arreglo a una escala que incluye desde 360 días de cotización (que darían derecho a 120 días de prestación) hasta 2.160 días o más de cotización (en cuyo caso la prestación se extendería a 720 días).

En este contexto, y en lo que concierne al ámbito de las prestaciones, cabe señalar que los trabajadores del R.E. de Empleados de Hogar no están protegidos por esta contingencia, lo que en la práctica afecta casi exclusivamente a las mujeres. Tampoco lo están los trabajadores autónomos, donde éstas representan alrededor de una tercera parte de la afiliación total de este régimen, aunque en este caso se ha establecido un sistema específico de protección por cese de actividad¹⁵⁰.

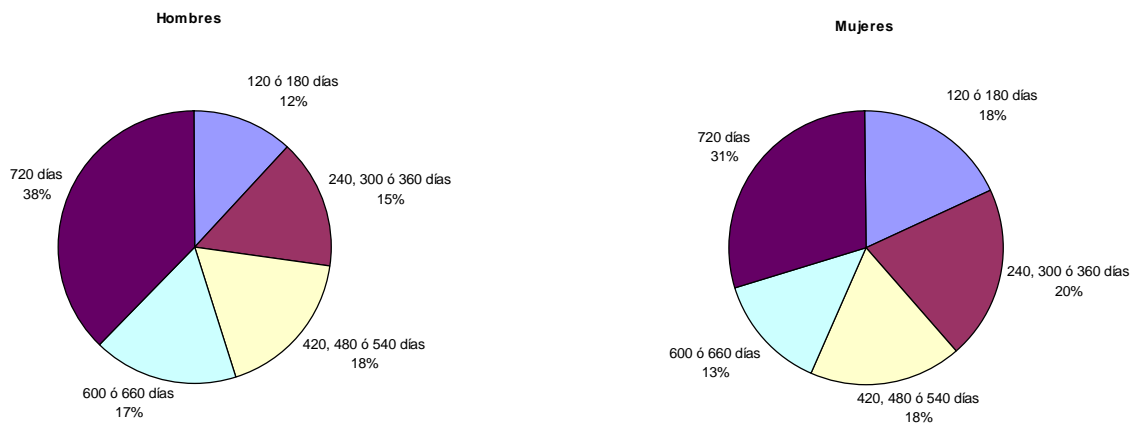
Por otra parte, las diferentes trayectorias de cotización de hombres y mujeres se ven reflejadas, de un lado, en mayores dificultades para las mujeres a la hora de alcanzar el periodo de cotización necesario para tener derecho a la prestación, y de otro, en los diferentes periodos de prestación reconocidos. La información referente al periodo del derecho reconocido, muestra como tanto en hombres como en mujeres el mayor número de beneficiarios se concentra en prestaciones con una duración superior a los 720 días, seguidas de aquellas comprendidas entre los 240, los 300 y los 360 días (Gráfico 64). Sin embargo, el peso de las prestaciones de menor duración, esto es, las de 120 ó 180 días, es superior en las mujeres.

¹⁵⁰ Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

GRÁFICO 64

BENEFICIARIOS DE NIVEL CONTRIBUTIVO POR SEXO, SEGÚN PERÍODO DE DERECHO RECONOCIDO, 2010

(En porcentaje)



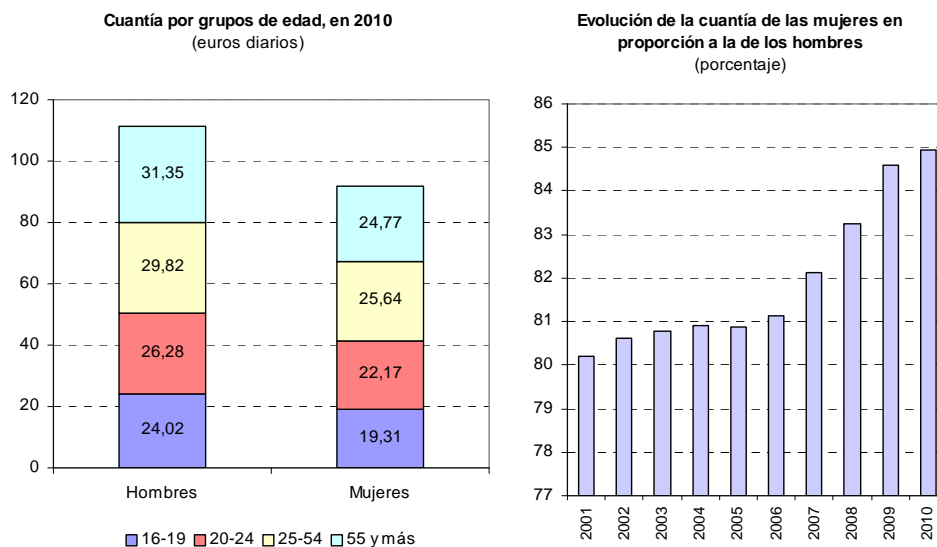
Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La cuantía de las prestaciones por desempleo se determina en función de la base reguladora, consistente en el promedio de la base por la que se haya cotizado por la contingencia de desempleo (excluida la retribución por horas extraordinarias) durante los 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. El importe a percibir será del 70 por 100 de la base reguladora durante los primeros 180 días, y a partir del día 181, el 60 por 100 de dicha base, con unos topes máximos y mínimos que varían en función de las cargas familiares del desempleado.

Partiendo del hecho de que las bases de cotización son, en términos generales, más reducidas entre las mujeres trabajadoras, las cuantías percibidas por la prestación de desempleo son también inferiores (Gráfico 65). Por término medio, los hombres perciben una cuantía media bruta diaria de 29,83 euros, y las mujeres 25,34, lo que supone un diferencial de 4,5 euros diarios, que, en el caso de los beneficiarios de 55 y más años de edad, aumenta hasta los 6,6 euros diarios. No obstante, la cuantía de las prestaciones percibidas por las mujeres en porcentaje a la de los hombres no ha dejado de aumentar en la última década, alcanzando en 2010 el 85 por 100.

GRÁFICO 65

CUANTÍA MEDIA BRUTA DIARIA DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO, POR SEXO, 2010



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración, *Boletín de estadísticas laborales*.

Las causas del derecho a la prestación por desempleo varían también en función del sexo del beneficiario, si bien en este ámbito es preciso volver a diferenciar entre los periodos previos y posteriores al inicio de la crisis.

En lo que concierne a las mujeres, las principales causas del derecho a la prestación por desempleo en 2005 eran, en primer lugar, la finalización de la relación de carácter temporal y, en segundo, el cese por despido, fundamentalmente el reconocido por la Ley 45/2002. En 2010, sin embargo, el cese por despido es la causa más frecuente entre las beneficiarias por desempleo.

En el caso de los hombres, en la etapa de expansión económica las principales causas del derecho a la prestación eran también la finalización de la relación de carácter temporal, seguida del cese por despido; posiciones que se mantienen en la crisis, aunque con ligeras variaciones de su peso específico, debidas especialmente a un aumento de la participación del despido.

En cualquier caso, el mayor impacto de la crisis entre los varones en términos de destrucción de empleo, al menos en sus primeras fases, ha hecho que el peso relativo de las mujeres disminuya en prácticamente todas las causas del derecho, de manera que, mientras que en 2005 eran mayoritarias entre los beneficiarios de prestaciones por desempleo procedentes del cese por despido reconocido por la Ley 45/2002 (el 55,1 por 100 del total), en 2010 pasan a representar el 41,7 por 100. Del mismo modo, su participación sobre los beneficiarios procedentes de la finalización de contratos temporales se reduce desde el 44,6 por 100 en 2005 al 35,7 por 100 en 2010.

CUADRO 60

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR DESEMPLEO, SEGÚN CAUSA DEL DERECHO, 2005 Y 2010
(En porcentaje)

Causa del derecho a la prestación por desempleo	Varones		Mujeres		% Mujeres / Beneficiarios totales	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	46,6	39,0
Cese por despido	40,2	47,9	46,1	51,2	50,0	40,6
Sin intervención de la jurisdicción de lo social	39,1	46,8	45,1	50,2	50,1	40,7
Despido por acta de conciliación administrativa	5,1	0,6	4,0	0,5	40,6	35,7
Despido por causas objetivas	4,7	9,2	6,3	8,4	54,1	37,0
Despido en período de prueba	1,0	1,1	0,9	1,0	42,1	38,1
Despido reconocido por Ley 45/2002	28,2	36,0	33,8	40,2	51,1	41,7
Con intervención de la jurisdicción de lo social	1,1	1,1	1,0	1,0	44,6	37,5
Por conciliación	0,4	0,2	0,3	0,2	41,0	35,2
Por sentencia	0,8	0,9	0,7	0,9	46,2	37,9
Despido improcedente	0,5	0,5	0,5	0,5	47,1	35,7
Despido nulo	0,1	0,1	0,1	0,1	41,1	41,4
Despido procedente	0,1	0,3	0,1	0,3	46,5	40,3
Expedientes de Regulación de empleo	8,4	7,2	3,8	4,7	28,2	29,7
Extinción de la relación laboral	8,0	6,2	3,6	4,2	28,0	30,3
Suspensión de la relación laboral	0,4	0,8	0,2	0,3	27,8	20,9
Reducción de jornada	0,0	0,2	0,0	0,2	71,9	36,8
Terminación de la relación de carácter temporal	50,6	43,0	49,0	41,3	45,8	38,1
De contratos temporales	48,4	41,1	44,8	35,7	44,6	35,7
Contrato temporal de fomento de empleo	0,3	0,1	0,2	0,1	40,9	31,3
Contrato temporal en ETT	0,8	0,4	0,8	0,5	49,2	43,7
Otro tipo de contratos temporales	47,4	40,6	43,8	35,2	44,6	35,7
De fijos discontinuos	2,0	1,7	3,8	4,8	62,9	64,7
De tipo administrativo	0,1	0,2	0,4	0,8	69,8	72,6
Resolución voluntaria de la relación laboral	0,4	0,4	0,7	0,7	58,5	50,3
Otras causas del derecho	0,4	1,5	0,4	2,0	47,1	46,1

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

PRESTACIONES ASISTENCIALES DE DESEMPLEO

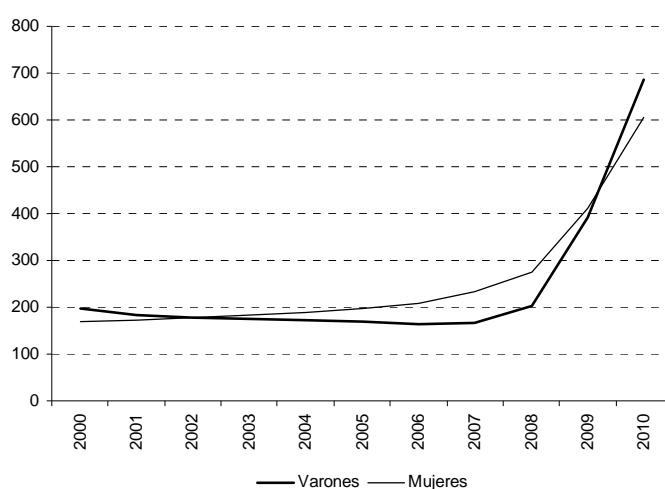
El nivel asistencial está destinado a desempleados que, por diferentes motivos, no han podido volver a trabajar, o acceder a la prestación contributiva. Son, por tanto, beneficiarios del subsidio por desempleo los parados que figuren inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y que carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Además deberán encontrarse en algunas de las siguientes situaciones: haber agotado una prestación contributiva de desempleo y tener responsabilidades familiares; haber agotado una prestación contributiva de desempleo de, al menos, 360 días de duración, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años de edad en la fecha del agotamiento; no tener derecho a prestación contributiva, si se cumplen ciertos requisitos (periodo de cotización mínimo y/o responsabilidades familiares), y, en las condiciones previstas, ser emigrante retornado, liberado de prisión o inválido rehabilitado procedente de las situaciones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Durante buena parte de la última década las mujeres han sido mayoritarias entre los beneficiarios de prestaciones asistenciales, en parte por sus mayores dificultades a la hora de acceder al nivel contributivo. En 2010, sin embargo, el aumento del paro de larga duración entre los varones hizo que buena parte de los beneficiarios de prestaciones contributivas agotaran la prestación y derivaran al nivel asistencial, superando incluso a las mujeres que también han acusado un incremento muy importante de su presencia en el este nivel en los últimos tres años (Gráfico 66).

GRÁFICO 66

EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES* DE DESEMPLEO, POR SEXO, 2000-2010

(Miles de beneficiarios)



* No incluye el subsidio para trabajadores eventuales agrarios.

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Cabe señalar además que, mientras que entre los varones, tanto antes como después del inicio de la crisis, el porcentaje de beneficiarios de prestaciones contributivas supera al de asistenciales, en el caso de las mujeres el nivel asistencial tiene una mayor representatividad. Esto se debe a que, en términos generales, las mujeres pierden el empleo con menores períodos de carencia y cotización que los hombres y, por tanto, tienen mayores dificultades a la hora de cumplir los requisitos necesarios para acceder al nivel contributivo, al tiempo que las oportunidades para encontrar empleo son más reducidas.

En cualquier caso, la principal causa de acceso a la prestación asistencial en ambos sexos es el agotamiento de la prestación contributiva, seguida del desempleo de mayores de 52 años y del periodo cotizado insuficiente para acceder a la prestación contributiva, aunque el peso de cada una de estas causas varía considerablemente, tanto si se compara por sexos, como respecto a los años previos a la crisis (Cuadro 61).

CUADRO 61

BENEFICIARIOS DE NIVEL ASISTENCIAL, SEGÚN SEXO Y CAUSA DE ACCESO AL SUBSIDIO, 2005 Y 2010

	Hombres			Mujeres			
	2005	2010		2005	2010		
	Distribución (%)	Beneficiarios	Distribución (%)	Distribución (%)	Beneficiarios	Distribución (%)	Peso sobre el total (%)
Total	100,0	686.664	100,0	100,0	604.803	100,0	46,8
Agotamiento de la prestación	20,6	292.158	42,5	34,5	236.751	39,1	44,8
Menores de 46 años	13,1	204.100	29,7	29,8	186.065	30,8	47,7
Mayores de 45 años	7,5	88.058	12,8	4,7	50.686	8,4	36,5
Mayores de 52 años	59,2	150.137	21,9	31,4	109.206	18,1	42,1
Fijos discontinuos	1,3	3.854	0,6	3,0	8.790	1,5	69,5
Período cotizado insuficiente para acceder a la prestación contributiva	12,1	70.458	10,3	25,2	106.559	17,6	60,2
Emigrantes retornados	1,0	1.417	0,2	1,1	1.484	0,2	51,1
Liberados de prisión	2,7	10.396	1,5	0,3	1.194	0,2	10,3
Renta Agraria	-	16.225	2,4	-	29.729	4,9	64,7
Programa temporal por desempleo e inserción	-	141.001	20,5	-	108.902	18,0	43,6
Otros colectivos	3,0	1.019	0,1	4,4	2.188	0,4	68,2

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Por otra parte, se aprecia un perfil mayoritariamente femenino en las causas derivadas de fijos discontinuos, renta agraria, e insuficiente periodo cotizado, frente a una mayor representatividad de los hombres entre los liberados de prisión y los mayores de 52 años. En esta última causa de acceso, la menor presencia de mujeres se debe a que para su percepción se requiere, entre otras condiciones, cumplir todos los requisitos necesarios para acceder a la pensión contributiva de jubilación, salvo el de la edad, lo que en el caso de las mujeres llega a resultar más complicado.

SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS

Dentro del ámbito asistencial se encuentra el subsidio para trabajadores eventuales agrarios, al cual tienen derecho los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual que figuren incluidos en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que residan en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, y tengan cubierto un mínimo de jornadas cotizadas establecido reglamentariamente. En el caso de que cumplan todos los requisitos, excepto el del mínimo de jornadas cotizadas, percibirán, en su lugar, la renta agraria.

El número de perceptores de este subsidio ha venido mostrando en los últimos años una evolución descendente, situándose en 2010 en 153.761 beneficiarios, de los cuales, el 63,6 por 100 son mujeres, con edades comprendidas, mayoritariamente, entre los 25 y los 54 años (Cuadro 62). Atendiendo al número de jornadas trabajadas, un 88 por 100 de las beneficiarias del subsidio trabaja 7 o menos jornadas mensuales, porcentaje que entre los varones se sitúa en el 78 por 100, lo que implica una mayor participación de los hombres entre los subsidios correspondientes a un mayor número de jornadas.

CUADRO 62

SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS, POR SEXO, EN 2010

(En porcentaje)

Grupos de edad	Distribución por edades		% mujeres / beneficiarios totales
	Hombres	Mujeres	
Total	100,0	100,0	63,6
16-19	0,0	0,0	0,0
20-24	0,0	0,0	52,2
25-54	61,3	63,7	64,5
55 y más	38,6	36,3	62,1
Número de jornadas trabajadas en el mes	Distribución por jornadas		% mujeres / beneficiarios totales
	Hombres	Mujeres	
Total	100,0	100,0	63,6
De 0 a 7 jornadas	78,1	88,2	66,4
Más de 7 jornadas	21,9	11,8	48,4

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración, *Boletín de Estadísticas Laborales*.*RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN*

Finalmente, dentro de las prestaciones que protegen la situación de desempleo, junto a los niveles contributivo y asistencial, se encuentra la renta activa de inserción. Se trata de una renta económica vinculada a la realización de acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales para los siguientes colectivos: desempleados de larga duración; mayores de 45 años, que hayan extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial y que carezcan de rentas; desempleados que acrediten una minusvalía o incapacidad; emigrantes retornados; víctimas de la violencia doméstica, y trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de Andalucía y Extremadura.

Los perceptores de la renta activa de inserción representan únicamente el 4,1 por 100 de los beneficiarios totales de prestaciones por desempleo, porcentaje que en el caso de las mujeres asciende al 6,5 por 100, las cuales representan el 71,0 por 100 del total.

5.2. El Sistema de atención a la dependencia

Uno de los más importantes logros de las sociedades modernas es, sin duda, la prolongación de la vida hasta edades cada vez más avanzadas. La esperanza media de vida ha aumentado de manera incesante en las últimas décadas alcanzando valores que en España superan ya los ochenta años. En el caso de las mujeres las cifras son todavía más altas. Sin embargo, la prolongación de la vida trae consigo, en muchos casos, el aumento de las enfermedades crónicas, asociadas con frecuencia a discapacidades, de hecho, la esperanza de vida libre de discapacidad se situó en los 72,6 años de edad en España, por lo que, teniendo en cuenta la esperanza de vida, la expectativa de años padeciendo alguna incapacidad se aproxima a los diez años.

La mayor esperanza de vida de las mujeres tiene como consecuencia una mayor incidencia en ese colectivo de las discapacidades asociadas a la edad y una tasa de dependencia superior. Siguiendo los datos del IMSERSO, en septiembre de 2011 habían solicitado la evaluación del SAAD, para ser beneficiarios del sistema, cerca de 1.550.000 personas. De ellas, más de 1.000.000 eran mujeres, es decir, cerca de tres cuartas partes. Las mismas proporciones se reflejan en el perfil de los beneficiarios, entre los que el 65 por 100 son mujeres. Sin embargo, su mayor presencia en el sistema no se hace patente hasta que se alcanzan los 65 años, ya que por debajo de esa edad es más abultada la presencia, como beneficiarios, de los hombres. A partir de los 65 años las proporciones se invierten radicalmente, mostrando el perfil del beneficiario unos rasgos muy feminizados (el 70 por 100 de los beneficiarios son mujeres, frente al 30 por 100 de sus pares de edades masculinos). Estos datos deben, en todo caso, interpretarse con cautela, ya que una parte nada despreciable de la información relativa a las solicitudes y los beneficiarios está registrada como “sin especificar”.

CUADRO 63
 PERFIL DE LOS SOLICITANTES
 (Datos a 1 de septiembre de 2011)

	Mujer	Hombre	Sin especificar	TOTAL
Sin especificar	52	31	16,2	2.462
Menores de 3 años	46	54	0,0	5.497
3 a 18 años	40	60	0,0	47.195
19 a 30 años	43	57	0,1	39.085
31 a 45 años	45	55	0,1	82.930
46 a 54 años	48	51	0,2	66.601
55 a 64 años	54	46	0,2	92.313
65 a 79 años	66	34	0,2	414.818
80 y + años	73	27	0,1	798.837
TOTAL	65	34	0,2	1.549.738

Fuente: IMSERSO, 2011.

CUADRO 64

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS DEL SAAD

(Datos a 1 de septiembre de 2011)

	Mujer	Hombre	Sin especificar	TOTAL
Sin especificar	52	34	14	1.951
Menores de 3 años	45	55	0	1.953
3 a 18 años	40	60	0	28.477
19 a 30 años	44	55	0	24.906
31 a 45 años	46	54	0	46.875
46 a 54 años	49	51	0	31.666
55 a 64 años	52	48	0	38.826
65 a 79 años	64	36	0	158.105
80 y + años	77	23	0	400.345
TOTAL	67	33	0	733.104

Fuente: IMSERSO, 2011.

Los cambios sociodemográficos derivados del envejecimiento de la población y sus repercusiones en términos de protección social guardan una estrecha relación con la pérdida de vigencia del modelo tradicional de cuidados sustentado en las familias y, dentro de ellas, en las mujeres. Cabe señalar al respecto que España sigue siendo uno de los países de la Unión Europea con menor apoyo público a la familia, pese al papel fundamental que las redes de apoyo intergeneracional desempeñan en el sistema de bienestar español.

En este contexto surge el Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia (SAAD), que, regulado por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, pretende garantizar la atención y cuidados de las personas que se encuentran en situación de dependencia a través del establecimiento de una red de servicios profesionales. Uno de los objetivos del sistema es trasladar al sistema público parte de la atención a las personas dependientes, cuidados realizados tradicionalmente por las mujeres, facilitando de este modo su integración laboral y en todo caso, favoreciendo la conciliación. Por otra parte, el desarrollo del SAAD debe suponer una nueva oportunidad laboral para las mujeres, ya que desde el punto de vista laboral, el sector de los servicios sociales y los cuidados personales se ha caracterizado tradicionalmente por su feminización.

La Ley 39/2006, pretende acabar con el modelo tradicional de atención a las personas dependientes dentro del ámbito familiar, realizado fundamentalmente por mujeres, para lo cual plantea un modelo en el que las personas que sean declaradas dependientes puedan recibir una serie de servicios, prestados a través de la red pública de Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas, mediante centros y servicios públicos o privados concertados. En el caso de que no fuera posible la atención mediante un

servicio, por falta de estos en el entorno de residencia del beneficiario, se podrá recibir una prestación económica, de carácter periódico, que deberá estar vinculada a la adquisición de un servicio. Asimismo, con carácter excepcional, podrán recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, como pueden ser los familiares de la persona en situación de dependencia.

El Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, preveía la cotización obligatoria de los cuidadores no profesionales a través de la figura del Convenio Especial con la Seguridad Social. A estos efectos, pueden ostentar la condición de cuidadores no profesionales de una persona en situación de dependencia, su cónyuge y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco. Excepcionalmente, cuando la persona en situación de dependencia tenga su domicilio en un entorno caracterizado por insuficiencia de recursos públicos o privados acreditados, la despoblación, o circunstancias geográficas o de otra naturaleza que impidan o dificulten otras modalidades de atención, la administración competente podrá permitir la existencia de cuidados no profesionales por parte de una persona de su entorno que carezca de dicho grado de parentesco y cumpla determinados requisitos.

En su disposición final primera se excluye del campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los cuidadores profesionales contratados mediante la prestación económica establecida en la Ley Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, incluso cuando “los cuidados se lleven a cabo en el domicilio de la persona dependiente o del familiar con la que aquella conviva”.

La firma del Convenio especial con la seguridad social va a permitir que parte de las mujeres que venían realizando esta actividad no remunerada – puesto que la relación con el cuidador informal nunca es laboral ni tiene carácter profesional- puedan mantener o mejorar sus expectativas de prestaciones sociales, al servir para mantener o completar sus carreras de cotización, de manera que para una parte de las cuidadoras incluso podría representar una oportunidad de optar a una prestación de jubilación por derecho propio, en los casos en que les sirva para completar un periodo de carencia hasta entonces insuficiente.

Sin embargo, la aplicación de la ley en estos primeros años de vigencia del SAAD parece apartada de algunos de sus objetivos primordiales, pues la falta de un sistema de servicios sociales de atención sólido como pieza en la que encajar su funcionamiento ha devenido en un claro predominio de las prestaciones económicas y en definitiva en la perpetuación del modelo de cuidados en el hogar que, en definitiva, recae en las mujeres. Casi la mitad de las prestaciones concedidas son prestaciones económicas

destinadas a atender a las personas dependientes en el ámbito doméstico. Además, el volumen de estas prestaciones se ha incrementado casi en un 33 por 100 en un solo año, lo que supone un crecimiento muy superior al experimentado por el resto de los servicios y que parece consolidar una tendencia que aleja al SAAD de la filosofía que lo acompañó en su nacimiento.

No puede, sin embargo, obviarse el aumento de la concesión de otros servicios, básicamente comunitarios, que serían los más demandados; la ayuda a domicilio y la teleasistencia registraron incrementos no desdeñables a lo largo del último año. Por su parte, la atención residencial, que es uno de los más solicitados, ha experimentado también un cierto aumento en estos años, siendo un recurso de especial importancia para las mujeres. En efecto, la relación de éstas con el sistema de atención a la dependencia no deja de tener cierto carácter contradictorio, pues son ellas las que dedican la mayor parte del tiempo y el esfuerzo a cuidar a las personas dependientes, y cuando el curso vital las convierte a ellas en dependientes se ven avocadas al circuito residencial, a falta, en muchos casos, de ayudas familiares.

De acuerdo con los datos del Sistema de Información del SAAD correspondientes a septiembre de 2011, 168.710 personas se encontrarían afiliadas a la Seguridad Social a través del Convenio Especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. El hecho de que el 93 por 100 de ese colectivo esté integrado por mujeres es un buen reflejo de la realidad de los cuidados a las personas dependientes en España; la inmensa mayoría de los dispensadores son mujeres. La concentración de afiliaciones en los tramos más jóvenes se aparta en cierta medida del perfil tradicional del colectivo que había estado marcado, según los datos del IMSERSO, por la edad, próxima como término medio a los cincuenta y cinco años.

CUADRO 65

PERFIL DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES QUE HAN SUSCRITO CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

(Datos a 1 de septiembre de 2011)

Sexo	Número	%
Hombres	11.551	7
Mujeres	157.159	93
Total	168.710	100
Edad	Número	%
Menos de 50	74.843	44
51 a 55	29.366	17
56 a 60	27.258	16
Mas de 60	37.243	22
Total	168.710	100

Fuente: IMSERSO, 2011.

6. LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

La participación creciente de las mujeres en diversas esferas centrales de la vida social como la educación y el trabajo, junto con las numerosas iniciativas adoptadas en los últimos años en pos de incrementar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos institucionales, han contribuido a aumentar su presencia en los procesos de toma de decisiones. Sin embargo, parecen no haber sido suficientes para reducir sustancialmente el desequilibrio todavía existente entre hombres y mujeres en el ámbito de la participación política, económica y social.

Las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad son menos cuantitativamente y, además, los ocupan en un entorno regido por pautas informales tradicionalmente masculinas, que aquéllas se ven obligadas a asimilar para su plena integración y la consolidación de su trayectoria profesional. Por otro lado, ello las coloca con frecuencia en una situación de sobreselección, pues la competencia no se mide sólo en relación con sus colegas masculinos, sino también se produce respecto a sus colegas femeninas con un mayor grado de asimilación de dichas pautas.

En el ámbito del ejercicio del poder y la adopción de decisiones, en la *Plataforma de acción de Beijing* (PfA), se establecieron dos objetivos estratégicos específicos: Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder, y aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos. En consecuencia, el Consejo de la Unión Europea aprobó en 1999 y 2003¹⁵¹ dos conjuntos de indicadores relativos a la participación de la mujer en el proceso de toma de decisiones políticas y económicas, que serán analizados a continuación.

En este sentido, para valorar los niveles de participación política, económica y social de las mujeres puede tomarse como una referencia el concepto de igualdad en la toma de decisiones que se adoptó en la mencionada *Plataforma de acción de Beijing* (PfA). Es decir, una representación equilibrada de las mujeres (no menos del 40 por 100 y no más del 60 por 100).

Son muchas las instancias, nacionales e internacionales, que abogan por una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. La Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres¹⁵², en orden a

¹⁵¹ Council of the European Union. Review of the implementation by the Member States and the EU institutions of the Beijing Platform for Action, Council Conclusions, 2003.

¹⁵² Comunicaciones de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. COM(2010) 491 final; y *Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer*. COM(2010)78 final.

alcanzar una democracia verdaderamente integradora, insiste en la necesidad de seguir apostando por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica y el fomento de una igual participación y representación política. Para ello, la Comisión se compromete a: 1.- Estudiar iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones. 2.- Supervisar el objetivo del 25 por 100 de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en la investigación. 3.- Controlar el avance hacia el objetivo de que cada sexo esté representado al menos por el 40 por 100 de los miembros de comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión. 4.- Apoyar los esfuerzos para promover una mayor participación de la mujer en las elecciones al Parlamento Europeo, señaladamente como candidatas.

Más recientemente, Parlamento Europeo¹⁵³ ha insistido en la necesidad de que los Estados miembros adopten medidas, en particular por la vía legislativa, que fijen objetivos vinculantes para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de las empresas, la Administración Pública y los órganos políticos. Aboga por la necesidad de incrementar los esfuerzos a nivel europeo para aumentar la representación femenina en los niveles políticos, señalando que la utilización de cuotas tiene efectos positivos en la representación de las mujeres. Además, propone a los Estados miembros que tomen medidas eficaces, por ejemplo cuotas, para garantizar una mejor representación de las mujeres en las grandes empresas con cotización en Bolsa y en los consejos de administración de las empresas en general, y en especial en aquellas que tengan una participación pública, poniendo el ejemplo que ya han seguido España y Francia. Además, en julio de 2011, el Parlamento Europeo aprobó otra resolución¹⁵⁴ en que aplaudía las medidas propuestas por la Comisión en marzo, para promover el compromiso de las empresas de alcanzar el objetivo de un 30 por 100 de mujeres en los consejos de administración en 2015 y un 40 por 100 en 2020, así como la intención de promover acciones normativas en 2012 en caso de que la autorregulación resulte insuficiente en el avance hacia objetivos, lejanos aún de la realidad.

LAS MUJERES EN LOS ALTOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

Finalmente, no deja de tener interés la presencia femenina en las más altas posiciones representativas de los diversos sistemas de organización política en los países de la UE, presencia que tampoco es alta y que no suele tenerse en cuenta entre los indicadores

¹⁵³ Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2011, sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea – 2010/2138(INI).

¹⁵⁴ Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2011, sobre las mujeres y la dirección de las empresas (INI/2010/2115)

relativos a la participación de la mujer en el proceso de toma de decisiones políticas. Valga recordar que de entre las siete monarquías parlamentarias que subsisten en la Unión Europea, tres de ellas son ostentadas por monarcas femeninas y todas, excepto la española, han acometido reformas constitucionales para permitir la sucesión de la mujer al trono y para asegurar la completa igualdad de hombres y mujeres en la sucesión a la Corona¹⁵⁵.

En cuanto al resto de países que cuentan con una alta institución representativa en la Jefatura del Estado (normalmente en forma de Presidencia) al margen de la Jefatura de Gobierno, solamente Finlandia e Irlanda cuentan con una mujer a la cabeza en estos momentos.

En el caso de España, tampoco, en ninguno de los distintos órganos constitucionales la presencia femenina alcanza el 40 por 100, si bien ha ido en aumento desde 2004 y hay que tener en cuenta la distinta composición y procedimientos de acceso de cada órgano colegiado¹⁵⁶. La participación de las mujeres ha experimentado un aumento especialmente relevante en el Consejo General del Poder Judicial y en el Consejo de Estado, mientras que el crecimiento tanto en el Consejo Económico y Social, como entre los magistrados del Tribunal Constitucional es más moderado, a pesar de que la presidencia de este último órgano ha sido ostentada por una mujer en los últimos años. Finalmente, la presencia femenina en el Tribunal de Cuentas y en la Junta Electoral Central, no sólo parte de valores más bajos, sino que apenas se ha modificado (Gráfico 67).

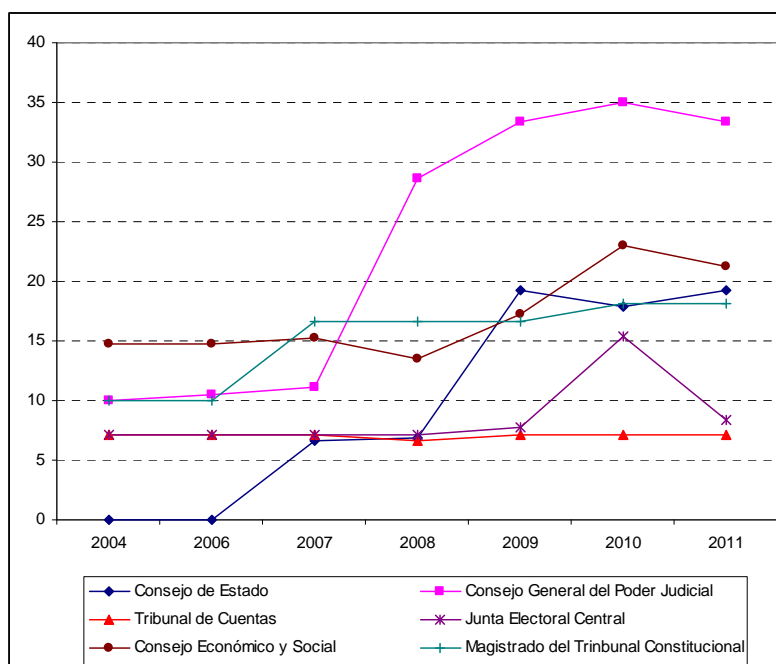
¹⁵⁵ En algunas de ellas, la reforma es bastante reciente o está en proceso, como es el caso Dinamarca (2008), Luxemburgo (2011) y Reino Unido (Acuerdo de la Commonwealth de Octubre 2011), mientras que en Suecia (1980), Países Bajos (1983), Bélgica (1991) y Noruega (1990) dichas reformas cuentan con dos o tres décadas

¹⁵⁶ Consejo de Estado (30), Consejo General del Poder Judicial (21), Tribunal de Cuentas (14), Junta Electoral Central (14), Consejo Económico y Social (61), Magistrados del Tribunal Constitucional (12)

GRÁFICO 67

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DIVERSOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES, 2004-2011*

(% Mujeres)



Fuente: Instituto de la Mujer.

La iniciativa política como motor de cambio es, indudablemente, un factor decisivo. En ese sentido, hay que mencionar el papel de la LOI que ha introducido medidas tendentes a la discriminación positiva de las mujeres en el ámbito de su representación política, a incrementar la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles, y a asegurar el principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado (AGE) y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Esta filosofía es la que rige el conjunto de actuaciones que en nuestro país establecidas en este ámbito a través del Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011). Cabe señalar que aunque este es el marco de actuación básico, son numerosas las iniciativas adoptadas en cada ámbito de poder, que serán abordadas en la descripción sobre la situación de las mujeres en cada uno de ellos.

6.1. Participación política de las mujeres

La afiliación femenina a los partidos políticos y el papel que desempeñan éstos son relevantes para aumentar la representación política femenina. En España, la afiliación de mujeres a los principales partidos políticos es inferior a la masculina y crece continua aunque lentamente: en 2002 apenas rebasaba el umbral del 30 por 100, situación que no es mucho mejor en 2009 (Cuadro 66).

CUADRO 66

AFILIACIÓN A LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS, SEGÚN SEXO (**)
(% Mujeres)

	2002 (1)		2007 (2)		2009 (3)	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
PP	632.566	32,70	725.670	34,7	765.805	35,31
PSOE	484.321	30,00	552.689	32,5	616.665	33,02
IU	67.802	32,00
PNV	30.442	34,50	29.748	36,3	28.954	36,52
ERC	10.022	24,2	10.096	25,47
CDC	44.002	29,45	51.741	34,7
CC (ATI)*	6.494	32,58

El dato de Coalición Canaria corresponde a la Asoc.Tinerfeña Independiente, único partido de la Coalición que ha facilitado la información solicitada. **: No se han podido conseguir datos de CIU. (1) Los datos del PP, PNV, ERC, CDC y Coalición Canaria corresponden al año 2001. (2) Los datos del PSOE corresponden al año 2006. (3) Los datos del PP corresponden al año 2008 y los del PSOE a 2010.

Fuente: Instituto de la Mujer.

La presencia de mujeres en los cargos ejecutivos de los partidos políticos apenas rebasa el 30 por 100. Sin embargo, existe una importante heterogeneidad entre ellos (Cuadro 67).

CUADRO 67

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS EJECUTIVOS DE LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS
(% Mujeres)

TOTAL	2004	2008(2)	2010
	28,3	31,7	30,8
PSOE	34,6	51,6	46,9
PP	26,8	29,9	25,6
IU	33,8	33,8	26,1
EAJ PNV	14,3	25,0	28,6
CIU	27,5	16,7	20,0
CDC	25,5	21,4	24,2
UDC	30,6	34,3	34,2
ERC	..	23,1	51,4
CC	23,7	50,0	27,9

(1) Los datos del PP están actualizados a fecha: 02/11/04 (Tras el 15 Congreso). Los 97 cargos se corresponden con 84 personas de las que el 29,76% son mujeres

(2) Últimas actualizaciones según las webs de los distintos partidos políticos: los datos de CDC corresponden al año 2005, los de IU y CiU corresponden al año 2007, los de UDC no están fechados aunque su web está actualizada en el 2008.

Fuente: Instituto de la Mujer.

MEDIDAS DESTINADAS A AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Algunas de las medidas más comunes para compensar la desigualdad en la representación de las mujeres en la vida pública se basan en el establecimiento de cuotas. Se trata de medidas de discriminación positiva, que por definición, deben tener un carácter temporal y están destinadas a aumentar la participación política de las

mujeres, tanto en las elecciones como en los cargos de responsabilidad en el Gobierno, o de la Administración Pública.

Actualmente en la Unión Europea existen tres principales tipos de cuotas. Las constitucionales, por las que la Constitución prescribe, con mayor o menor precisión, un determinado volumen o un objetivo de representación en términos porcentuales, para cada sexo. Las electorales, que reservan para las mujeres un determinado porcentaje del número de candidaturas presentadas a unas elecciones. Las cuotas voluntarias, en las que los partidos políticos pueden optar por la introducción de cuotas que gobiernen tanto sus procesos electorales internos como la confección de listas electorales para algunos, o todos, los comicios a los que se presenten. De todos los Estados miembros de la UE, solamente Francia posee un sistema de cuotas establecido por la Constitución. También son pocos los países europeos con cuotas electorales en el nivel nacional: Francia, Bélgica, Portugal, Eslovenia y España, aunque en los últimos tres países las cuotas adoptan una formulación neutra, estipulando máximos y mínimos en términos de representación para cualquiera de los sexos. Finalmente, las cuotas voluntarias son el sistema adoptado por la mayor parte de los países europeos.

En España, la LOI establece que para poder concurrir a las elecciones celebradas en nuestro país, en las listas electorales presentadas por los partidos políticos ningún sexo puede suponer menos del 40 por 100 del total y que ese mismo equilibrio debe aplicarse a cada tramo de cinco candidatos. Además, se establece que en el caso de listas electorales inferiores a cinco candidatos (aproximadamente el 38 por 100 de los distritos electorales en 2008), la proporción de mujeres y hombres debe ser lo más cercana posible al equilibrio numérico. Finalmente, tanto esta Ley como las autonómicas, establecen la anulación de las candidaturas que no cumplan los requisitos legales sobre la distribución de los candidatos por sexo.

En el ámbito autonómico la situación es muy diversa¹⁵⁷. En Baleares, Castilla-La Mancha y Andalucía se han introducido las denominadas “listas cremallera”, que consiste en que aparecen de forma alternativa ambos sexos en las listas de cada partido, evitando así situar a las mujeres en los peores puestos dentro de la cuota legal establecida. A este respecto hay que señalar que aunque en la LOI no se introducen este tipo de cuotas, sí se señala que en caso de colisión con la normativa autonómica, se priorizará la más favorable a la presencia femenina. Por otro lado, la mayor proximidad

¹⁵⁷ Ley 4/2005, de 18 de febrero, en el País Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley 9/2003 de 2 de abril Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley 6/2002, de 21 de junio, de modificación de la Ley 8/1986, de 26 de noviembre, Electoral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha. Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica la Ley 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía.

a este sistema de “las listas cremallera” se da en el País Vasco, que reserva un mínimo del 50 por 100 a las mujeres en las listas, permitiendo la concurrencia de candidatas exclusivamente femeninas. En el caso de Cataluña, el nuevo Estatuto prevé que la ley electoral debería establecer criterios de paridad entre mujeres y hombres para la elaboración de las listas electorales, pero esta ley no ha visto la luz. Otra situación es la de la Comunidad Valenciana, donde aunque no se establecen reglas de obligatorio seguimiento, se favorece la presencia femenina en las candidaturas, a través de diversas medidas como la disposición de más tiempo gratuito en los medios de comunicación, o la mejora en las subvenciones electorales.

A pesar de que el sistema de cuotas ha sido adoptado y/o recomendado desde muy diversos ámbitos, y de que en los casos en que se han introducido, se ha aumentado la presencia de mujeres en el poder político, su utilización y sus efectos continúan siendo objeto de controversia. Con independencia de este debate, se ha comprobado que la utilización de las cuotas electorales en su formulación neutra, como en el caso de la LOI, no es suficiente para asegurar altos niveles de representación política femenina, pues al no afectar a la posición que ocupan las candidatas en las listas del partido, pueden incluso llegar a invalidar el efecto perseguido.

Las cuotas no pueden considerarse una solución completa para aumentar la participación femenina en la representación política. Su uso debe acompañarse de otras formas de acción positiva, como pueden ser: promover la colocación de mujeres en puestos altos de las listas electorales, una mayor sensibilización para animar a que se presenten más mujeres, la ubicación de más mujeres en posiciones políticas e institucionales visibles, o la introducción de más prácticas de compatibilización de las responsabilidades políticas y familiares. Además, los partidos podrían adoptar diferentes medidas (de tipo organizativo, formativo o logístico) para fomentar la participación de las mujeres en política a un nivel no electoral. Pero no sólo los partidos políticos y los gobiernos de los Estados pueden desempeñar un papel relevante en la promoción de las mujeres a puestos de decisión. La sociedad civil organizada también puede jugar una función importante, porque la participación de las mujeres en las organizaciones que la componen les permite adquirir experiencias, conocimientos y capacidades transferibles a su participación institucional y política.

Las mujeres en el poder legislativo

La posición de las mujeres en este ámbito de poder, depende de una compleja interacción de factores, como el distinto uso que se haga de las medidas de acción positiva por parte de los partidos, sin olvidar la importancia del tipo de sistema electoral.

Según diversos informes del Parlamento Europeo¹⁵⁸, existe un impacto diferencial de los sistemas electorales, que se muestra al comparar los distintos sistemas con los diferentes niveles de representación política femenina. Así, el sistema de representación proporcional favorecería más la representación política de las mujeres que el sistema mayoritario, dado que en este último el éxito del partido depende en gran medida de una única candidatura por distrito, lo que favorece más a los varones, por su mayor tradición política y su presencia mayoritaria en el seno y dirección de los partidos. En los sistemas proporcionales, al existir la posibilidad de elegir varios candidatos por distrito, el objetivo de atraer el mayor número de votos posible implica incluir en la lista a candidatas mujeres. Por otro lado, dentro de los sistemas electorales proporcionales, los sistemas de listas cerradas con cuota parece que favorecen más la representatividad femenina que los preferenciales.

ESPAÑA OCUPA EL QUINTO LUGAR DE LA UE EN PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS PARLAMENTOS NACIONALES

La presencia de mujeres en el Parlamento Europeo, aunque sigue aumentando en la primera década del siglo XXI, lo hace a un menor ritmo que en la década de los 90, pues su presencia pasó de ser de un 19,3 en 1990 al 29,7 por 100 en 1999. Además, la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo de cada país miembro, al igual que pasaba en anteriores legislaturas, es hoy día considerablemente superior que en los parlamentos nacionales en la mayor parte de los países.

La proporción de mujeres en el Parlamento Europeo en el año 2009 se situaba en el 35,1 por 100, proporción cercana al 40 por 100 recomendado¹⁵⁹, un aumento de 4 puntos porcentuales respecto de la anterior legislatura. Sólo en ocho países de la UE-27, el porcentaje de eurodiputadas supera el 40 por 100. España con un 36 por 100 de eurodiputadas supera la media europea, aunque el aumento de la presencia de las mujeres ha sido inferior en España que en la UE-27.

En el año 2009, la participación de mujeres en los parlamentos nacionales de los países de la UE-27 era del 23,8 por 100, lo que supone un incremento de 1,2 puntos porcentuales (p.p.) respecto a la situación en 2001-2004. Sólo Finlandia, Suecia y Países Bajos superaban el 40 por 100 de presencia femenina, colocándose España (36,3 por 100) en el quinto lugar de la UE con mayor participación femenina.

¹⁵⁸ *Impacto diferencial de los sistemas electorales en la representación política femenina*. Parlamento Europeo. Dirección General de Estudios. Documento de trabajo. Serie Derechos de la Mujer- W-10; y Consejo de Europa (1996), Group of Specialists on Equality and democracy (Gallagher, Laver y Mair). *Final Report of Activities*. Estrasburgo, Publicaciones del Consejo de Europa.

¹⁵⁹ Council of Europe. Recommendation –Rec (2003)3 of the Committee of Ministers to Member States on balanced participation of women and men in political and public decision making.

De hecho, en España, la presencia femenina en el Congreso y en el Senado (Cuadro 68) evolucionó muy favorablemente durante los años ochenta y en la segunda mitad de los noventa, aunque en la legislatura 2000-2004 la presencia femenina no alcanzaba el umbral crítico del 30 por 100 de representación en ninguna de las dos cámaras. En la siguiente legislatura si bien la presencia femenina en el Congreso aumentó bastante, en el Senado permaneció prácticamente invariable. Posteriormente, ni en las elecciones generales que se celebraron en el año 2008, ni en las más recientes de 2011, se ha llegado a alcanzar el 40 por 100 de presencia femenina ni el Congreso ni en el Senado, a pesar de la imposición derivada de la Ley de Igualdad de garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en listas electorales presentadas por los partidos políticos.

CUADRO 68

PRESENCIA FEMENINA EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y EN EL SENADO POR GRUPO PARLAMENTARIO
AL CONSTITUIRSE LA CÁMARA
(% Mujeres)

CONGRESO

SENADO

Grupo parlamentario	2004-2008	2008-2011	Elecciones 2011 (2)
Total	36,0	36,3	35,4
Socialista	46,3	43,2	38,2
Popular	28,4	29,9	35,5
IU-ICV	40,0	(1)	27,3
Catalán-CiU	10,0	40,0	31,3
Vasco-PNV	14,3	0,0	20,0
Coalición Canaria	20,0	(1)	50,0
ERC	12,5	(1)	33,3
Mixto	60,0	75,0	
ERC- IU- ICV- BNG	(1)	14,3	50,0
UPyD			40,0
AMAIUR			14,3
GBAI			100,0
FAC			0,0
COMPROMIS-Q			0,0

Grupo parlamentario	2004-2008	2008-2012
Total	25,1	28,2
Socialista	27,1	29,0
Popular	24,6	29,2
CiU	16,7	28,6
Vasco-PNV	28,6	25,0
Coalición Canaria	0	(1)
Mixto	25,0	0,0
PSC-ERC-ICV-EUA (ECP)	25,0	31,3

(1) No puede constituirse como grupo.

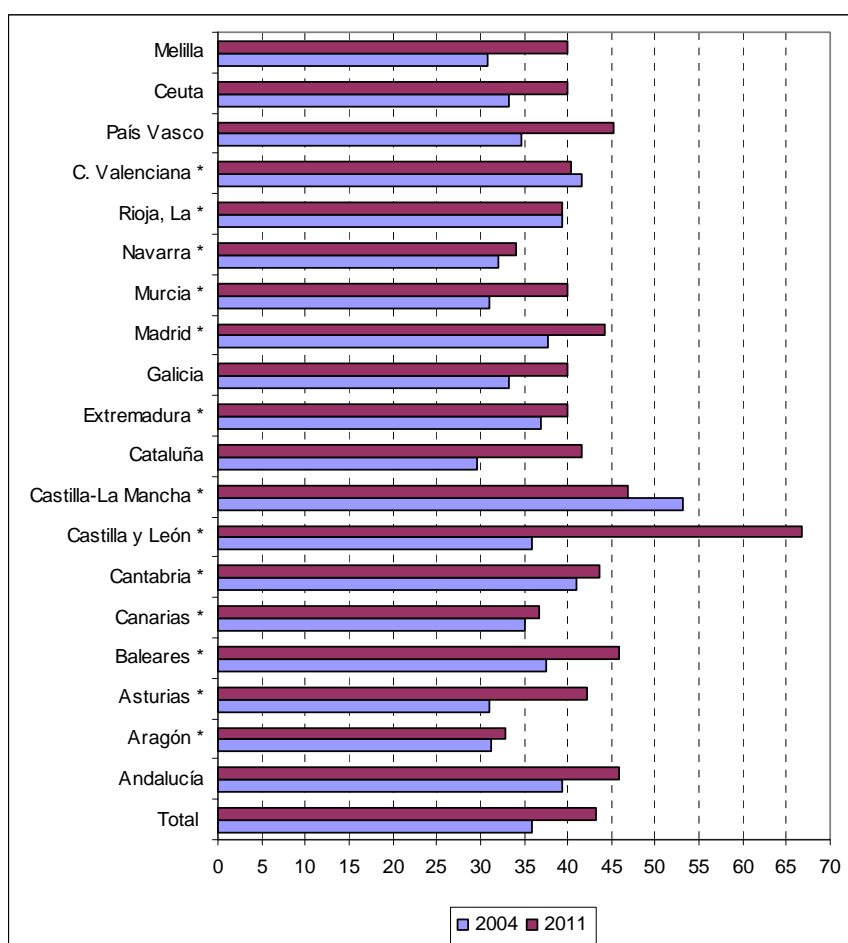
(2) Ministerio del Interior, Informe de resultados provisionales.

Fuente: Instituto de la Mujer.

Sin embargo, la presencia femenina en el total de los parlamentos autonómicos casi se ha quintuplicado desde 1989 a la actualidad, si bien los incrementos más importantes se produjeron en la segunda mitad de los años noventa. Después de las elecciones celebradas en algunas CCAA en 2011 (Gráfico 68), excepto en Aragón, Canarias y Navarra había paridad (40 por 100 o más) en todas las CCAA. Mientras que en el año 2004 sólo en Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha, La Rioja y la Comunidad Valenciana, superaban esa proporción, aunque los incrementos más significativos en este período se produjeron en las Comunidades Autónomas de Asturias, Cataluña y el

País Vasco. La representación en el conjunto de los parlamentos autonómicos (43 por 100) supera la presencia femenina entre los miembros de las asambleas regionales en la UE en el año 2011¹⁶⁰ (31 por 100), a pesar de que no se puede hacer una comparación completa entre todos los países de la UE porque la representación política en el ámbito regional no existe en algunos países o responde a distintos modelos de organización.

GRÁFICO 68
PRESENCIA FEMENINA EN LOS PARLAMENTOS AUTONÓMICOS 2004-2011
(% Mujeres)



*: CCAA donde se han celebrado elecciones en el año 2011.

Fuente: Instituto de la Mujer.

Las mujeres en el poder ejecutivo

El equilibrio de género en los más altos puestos de decisión en las instituciones ejecutivas comienza a ser un objetivo a alcanzar en la mayoría de las agendas políticas

¹⁶⁰ European Commission .*Database women and men in decision making*. Datos recogidos entre 28-07-2010 y 27-8-2010, excepto República Checa, España y Austria (4-2-2011) y Grecia, Hungría, Polonia y Suecia (7-2-2011 y 21-2-2011).

en la Unión Europea. En todos los gobiernos nacionales de la UE, las mujeres han conseguido incrementar su presencia en los gobiernos de sus respectivos países, e incluso en algunas de ellas se han situado en los puestos más altos de la jefatura del Gobierno. Actualmente, sólo en tres países europeos (Alemania, Dinamarca y Eslovaquia) dicho cargo es ocupado por una mujer.

El incremento del número de mujeres en los gobiernos nacionales en el conjunto de la UE durante los años noventa fue bastante significativo (8 p.p.), sin embargo en la primera década del siglo XXI, el aumento de la presencia femenina ha sido mucho menor (1 por 100). En el año 2011¹⁶¹, sólo en Dinamarca, Austria, Eslovenia, Finlandia y Suecia la presencia femenina en el Gobierno nacional es superior al 40 por 100. España con un 31 por 100 de presencia en 2011, aunque por encima de la UE-27, está aún lejos de los países mencionados. Además, la evolución ha sido muy variable en los diferentes países, destacando el importante descenso (más de 10 p.p.) de la participación femenina entre 2003 y 2011 en los gobiernos de Bélgica, Alemania, Países Bajos y Reino Unido; y los importantes incrementos (más de 10 p.p.) de Dinamarca, Grecia, Austria, Eslovenia y Eslovaquia.

Además, si se agrupa el número de mujeres y hombres de las diferentes carteras ministeriales de acuerdo con sus respectivas funciones, utilizando para ello la tipología “BEIS”¹⁶², la distribución de las carteras ministeriales muestra que la situación más común es que cuando las mujeres alcanzan una cartera ministerial ésta tenga funciones socio-culturales, mientras que el resto de ellas lo hacen de forma más residual o simplemente no ocupan otras funciones. Así, en 2011¹⁶³ mientras que en 17 países¹⁶⁴ la presencia femenina en carteras con funciones socio-culturales es superior al 40 por 100, sólo 11 países¹⁶⁵, incluida España, superan esta participación en las carteras asociadas a funciones de infraestructura, 5 en funciones básicas (Dinamarca, Austria, Eslovenia, Finlandia y Suecia) y dos en económicas (España y Eslovenia).

¹⁶¹ European Commission. *Database women and men in decision making*. Incluye tanto a los miembros del Gobierno que se sientan en el gabinete de ministros (Senior ministers) como los que no (Junior ministers).

¹⁶² Utilizada por el Consejo de la Unión Europea en su revisión sobre el seguimiento del Plan de Acción de Beijing en los Estados Miembros y en las Instituciones Europeas. Incluye cuatro tipos de funciones estatales: Funciones básicas (asuntos internos y externos, defensa, justicia), Económicas (financieras, industria, agricultura), de infraestructura (tráfico, comunicaciones, desarrollo) y funciones socio-culturales (asuntos sociales, salud, familia, jóvenes, mayores, educación, ciencia, cultura, deportes, trabajo).

¹⁶³ European Commission . *Database women and men in decision making*.

¹⁶⁴ Sólo Reino Unido y los 12 nuevos estados miembros, excepto Letonia, Malta y Polonia, no alcanzan ese porcentaje.

¹⁶⁵ Bulgaria, Dinamarca, Grecia, España, Italia, Chipre; Países Bajos, Austria, Portugal, Finlandia Y Suecia,

En España, ninguna mujer ha presidido el Gobierno durante toda la época democrática, y sólo dos mujeres han ostentado el cargo de la vicepresidencia en las dos últimas legislaturas. Tras la remodelación ministerial, realizada en octubre de 2010, siete mujeres ocupan otras tantas carteras ministeriales, lo que representa una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 46,7 por 100. Un porcentaje paritario aunque ligeramente inferior al que se había mantenido durante la primera etapa de esta última legislatura. Esta proporción desciende mucho en los altos cargos de la Administración General del Estado, pues en los niveles de Secretaría de Estado y Subsecretarías la participación de mujeres se sitúa en el 22,6 y 28 por 100 respectivamente. Su nombramiento de carácter político, puede estar en la base de esta infrarepresentación. Sin embargo, su presencia aumenta cuando los nombramientos se efectúan entre funcionarios de carrera de la Administración del Estado, dado que su presencia femenina en el grupo superior (A1) del personal funcionario es bastante paritaria (42,7 por 100 en 2010). Así, el 45 y 50 por 100 de la Secretarías Generales y Secretarías Generales Técnicas en 2010¹⁶⁶ estaban ocupadas por mujeres, aunque esta proporción disminuye mucho en el caso de las Direcciones Generales (29,4 por 100). Además, la distribución de las carteras ministeriales muestra la situación más común, es decir las mujeres que alcanzan una mayor presencia en los altos cargos con funciones socio-culturales y de infraestructura, y menos en las básicas y económicas. Situación que por otro lado, no es exclusiva de España. Así, cuando los denominados administradores senior se agrupan según las funciones del Ministerio en el que trabajan, en Ministerios con funciones socio-culturales las mujeres representan al menos el 30 por 100 en 19 países europeos, comparado con los 14 países en ministerios con funciones de infraestructura y 10 en ministerios con funciones básicas y económicas¹⁶⁷.

¹⁶⁶ INE, *Mujeres y hombres en España 2011*.

¹⁶⁷ Información *on line* de la Base Europea sobre las mujeres en la toma de decisiones (www. Decisión-db).

CUADRO 69

PRESENCIA FEMENINA EN EL GOBIERNO DE LA NACIÓN Y EN LOS ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN,
SEGÚN ÁMBITO DE APLICACIÓN
(% Mujeres)

	2002	2004(1)	2006	2007	2008	2009	2011(2)
MINISTRAS. TOTAL	3,70	50,0	47,1	43,75	50,0	50,0	46,7
FUNCIONES BÁSICAS	0,0	16,7	14,3	33,3	42,9	28,6	33,3
FUNCIONES ECONÓMICAS	20,0	33,3	33,3	33,3	0,0	50,0	50,0
INFRAESTRUCTURA	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	66,7	50,0
FUNCIONES SOCIOCULTURALES	0,0	75,0	75,0	25,0	50,0	66,7	60,0
SECRETARIAS DE ESTADO. TOTAL	27,0	12,0	22,6	20,0	31,3	25,0	22,6
FUNCIONES BÁSICAS	14,0	7,1	21,4	20,0	25,0	16,7	13,3
FUNCIONES ECONÓMICAS	5,0	0,0	0,0	0,0	20,0	16,7	0,0
INFRAESTRUCTURA	2,0	0,0	22,2	0,0	50,0	50,0	40,0
FUNCIONES SOCIOCULTURALES	6,0	40,0	50,0	40,0	42,9	50,0	50,0
SUBSECRETARIAS (*)	22,1	22,2	24,7	25,0	28,8	26,7	28,0
FUNCIONES BÁSICAS	16,3	15,4	14,6	17,5	19,5	19,5	22,2
FUNCIONES ECONÓMICAS	33,3	26,7	28,6	27,8	30,8	33,3	33,3
INFRAESTRUCTURA	50,0	37,5	50,0	37,5	25,0	22,2	50,0
FUNCIONES SOCIOCULTURALES	22,2	30,0	30,0	40,0	63,6	46,2	50,0

(1) Datos Provisionales.

(2) Los datos de 2011 corresponden al mes de mayo.

(*) Se incluyen también las personas titulares de las Secretarías Generales y los Delegados de Gobierno, por tener el mismo rango que la/el Subsecretaria/o.

Funciones Básicas: Política Territorial, Defensa, Justicia, Asuntos Exteriores y de Cooperación, Interior, Presidencia y también se incluye la Presidencia del Gobierno, que carece de ministros (presidente del gobierno). Funciones Económicas: Economía y Hacienda, Industria, Turismo y Comercio, Agricultura, Pesca y Alimentación etc. Infraestructura: Fomento, Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, y Vivienda. Funciones Socioculturales: Trabajo y Asuntos Sociales, Educación, Ciencia e Innovación, Sanidad y Política Social, Cultura, Igualdad.

Fuente: Instituto de la Mujer.

LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL PODER EJECUTIVO AUTONÓMICO HA EMPEORADO

En las elecciones que se produjeron en 2011 en algunas CCAA, , la presencia de las mujeres en los parlamentos autonómicos en el conjunto de España (43 por 100) era superior a su representación en los gobiernos (34,1 por 100), a excepción de Cantabria, Extremadura, Navarra y País Vasco. La representación femenina desde 2004 en el ámbito autonómico ha empeorado en una gran parte de las CCAA, y especialmente en Aragón, Baleares, Castilla-La Mancha, Murcia y la Rioja, con descensos entre 19 y 25 p.p. De hecho en el año 2011, sólo las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cantabria, Extremadura, Galicia y País Vasco alcanzaban el 40 por 100 de representación femenina. Esta situación coloca a España como el cuarto país europeo, después de Francia, Finlandia y Suecia, con mayor presencia femenina en los gobiernos regionales¹⁶⁸.

¹⁶⁸ European Commission .*Database women and men in decision making*. Datos recogidos entre 28-07-2010 y 27-8-2010, excepto República Checa, España y Austria (4-2-2011) y Grecia, Hungría, Polonia y Suecia (7-2-2011 y 21-2-2011).

Tras las elecciones municipales del año 2011, la media de la presencia de las mujeres en los gobiernos locales alcanza ya la paridad (40,1 por 100). Además, tras estas elecciones se ha logrado aumentar la presencia de mujeres en todas las CC.AA. y aunque todavía en siete regiones los gobiernos locales presentaban una representación femenina inferior al 40 por 100 (Aragón, Cantabria, Castilla-León, Cataluña, Canarias, Galicia y Asturias) están muy próximas a alcanzarlo (Cuadro 70).

A falta de datos homogeneizados sobre la situación de las alcaldías en 2011, hay que retrotraerse a 2007, en que el porcentaje de alcaldesas de los más de 8.000 municipios españoles apenas rebasaba el 14,5 por 100. Su incremento respecto al 2003 había sido escaso, sobre todo si se compara con el progreso realizado entre 1991 y 2003, cuando su representación casi se triplicó. Además, sólo Castilla-La Mancha, Madrid, Navarra, Comunidad Valenciana y País Vasco superaban algo esta escasa proporción.

CUADRO 70

PRESENCIA FEMENINA EN ALCALDÍAS Y CONCEJALÍAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2003 Y 2007
(% Mujeres)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	ALCALDÍAS (1)		CONCEJALIAS (2)		
	2003	2007	2003	2007	2011(3)
TOTAL	12,6	14,6	25,5	30,5	
ANDALUCÍA	13,1	16,0	32,0	37,8	41,2
ARAGÓN	11,9	13,4	20,2	23,1	31,9
ASTURIAS	12,8	14,1	29,7	37,4	38,2
ILLES BALEARS	10,4	9,0	30,0	35,9	40,7
CANARIAS	10,3	12,6	30,8	38,3	39,9
CANTABRIA	6,9	11,8	24,1	27,3	38,6
CASTILLA Y LEÓN	13,1	13,6	19,4	22,9	39,8
CASTILLA LA MANCHA	15,8	17,5	28,4	30,7	41,5
CATALUÑA	10,0	12,7	22,9	29,1	37,1
EXTREMADURA	12,1	15,7	27,2	35,0	41,9
GALICIA	4,5	8,0	20,7	31,8	37,9
MADRID	17,9	19,6	34,4	29,8	42,4
MURCIA	8,9	13,3	33,5	38,8	40,9
NAVARRA	14,8	17,7	25,3	37,2	40,4
LA RIOJA	12,6	10,3	21,7	35,0	41,6
C. VALENCIANA	12,6	17,5	30,8	26,9	40,5
PAÍS VASCO	14,6	19,9	26,5	27,8	42,4
CEUTA Y MELILLA	0,0	0,0	0,0	42,0	-

(1) Los datos de 2007 son provisionales. Hay provincias en las que deben celebrarse nuevas elecciones o aún no tienen constituida la corporación, tales como: Burgos, Soria, Orense, Navarra y Vizcaya.

(2) Hasta 2007 sólo se disponen de los datos referentes a alcaldes para Ceuta y Melilla. Hasta 2007 el total de concejalas por CC.AA., no coincide con el total de concejalas por partidos políticos.

(3) Elecciones Locales 2011. Estudio del impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fuente: Instituto de la Mujer y Ministerio del Interior.

Un estudio de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) del año 2009 sobre el impacto de la LOI en la presencia de las mujeres en los puestos de decisión de la política local¹⁶⁹, destacaba que aunque la Ley ha tenido un impacto positivo al lograr aumentar la presencia de mujeres en el conjunto de las concejalías, tanto en los municipios de más de 5.000 habitantes, en los que eran obligatorias las listas paritarias, como en las que no (municipios de menos de 5.000 habitantes). Sin embargo, también señalaba que una de las variables que incide más claramente en la mayor o menor presencia de mujeres en la política local es el tamaño de los municipios, siendo la brecha de género menor cuanto mayor es el tamaño de los mismos. Además, la LOI, parece no haber incidido mucho en la segregación vertical y horizontal, pues la presencia de las mujeres no ha experimentado tantos cambios en las alcaldías y en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la política municipal (tanto Alcaldías, como Vicealcaldías, delegaciones de Urbanismo, económica, etc.).

La FEMP también ha participado como socio en la elaboración de la Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local¹⁷⁰, y ha elaborado un Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. En España a fecha de 13 de Abril de 2011 habían firmado dicha Carta 119 entidades locales y regionales¹⁷¹, lo que implica que estos signatarios han redactado, si no lo tenían ya, un Plan de Acción para la Igualdad que fija las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización.

6.2. Las mujeres en Administración General del Estado

Las mujeres son mayoría en la AGE. Entre 1990 y 2002 la participación de las mujeres en los cuerpos de funcionarios de la Administración General del Estado se había elevado del 34,5 al 52,1 por 100, mientras que entre el año 2003 y el 2010 apenas ha variado, situándose actualmente en el 53,5 por 100. Sigue produciéndose, no obstante, cierta segregación vertical de las mujeres, que se manifiesta en el descenso de las mismas a medida que se asciende en los grupos profesionales, porcentaje que presenta importantes diferencias al analizar los diferentes grupos de titulación (Gráfico 69). Así, mientras las mujeres son mayoría en el grupo de auxiliares administrativos -C2- (con un 71 por 100 de presencia femenina), en el grupo superior (A1), para el que se exige

¹⁶⁹ Federación Española de Municipios y Provincias. *Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local*, 2009.

¹⁷⁰ Documento presentado en la Asamblea General del Consejo de Municipios y Regiones de Europa en mayo de 2006, en el marco del V Programa Comunitario de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

¹⁷¹ http://www.ccre.org/docs/list_local_and_regional_governments_cemr_charter.pdf

titulación universitaria superior, el porcentaje de mujeres es del 42,7 por 100. En los últimos siete años destaca el incremento de la presencia femenina en los dos grupos para cuyo ingreso se requiere una titulación universitaria (A1 y A2).

AUNQUE LAS MUJERES SON MAYORIA EN LA AGE SIGUEN SUFRIENDO SEGREGACIÓN VERTICAL

Esta segregación vertical de las mujeres en la AGE se manifiesta sobre todo en la reducción del número de mujeres conforme se asciende a los puestos más elevados de las correspondientes escalas profesionales (niveles 14-30). Así, en relación con los niveles de complemento de destino de los funcionarios de carrera (Gráfico 70), el porcentaje de mujeres es elevado en los niveles medio-bajos, a continuación esta presencia decrece algo a medida que se asciende a partir del nivel 20, y vuelve a disminuir en los niveles predirectivos (niveles 28 y 29) y directivo (nivel 30), y ello a pesar del importante incremento de la presencia femenina en los niveles predirectivos y directivos.

GRÁFICO 69

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA (*), SEGÚN GRUPO DE PERTENENCIA (% Mujeres)

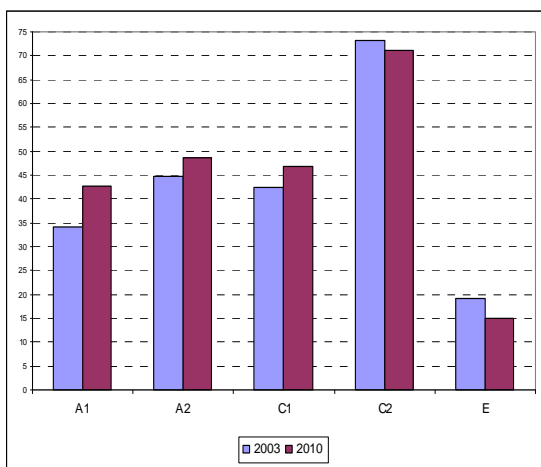
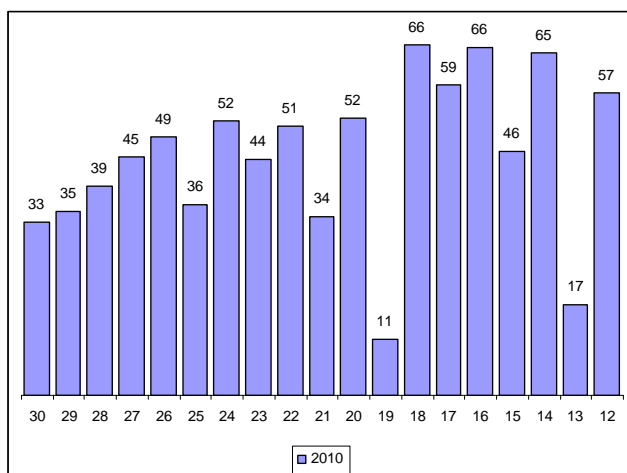


GRÁFICO 70

FUNCIONARIAS DE CARRERA, SEGÚN NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO (% Mujeres)



Grupo A1: Titulación superior. Grupo A2: Diplomatura universitaria. Grupo C1: BUP, FP 2º Grado. Grupo C2: Graduado escolar. Grupo E: Certificado de escolaridad.

Hasta 2007 la denominación de los grupos era: A (A1), B (A2), C (C1), D (C2) y E.

(*) Funcionarios/os al servicio de los Ministerios, Organismos autónomos y Áreas vinculadas, con exclusión de las/os docentes no universitarias/os, Fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado, Fuerzas Armadas y personal al servicio de la administración de Justicia

Datos a fecha de julio de cada año salvo 2010 que corresponden al mes de enero.

Fuente: Instituto de la Mujer.

Así, aunque en menor medida que en épocas anteriores, gran parte de las mujeres que trabajan como funcionarias de la AGE siguen realizando tareas de menor cualificación

profesional, circunstancia que también se observa en los Estados miembros de la UE-27¹⁷². En 2009, la presencia femenina en las dos posiciones más altas de la Administración en los Estados miembros todavía es escasa (32 por 100), aunque varía desde el 40 por 100 o más en Eslovenia, Bulgaria, Letonia, Eslovaquia, Suecia, Polonia y Rumania, a menos del 15 por 100 en Bélgica, Alemania, Irlanda, Italia, y Luxemburgo. España con un 33 por 100 se encuentra, junto a otros seis países europeos¹⁷³ en una posición intermedia. Además, en la posición más elevada de la administración las mujeres se encuentran más infrarepresentadas, pues éstas suponen tan sólo el 26 por 100 en la UE-27.

Una situación similar se reproduce respecto al personal al servicio de las propias instituciones de la Unión Europea¹⁷⁴. Esta realidad claramente mejorable es reconocida por la Comisión Europea, que en los nombramientos concede prioridad a las mujeres cuando haya dos o más candidatos con igual mérito¹⁷⁵.

En España, esta situación sigue produciéndose a pesar de que la LOI estableció (Arts. 52, 53 y 54) el principio de representación equilibrada en la AGE, principio que abarca desde el nombramiento de los titulares de sus órganos directivos, a los órganos de selección del personal y las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas participadas por la Administración. Por ello también el reciente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE¹⁷⁶, insiste en que si bien en términos generales no existe discriminación en el desarrollo de la carrera profesional, sí hay desequilibrios estructurales, por lo que la Dirección General de la Función Pública realizará un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo. Además dicho Plan incluye otras medidas, cuya efectividad habrá que analizar en años venideros.

6.3. Las mujeres en el Poder Judicial

El continuo y creciente número de mujeres profesionales del Derecho experimentado en España se refleja en su elevada presencia en la actualidad entre los miembros del Poder

¹⁷² European Commission, *More women in senior positions. Key to economic stability and growth*, 2010.

¹⁷³ Estonia, Portugal, Lituania, Grecia, República Checa y Francia.

¹⁷⁴ Comisión Europea, Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea, Corte de Justicia y la Corte de Auditores Europea.

¹⁷⁵ European Commission. *Guidelines for candidates on senior management appointment procedures*, 2006.

¹⁷⁶ Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

Judicial (jueces y magistrados), personal judicial (secretarios) y otros profesionales que colaboran con el Poder Judicial (fiscales). De hecho, la presencia femenina en este ámbito ha vivido una evolución claramente positiva, si bien es cierto que a medida que se asciende en la carrera judicial, el porcentaje de mujeres desciende, siendo todavía la proporción de Magistradas del Tribunal Supremo cinco veces inferior a la de juezas. Ahora bien, hay que destacar que España ha tenido ya durante varios años una presidenta del Tribunal Constitucional.

Su presencia en el sistema judicial es muy equilibrada, aunque su representación difiera en las diferentes ocupaciones jurídicas. Así en el año 2010, mientras que el 66 por 100 de los secretarios judiciales y el 60 por 100 de los fiscales eran mujeres, el 48 por 100 de la judicatura estaba compuesta por mujeres. Además, en ámbito del poder judicial y del personal vinculado al mismo, conforme aumenta la responsabilidad y/o la categoría, la presencia femenina disminuye, tanto en el caso de las secretarías judiciales, como de la fiscalía (Cuadro 71).

CUADRO 71
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SISTEMA JUDICIAL
(% Mujeres)

SITEMA JUDICIAL	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FISCALAS		53,4	54,4	56,0	57,3	58,1	58,9
1ª CATEGORÍA		11,1	16,7	16,7	20,0	24,0	25,9
2ª CATEGORÍA		47,2	51,4	52,3	44,7	55,4	56,5
Fiscales Jefes		11,8	16,0	20,0	17,6	17,6	29,9
Tenientes Fiscales		18,5	26,5	26,8	29,5	26,2	25,0
Otros		50,4	53,8	54,7	46,7	42,3	59,4
3ª CATEGORÍA		70,0	68,3	71,4	27,7	26,2	72,3
SECRETARIAS JUDICIALES	60,3	60,3	60,3	60,3	60,3	65,0	66,4
1ª CATEGORÍA	27,9	36,4	38,7	39,3	36,0	42,4	48,6
2ª CATEGORÍA	61,0	62,0	62,4	62,8	63,5	63,5	64,5
3ª CATEGORÍA	77,3	68,8	68,6	68,5	67,6	69,9	253,8
MIEMBROS CARRERA JUDICIAL	41,9	44,7	45,5	46,3	47,0	47,5	48,3
JUEZAS	63,6	62,0	62,6	61,4	66,7	63,3	65,2
MAGISTRADAS	37,7	41,2	42,8	44,0	45,2	45,0	46,6
SUPREMO	1,0	4,9	7,2	7,7	8,8	12,3	12,0

Fuente: Instituto de la Mujer.

Con relación a las principales instituciones judiciales europeas, la presencia femenina en 2010 se encontraba cercana a la paridad en la Corte Europea de Derechos Humanos (37 por 100) y en el Tribunal Europeo de Servicio Civil (29 por 100), gracias en parte al aumento producido desde 2007 (6 y 15 p.p. respectivamente). Sin embargo su representación se reduce bastante en el caso de la Corte Europea de Justicia (19 por 100) y de la Corte Europea de Primera Instancia (22 por 100). Ambos Tribunales están compuestas por un grupo de jueces que incluyen un representante por cada Estado miembro. El equilibrio es mayor en las Cortes Supremas en el ámbito nacional, donde la presencia femenina es del 32 por 100. Sin embargo hay que señalar las enormes

diferencias entre unos países y otros. Así, mientras que en ocho países europeos la presencia femenina es del 40 por 100 o superior (Bulgaria, Francia, Letonia, Hungría, Rumania). Eslovenia, Eslovaquia y Suecia) en otros seis, incluida España (11 por 100) su presencia es inferior al 15 por 100 (Italia, Chipre, Malta, Portugal y Reino Unido).

6.4. Las mujeres en el entorno socioeconómico y empresarial

El crecimiento económico sostenible requiere asegurar la plena integración de las mujeres a los procesos de toma de decisiones económicas y necesita no sólo de la implementación de una legislación y unas políticas que consigan que más mujeres participen en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres, sino la implicación de las personas que dirigen los procesos de globalización y cambios tecnológicos. Por ello es importante conseguir un mayor equilibrio de género en los centros de decisiones económicas, es decir, en las instituciones implicadas en la implementación de las políticas fiscales, monetarias y financieras, principalmente bancos centrales, ministerios de economía e interlocutores sociales, pero también en las grandes empresas por su capacidad de incidir sobre el empleo y las economías nacionales.

IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO DE UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

La importancia estratégica de estas empresas y el impacto económico y mediático de sus decisiones, ha provocado que el equilibrio de género en la composición de los consejos de administración esté siendo tomado como referencia para evaluar los avances de la participación de las mujeres en la toma de decisiones el ámbito económico y empresarial. Además, como señala la Comisión Europea en un reciente informe ¹⁷⁷ apoyado en varios estudios, las empresas con un mayor equilibrio de sexos en los puestos de toma de decisiones tienen mejores resultados en términos financieros, y que alcanzan una mayor excelencia en términos organizativos. Asimismo, más mujeres en puestos de decisión pueden actuar con modelos de referencia y tutoras de las futuras mujeres líderes, ayudando a construir sus aspiraciones y favoreciendo su desarrollo personal y profesional.

Por ello ya en 1996, el Consejo de Europa¹⁷⁸ invitaba a los estados miembros para que estimularan al sector privado y se incrementara el número de mujeres en todos los niveles de decisión, a través de planes de igualdad y programas de acción positiva. Paralelamente la *Plataforma de acción de Beijing* (PfA), también consideraba este objetivo, por lo que el Consejo adoptó un conjunto de indicadores relativos a la

¹⁷⁷ Véase European Commission. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership.*

¹⁷⁸ Council Recommendation of 2 December 1996 on the balanced participation of women and men in the decision-making process. Official Journal L 319 of 10.12.1996.

participación de la mujer en la toma de decisiones económicas. Más recientemente, la mayoría de los encuestados en una consulta pública de la Comisión europea sobre la gobernanza corporativa de las instituciones financieras¹⁷⁹, estaban de acuerdo con que una mayor diversidad en las juntas y consejos evitaría el fenómeno del “pensamiento de grupo” y ayudaría a un cambio dentro de los mismos. Pero mientras que una parte de los encuestados se muestran a favor de las cuotas, otros consideran que el objetivo de la diversidad no debería sobreponerse a la valoración del conocimiento y la experiencia.

En la composición por sexo en los más altos puestos de decisión de los Bancos Centrales en Europa, ninguna mujer ostenta el cargo de gobernadora, mientras que sólo el 18 por 100 de los altos cargos en el conjunto la UE-27 son ocupados actualmente por mujeres. Además no ha habido en este sentido ningún progreso desde 2004. Solo en Francia, Suecia y Finlandia, la representación femenina supera el 30 por 100, aunque en este último país el retroceso ha sido muy importante en los últimos seis años. La situación tampoco es buena en las tres principales instituciones financieras de la UE. No sólo no hay ninguna mujer en la presidencia sino que además la presencia femenina en el Banco Central Europeo, el Banco Europeo de Inversiones y el Fondo Europeo de Inversiones era en 2010 del 5,15 y 14 por 100 respectivamente.

Sin embargo, la proporción de mujeres en los órganos rectores en el Banco de España ha ido aumentando paulatinamente desde 2004 (14,3 por 100), habiendo alcanzado en 2011¹⁸⁰ la paridad (44,4 por 100). Por otro lado, en los Consejos de Administración de las Entidades Bancarias todavía la participación de las mujeres sigue siendo escasa¹⁸¹, a pesar del ligero aumento experimentado. De los Bancos analizados, ninguno alcanza en sus Consejos de Administración el 25 por 100 de presencia de mujeres. En las Cajas de Ahorro se da la misma situación que en los bancos, es decir, domina la presencia de hombres.

Además, aunque la mayoría de las instituciones financieras y entidades bancarias tienden a reclutar un número parecido de mujeres graduadas, son pocas todavía las que

¹⁷⁹ Véase European Commission. *Green Paper: Corporate governance in financial institutions and remuneration policies*. COM (2010) 284 final.

¹⁸⁰ Datos de abril del 2011 del Instituto de la Mujer.

¹⁸¹ Asociación de Mujeres Juristas Themis. *Informe Las Mujeres y la Toma de Decisión. Informe 2009*. Se han seleccionado unos bancos y cajas de ahorro de forma totalmente aleatoria con objeto de perfilar el panorama de participación de las mujeres en los Consejos de Administración de estas entidades. Los Consejos de Administración de un banco o caja de ahorro están integrados, generalmente, por la Presidencia de la entidad financiera, vicepresidencias, en su caso, y varios consejeros o consejeras, o vocales.

alcanzan puestos de decisión. Algunos estudios tanto en España¹⁸² como en el Reino Unido¹⁸³ muestran la mayor segregación ocupacional en este sector, evidenciando que sigue siendo mayor su presencia en puestos administrativos a pesar de la importancia de la incorporación de la mujer a puestos técnicos. Esta situación, junto a las barreras culturales existentes, a pesar de los esfuerzos realizados en muchas de estas entidades por alcanzar una mayor igualdad de oportunidades y una mejor compatibilización de la vida familiar y laboral, harán previsiblemente inevitable la persistencia de esta situación.

Como ya se ha mencionado, la distribución de las carteras ministeriales muestra la situación más común, es decir las mujeres que alcanzan una mayor presencia en los altos cargos con funciones socio-culturales y de infraestructura, y menos en las básicas y económicas. Esto implica que las mujeres tienen una capacidad limitada de influir en las decisiones de política económica. En España, la participación en los altos cargos del Ministerio de Economía, si se exceptúa la cartera ministerial, ha permanecido alrededor del 30 por 100 en el caso de las Secretarías Generales y Direcciones Generales, y en claro retroceso desde el año 2004 en el caso de las Subsecretarías.

DESEQUILIBRIO EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS GRANDES EMPRESAS EUROPEAS

En términos generales, casi todos los gobiernos europeos han desarrollado diversas iniciativas para incentivar al sector empresarial en el sentido de mejorar las oportunidades de las mujeres en sus carreras profesionales y romper el “techo de cristal”. Estas iniciativas engloban desde medidas consideradas “suaves” como campañas, monitorización, mentoras o tutorías, redes, estatutos voluntarios y el uso de códigos de buen gobierno, hasta cuotas de género establecidas legalmente. Tanto en España como en Europa, aunque las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado trabajo, y el número de universitarias supera desde hace tiempo al de hombres¹⁸⁴, el acceso de las mujeres a los puestos directivos en el ámbito privado permanece como uno de los principales retos a alcanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Numerosos países europeos (Finlandia, Suecia, Polonia, España, Países Bajos, Bélgica, Austria, Luxemburgo, Alemania, Francia, Dinamarca y Reino Unido) han incluido de

¹⁸² Información Comercial Española, Revista de Economía. Mujeres y Economía. Enero-Febrero 2010. N.º 852. *Evolución de la presencia de la mujer en los grupos profesionales de banca, 2000-2008*. M.ª Isabel Delgado Piña, Elena Vázquez Inchausti.

¹⁸³ National Institute of Economic and Social Research. *Employment and earnings in the finance sector: A gender analysis*. Hilary Metcalf and Heather Rolfe. Research commissioned and published by the Equality and Human Rights Commission, UK, 2009.

¹⁸⁴ En el curso 2009-2010, aproximadamente un 54 por 100 del total de universitarios españoles eran mujeres.

diversas maneras, cláusulas en sus códigos de buen gobierno para aumentar la presencia de las mujeres en puestos de decisión. Además, Noruega y Dinamarca han introducido estatutos al respecto, que las compañías pueden firmar voluntariamente.

Con relación a las cuotas establecidas legalmente, éstas son una realidad en las empresas públicas desde comienzos del 2000 en Noruega, Dinamarca, Finlandia e Islandia. El mayor equilibrio de género en las mismas actualmente muestra su efectividad. Por otro lado, la inclusión de las cuotas en los consejos de Administración de las grandes empresas han sido adoptadas por ley recientemente en algunos países europeos: Noruega (2006), España (2007), Islandia (2010) y Francia (2011) mientras que en los Países Bajos, Bélgica e Italia están actualmente estudiando su establecimiento. Aunque su reciente implantación impide evaluar sus resultados, para que las cuotas establecidas legalmente tengan un resultado perdurable deberían tanto estar provistas de una penalización disuasoria, como estar respaldadas por otras medidas adicionales, tales como la preparación y cualificación de mujeres para estos altos cargos, o la creación de bases de datos de mujeres preparadas para ocupar dichos cargos.

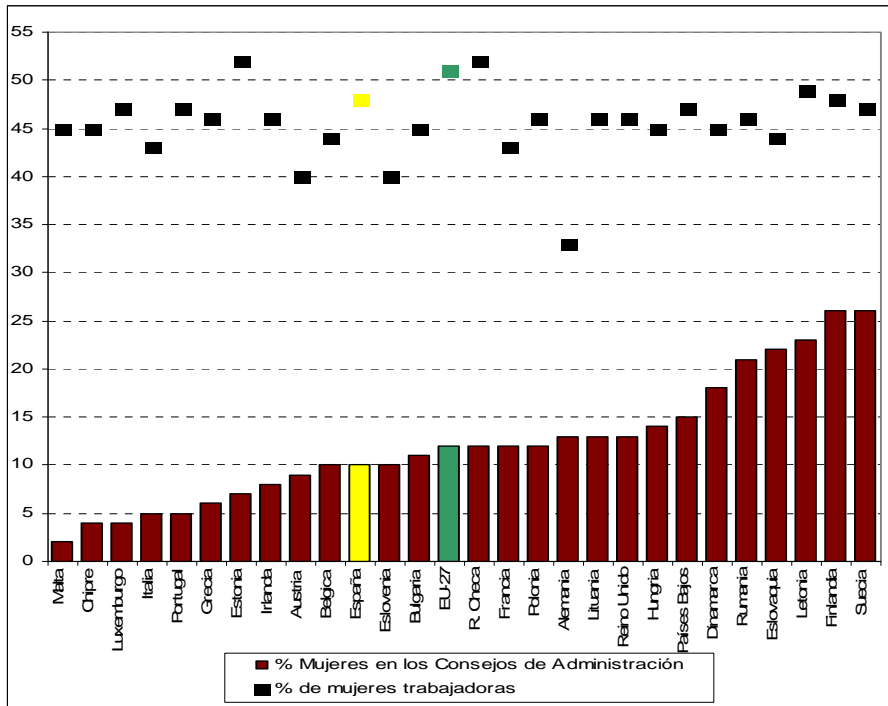
Así, los últimos datos sobre el equilibrio de género entre los ejecutivos de las compañías más grandes en Europa¹⁸⁵ muestran que sólo en el 3 por 100 de los casos la presidencia recae en una mujer y que las mujeres cuentan aproximadamente con tan solo un 12 por 100 de representación en los Consejos de administración de las principales empresas europeas, a pesar del crecimiento de 3 p.p desde 2004 (Gráfico 71). En España su presencia en 2010 (11 por 100) casi alcanza la media de la UE-27, siendo el cuarto país, después de los países nórdicos, en porcentaje de empresas con al menos una mujer en su Consejo de Administración¹⁸⁶

¹⁸⁵ Base de datos de la Comisión sobre las mujeres y los hombres en los procesos de decisión, que cubre 33 países (UE-27; Islandia, Turquía, Croacia, serbis y Macedonia). Los datos de las compañías cubren a las empresas más grandes (según su capitalización en el mercado) registradas nacionalmente (de acuerdo con el código ISIN) que se mantiene en el índice blue-chip (indicador de los mercados bursátiles) en la bolsa de valores de cada país. La muestra cubre 598 compañías con un mínimo de 10 y un máximo de 50 en cada país.

¹⁸⁶ Cuarto informe bianual de la red de mujeres profesionales European Professional Women's Network, *EuropeanPWN Board Women Monitor* 2010. Analiza una muestra de 334 empresas en total (de todos los países de la UE-15 más Suiza y Noruega) formada por aquéllas con un valor de mercado superior a mil millones de libras o, en caso de países en que estas empresas no lleguen a 6, las 6 con un valor de mercado superior.

GRÁFICO 71

PROPORCIÓN DE MUJERES EN LAS COMPAÑÍAS MÁS GRANDES EN EUROPA, 2010



Fuente: European Commission. Database women and men in decision making.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN ESPAÑA

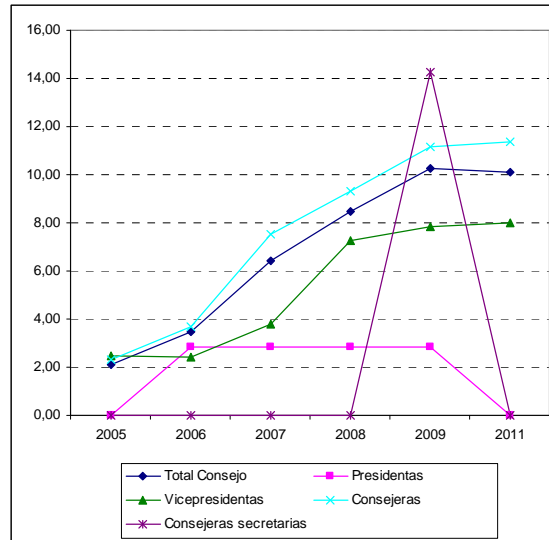
La composición de los Consejos de Administración de las sociedades que componen el IBEX-35 está siendo utilizado como referencia para evaluar los avances de la participación de las mujeres en el ámbito empresarial.

El proceso de incorporación femenina a los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 ha tenido una tendencia creciente, especialmente entre 2006 y 2008 (Gráfico 72) Sin embargo, si continúa el ritmo de crecimiento de los últimos tres años será difícil alcanzar el objetivo de la paridad fijado por la actual normativa española para 2015. Algunos factores señalados que pueden facilitar alcanzar ese objetivo¹⁸⁷ serían: el apoyo de la Administración con medidas positivas, la amplia cobertura del tema en los medios de comunicación, y la actuación de las actuales y futuras consejeras como motor y modelo de referencia.

¹⁸⁷ Add. Talentia. *La paridad, cada vez más lejos. Presente y futuro de las mujeres en los Consejos de Administración*, 2010.

GRÁFICO 72

MUJERES EN LA PRESIDENCIA Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX-35
(% Mujeres)

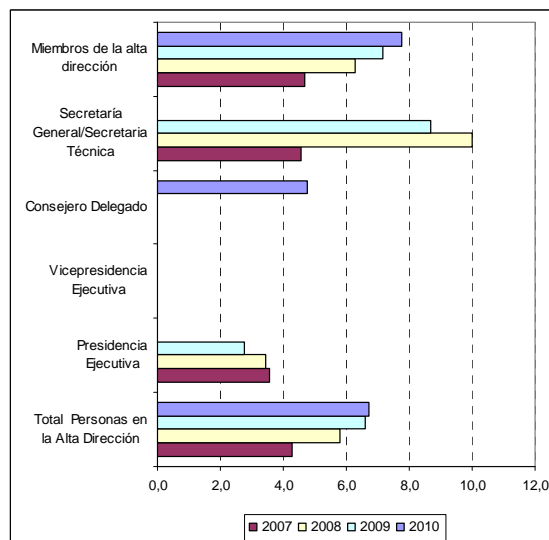


Fuente: Instituto de la Mujer.

El impulso que podrían dar al proceso las actuales consejeras se ve lastrado por el hecho de que a su ya modesta presencia, va aparejada una cuota de poder aún más modesta dentro de los Consejos, pues el reparto de cargos dentro de los Consejos es menor que el número de consejeras (Gráfico 72). Aún así, la mejora de la presencia femenina en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 ha sido importante en los últimos años (Gráfico 73).

GRÁFICO 73

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35
(% Mujeres)



Fuente: Instituto de la Mujer.

En el caso de la Administración Pública, según los últimos datos disponibles del 2008 el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de los Organismos Públicos Empresariales (14,4 por 100)¹⁸⁸, valor que casi doblaba al existente en los Consejos de Administración de las Empresas del IBEX-35 (8,5 por 100), aunque siguen estando muy alejados de una representación equilibrada.

DIRECTIVAS EN LA UE Y EN ESPAÑA: DIFERENCIAS ENTRE SU PARTICIPACIÓN EN LA DIRECCIÓN Y EN EL EMPLEO

El desequilibrio de género en la toma de decisiones en el mundo de los negocios en la UE denota la falta de igualdad en las carreras profesionales de las mujeres, pues aunque las mujeres representan el 45 por 100 del total de los trabajadores, ellas suponen el 33 por 100 de las personas que dirigen los negocios¹⁸⁹. Este grupo puede llegar a representar entre un 3 y un 37 por 100 del total de mujeres contabilizadas como líderes, lo que contribuye a algunas de las diferencias entre países, especialmente en España. Nuestro país se sitúa a la cabeza (Gráfico 74), entre otras razones porque el 53 por 100 del stock de empresas existentes en 2008¹⁹⁰ no tenía ningún asalariado, de las cuales aproximadamente la mitad (51 por 100) se dedicaba a actividades bastante feminizadas¹⁹¹.

Sin embargo, si sólo se considera a las personas empleadas que realizan funciones directivas y de gerencia en el sector público y privado¹⁹², la situación de España y también de otros países, cambia bastante (Gráfico 75). Las diferencias entre la participación de las mujeres en la dirección y en el total del empleo son mayores, y España se encuentra entre los países con menor representación femenina en la dirección, aunque se encuentra, junto con Malta, Italia, Luxemburgo y Bélgica, entre los países europeos donde más ha crecido su presencia desde 2003 (9 p.p).

¹⁸⁸ Consejo Escolar de Estado. *Revista Participación Educativa*, nº11, julio 2009, pp. 40-58. Teresa Blat Gimeno. “Resultados académicos y relación formación-empleo según sexo”.

¹⁸⁹ Líderes de negocios comprende a las personas que trabajan como directores o jefes ejecutivos de una corporación o como directores de pequeñas empresas (categorías 121 y 13 de ISCO-88).

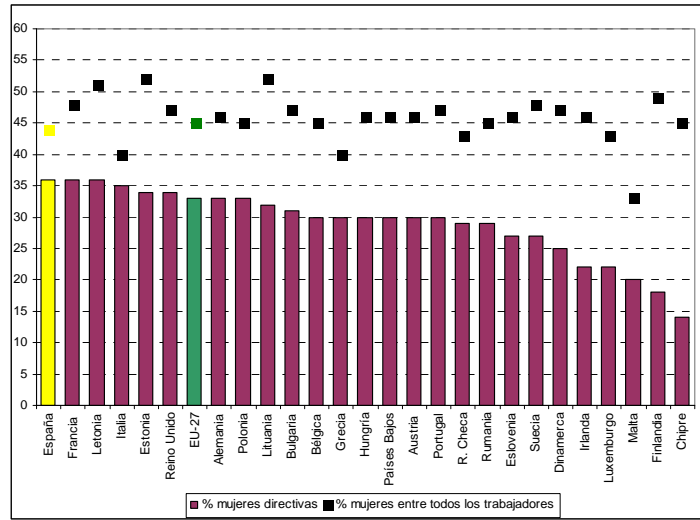
¹⁹⁰ INE, *Demografía armonizada de empresas*, 2008.

¹⁹¹ Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, Comercio al por menor, Servicios de comidas y bebidas, Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades jurídicas y de contabilidad, Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas, Educación, Actividades sanitarias y otros servicios personales.

¹⁹² Correspondería al epígrafe 1A de la Clasificación Nacional de Ocupaciones -CNO11- y al 1 de la International Standard Classification of Occupations -ISCO88-. Incluye a: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la AAPP y organizaciones de interés social; directores ejecutivos. Directores de departamentos administrativos y comerciales. Directores de producción y operaciones. Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio. Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes.

GRÁFICO 74

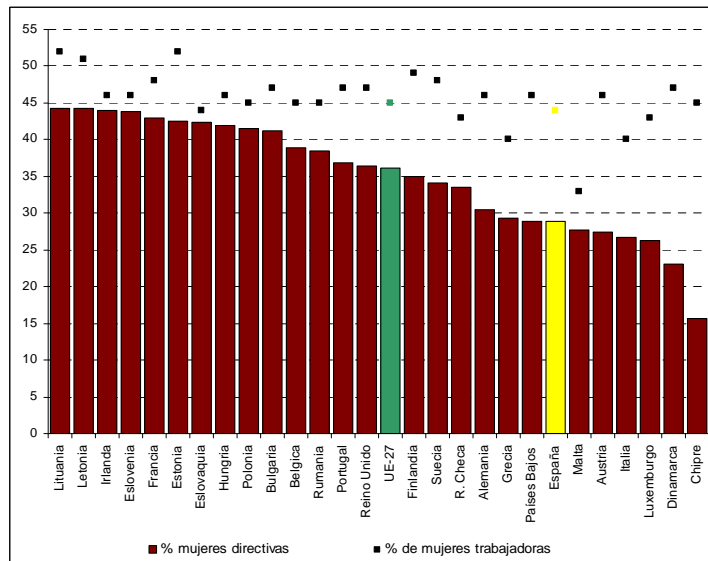
PROPORCIÓN DE MUJERES ENTRE LOS LÍDERES EMPRESARIALES, 2010



Fuente: European Commission. *Database women and men in decision making*. Eurostat. *Labour Force Survey*.

GRÁFICO 75

PROPORCIÓN DE MUJERES DIRECTIVAS Y GERENTES, 2010



Fuente: Eurostat. *Labour Force Survey*.

Esta menor presencia de mujeres en el total de ocupados en los puestos de dirección y gerencia de las empresas, podría explicar en parte la menor presencia femenina en los máximos órganos de dirección de las grandes empresas, suponiendo un primer filtro que obstaculizaría un eventual acceso de las mujeres a los altos cargos de las empresas que cotizan en bolsa.

La plena incorporación de las mujeres en este ámbito de decisión de la vida económica no se ha logrado todavía, a pesar de que la presencia femenina en puestos directivos o de gerencia de empresa está muy cercana a la paridad. De acuerdo con los datos publicados por el Instituto de la Mujer a partir de datos del EPA, un 33,3 por 100 del total de personas en puestos directivos o de gerencia de empresa y de la Administración Pública son mujeres. Hay que señalar, que la presencia de mujeres que ocupan puestos de gerencia de empresas de más de 10 trabajadores (25,4 por 100) es menor que en los puestos de dirección de organizaciones del poder ejecutivo y legislativo, aunque la proporción de mujeres directivas va aumentando según disminuye el tamaño de las empresas, alcanzando actualmente el 45 por 100 de las empresas sin asalariados (Cuadro 72). En línea con estos datos, algunos estudios parecen haber identificado la tendencia a un más fácil acceso de las mujeres a la dirección general en las empresas pequeñas que en las grandes¹⁹³.

La presencia de la mujer en la dirección del conjunto del tejido empresarial no es sólo cuantitativamente inferior, sino que ésta es cualitativamente diferente a la de los hombres, como muestra el perfil personal y profesional de directivos y directivas.

CUADRO 72
DIRECTIVAS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA
(% Mujeres)

DIRECTIVAS	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL POBLACIÓN OCUPADA	37,3	38,0	38,8	39,4	40,2	40,8	41,4	42,9	44,0	44,33
DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	31,4	30,0	30,6	33,0	32,5	31,8	31,8	32,5	32,8	33,27
DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS DE 10 O MÁS ASALARIADAS/OS	16,7	18,4	18,0	19,8	20,5	24,2	22,6	23,5	23,3	25,36
PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO DE LA ADMON PÚBLICA, DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES	32,7	26,3	29,9	32,7	18,6	45,0	45,7	32,0	36,1	38,02
DIRECCIÓN DE EMPRESAS CON 10 O MÁS TRABAJADORES	16,0	18,1	17,5	19,1	20,6	22,3	21,3	22,9	22,3	24,37
GERENCIA DE EMPRESAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORAS/ES	25,8	25,1	26,6	27,2	28,9	27,1	27,2	29,1	30,2	29,80
GERENCIA DE EMPRESAS SIN ASALARIADAS/OS	45,4	45,0	45,2	49,2	49,1	45,1	47,3	47,2	46,2	45,27

Nota: 2001-2009 (IV Trimestre) y 2010 (I Trimestre).

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE.

En cuanto al perfil formativo de las directivas españolas, hay que señalar que al igual que sus homólogos masculinos, la mayor parte de ellas cuentan con una formación superior, mayoritariamente orientada a las ciencias empresariales y económicas. Dentro de éstas un 13 por 100 ha cursado dos carreras universitarias y un 17 por 100 ha

¹⁹³ N. Chinchilla, et al. *Trayectoria, conciliación y rol directivo*, IESE, Estudio nº 47, Universidad de Navarra, 2007.

realizado además un MBA¹⁹⁴. Sin embargo, parecen identificarse diferencias en función de las áreas de la dirección de que se trate. Son más mujeres que hombres las que tienen estudios universitarios, tanto en la Dirección General como, especialmente, en la Comercial (donde el porcentaje de personas con estudios es de un 89,1 por 100 para las mujeres, frente al 79,7 por 100 de los hombres) mientras que en las áreas de Finanzas, Producción y Recursos Humanos los hombres presentan mayor nivel de formación. Sin embargo, los hombres aventajan a las mujeres en cuanto a la realización de másters en todas las áreas directivas, lo que puede representar una de las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres directivas¹⁹⁵.

Con relación a los departamentos dentro de la organización empresarial, al igual que ocurría en la AGE, las mujeres parecen tener mayor acceso a la dirección de ciertos departamentos frente a otros. Así mientras hay un 30 por 100 de mujeres directivas en el área de Recursos Humanos, sólo un 18,9 por 100 de los cargos de la Dirección Financiera son mujeres¹⁹⁶. De nuevo, ésta podría suponer una barrera en el distinto acceso que eventualmente se pueda tener a los máximos cargos de dirección de la empresa. En cuanto a sectores, la mayor representación femenina corresponde a aquéllos intensivos en mano de obra y orientados a los servicios (servicios financieros, excluido el sector bancario y el de seguros, e inmobiliarias). Por el contrario, son los sectores industriales y tecnológicos los que cuentan con la menor presencia de mujeres en sus consejos (sector de materiales básicos, industria y construcción)¹⁹⁷.

Son varias las barreras que pueden llegar a frenar el desarrollo profesional de las mujeres y que darían lugar a la existencia del denominado “techo de cristal”, que les impediría alcanzar, dentro de su ámbito profesional, las posiciones de mayor responsabilidad y retribución. Dichas barreras obedecerían a un amplio conjunto de pautas culturales, entre las que la subestimación de las capacidades de dirección de las mujeres juegan un papel importante, junto al hecho de que, al seguir recayendo las responsabilidades domésticas y de cuidados fundamentalmente en las mujeres, las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar pueden afectar especialmente a las ocupadas en este nivel, en el que suele requerirse plena disponibilidad horaria, en adaptación a pautas informales tradicionalmente masculinas. De hecho, la mayor

¹⁹⁴ C.de Anca y S. Aragón, “La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional”, *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*, nº 38, Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA), 2007.

¹⁹⁵ N. Porto et al, *Perfil de la mujer directiva española*, Universidad de Santiago de Compostela, 2010.

¹⁹⁶ Observatorio Salarial del grupo ICSA (Investigación, Consultoría, Sistemas y Aplicaciones en Recursos Humanos).

¹⁹⁷ R. Mateos et al, *Análisis de la presencia de la mujer en los consejos de administración de las mil mayores empresas españolas*, Fundación de las Cajas de Ahorro, Documento de trabajo nº 263/2006.

incidencia del problema de la conciliación se daría, no tanto en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, como en el desarrollo del potencial laboral de las mujeres en términos de carrera profesional.

Diversos estudios parecen confirmar la diferente relación con la vida familiar de mujeres y hombres directivos. Mientras que ellos parecen encontrar su mayor apoyo en la pareja, ellas lo hacen en el servicio doméstico. Así lo confirma un estudio del CIS realizado en 2007¹⁹⁸, según el cual casi un tercio (un 29,2 por 100) de las parejas de los directivos tenía como ocupación principal la realización de labores del hogar, mientras que entre las directivas, ninguna afirmó que su cónyuge se encontrase en esa situación. Este hecho tiene relevancia, si se tiene en cuenta la correlación que la literatura identifica entre apoyos y la satisfacción profesional y personal. Esta diferente aproximación a la vida familiar de mujeres y hombres directivos determinaría su perfil diferente, ya que si bien el perfil de la mujer directiva corresponde a una mujer casada (64 por 100), entre 35 y 45 años (40 por 100), con dos hijos (36 por 100), sí se ha detectado una menor presencia de mujeres que de hombres casados en dichos puestos¹⁹⁹. Según el estudio del CIS, mientras que la mayoría de los directivos (un 54,3 por 100) convivía con pareja e hijos, era menor la proporción de directivas que se encontraba en esa situación (45,8 por 100).

Pero quizá el dato más revelador acerca de las diferentes constricciones sociales y familiares a que directivos y directivas se enfrentan es el relativo a la asunción de tareas domésticas: mientras que en el caso de los hombres, una gran mayoría (68,3 por 100) aseguraba que era su pareja quien en mayor medida se encargaba de las tareas domésticas, en el caso de ellas tan solo era su pareja para un 2,1 por 100 de las encuestadas, siendo ellas mismas, en un 58,5 por 100 de los casos, quien las hacía. Consecuentemente, las respuestas en torno a las estrategias asumidas para lograr la conciliación difieren notablemente entre ellos y ellas. Pese a que el porcentaje de mujeres que admitía que su carrera profesional se había visto postergada o menos atendida a causa de la maternidad era minoritario (un 13,3 por 100), era en todo caso superior a la de los hombres (1,7 por 100) que, en su mayoría, admitía haber logrado un equilibrio bastante satisfactorio entre su vida familiar y su carrera profesional (65,2 por 100, frente a sólo un 44,7 por 100 de las mujeres). La “doble jornada” habría sido asumida por un 29,1 por 100 de las directivas y un 8,3 por 100 de los directivos.

Todo este conjunto de factores, a saber, mayor asunción de cargas familiares y domésticas, pero también resistencias culturales o menores apoyos familiares e

¹⁹⁸ CIS, Estudio CIS n° 2.744, *Mujeres directivas*, diciembre 2007.

¹⁹⁹ N. Chinchilla, op.cit.

institucionales, explican las asimetrías profesionales que se dan entre ambos miembros de la pareja: las mujeres directivas tienen una mayor tendencia a estar emparejadas con directivos con un cargo de nivel similar, mientras las cónyuges de los directivos, en mayor medida, son autónomas o tienen un cargo de nivel jerárquico inferior al de ellos²⁰⁰. Por lo tanto, y como ya se ha señalado, la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y capacidad de decisión de las empresas privadas no se corresponde ni con su presencia en el conjunto de ocupados ni, menos aún, con su nivel formativo.

RAZONES A FAVOR DE UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE LAS MUJERES EN LOS ALTOS CARGOS DE LAS EMPRESAS.

Ahora bien, si bien la incorporación de la mujer a dichos ámbitos debe abordarse como una cuestión fundamentalmente de representatividad y coherencia con la composición de la población, desde diferentes estudios se ha apuntado a la relación entre mayor productividad y competitividad, y liderazgo femenino, tal y como señala la Comisión Europea²⁰¹.

Además, esta situación de desequilibrio supone un balance coste-beneficio negativo, ya que el gasto en recursos humanos y competencias, no se compensa con un uso eficaz del capital humano que éstas representan, capital que por otro lado, es una de las claves para la competitividad en una economía globalizada. Desde una perspectiva microeconómica la igualdad de género enfatiza los beneficios que las compañías pueden obtener al reflejar la diversidad de sus empleados y consumidores. El aprovechamiento complementario de los conocimientos, capacidades y experiencia de las mujeres altamente cualificadas estimula la creatividad y la innovación. Además es de esperar que paulatinamente se vaya introduciendo una cultura empresarial en la que imperen menos las pautas de comportamiento y valores tradicionalmente masculinos, no solo en la forma de ejercer la alta dirección sino también como mecanismo informal de integrarse en la misma.

LA PRESENCIA FEMENINA EN LOS ORGANOS RECTORES DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Promover la participación de la mujer en la toma de decisiones es una de las áreas prioritarias en el “Marco de acciones sobre la igualdad de Género” adoptado por los interlocutores sociales europeos en 2005²⁰². El Informe de evaluación realizado en 2009, muestra que un creciente número de organizaciones están implementando programas de igualdad, e indica cinco factores cruciales para alcanzar el equilibrio de género en todas

²⁰⁰ N. Chinchilla, op.cit.

²⁰¹ European Commission. *Report on Progress on Equality between women and men in 2010*. The gender balance in business leadership.

²⁰² Business Europe, UEAMPE, CEEP Y ETUC.

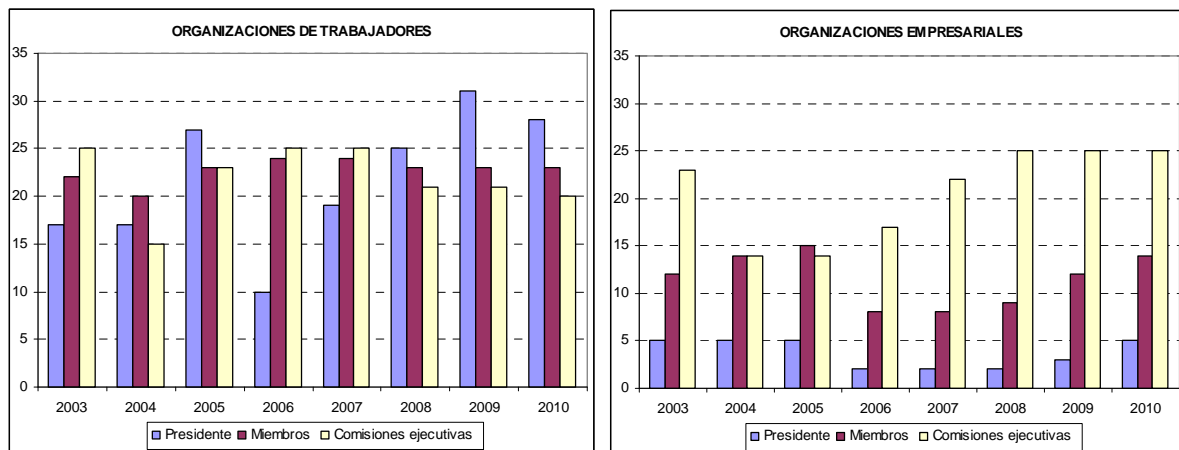
las empresas: utilizar procesos de reclutamiento basados en competencias y neutros en cuestión de género, reconciliar la vida profesional y familiar, estimular las carreras profesionales para ambos sexos, promover el emprendimiento femenino e incrementar la participación y el papel de las mujeres en el diálogo social.

Además, los agentes sociales en los diferentes países han adoptado otras medidas como pueden ser: la toma en consideración del principio de transversalidad tanto en los acuerdos como en acciones específicas, generar datos desagregados por sexo que les permitan realizar tanto evaluaciones y recomendaciones, como programas de formación y tutorías para atraer e incrementar el número de mujeres con capacidades de liderazgo, así como la realización de estudios para conocer cómo las mujeres que ocupan puestos directivos e intermedios compaginan su vida privada y profesional. Otras iniciativas se centran más en el establecimiento de programas o proyectos para fomentar las capacidades de emprender de las mujeres. Finalmente, el establecimiento de redes de mujeres directivas y de mujeres “embajadoras” se describe como una manera exitosa para animar a las empresas a que tomen medidas para tener más mujeres en sus puestos de decisión.

Los datos sobre la representación media de las mujeres en las principales organizaciones de los interlocutores sociales, muestran que la presencia femenina es superior en las organizaciones de los trabajadores que en las de los empleadores, tanto en la presidencia como entre los miembros de los cuerpos más altos en la toma de decisiones (Gráfico 76). A este respecto hay que señalar que la diferente estructura interna de ambas organizaciones incide en estas diferencias, lo cual no es óbice para que se deba continuar la labor de fomentar la participación pública y política de las mujeres empresarias en estos ámbitos. También hay que señalar que en España en los últimos años se ha incrementado bastante el número de asociaciones de mujeres empresarias, emprendedoras y de mujeres directivas. Además, hay que destacar que, excepto la representación de las mujeres en la presidencia de los sindicatos, la presencia femenina en los órganos rectores de ambas organizaciones sociales europeas apenas ha variado en los últimos años.

GRÁFICO 76

PRESENCIA FEMENINA EN LOS ÓRGANOS RECTORES DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES EUROPEAS *,
2003-2010
(% Mujeres)



* Organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito europeo que forman parte del Diálogo Social Europeo, como por ejemplo: discusiones, consultas, negociaciones, y acciones conjuntas que tiene lugar entre los empleadores y los sindicatos en el ámbito europeo así como entre éstos y las Instituciones europeas.

Presidente: Jefe del cuerpo más alto en la toma de decisiones. Miembros: Miembros del cuerpo más alto en la toma de decisiones (incluido el Presidente. Comisiones ejecutivas: generalmente designadas como secretarías generales o cuerpo directivo.

Fuente: European Commission. Database women and men in decision making.

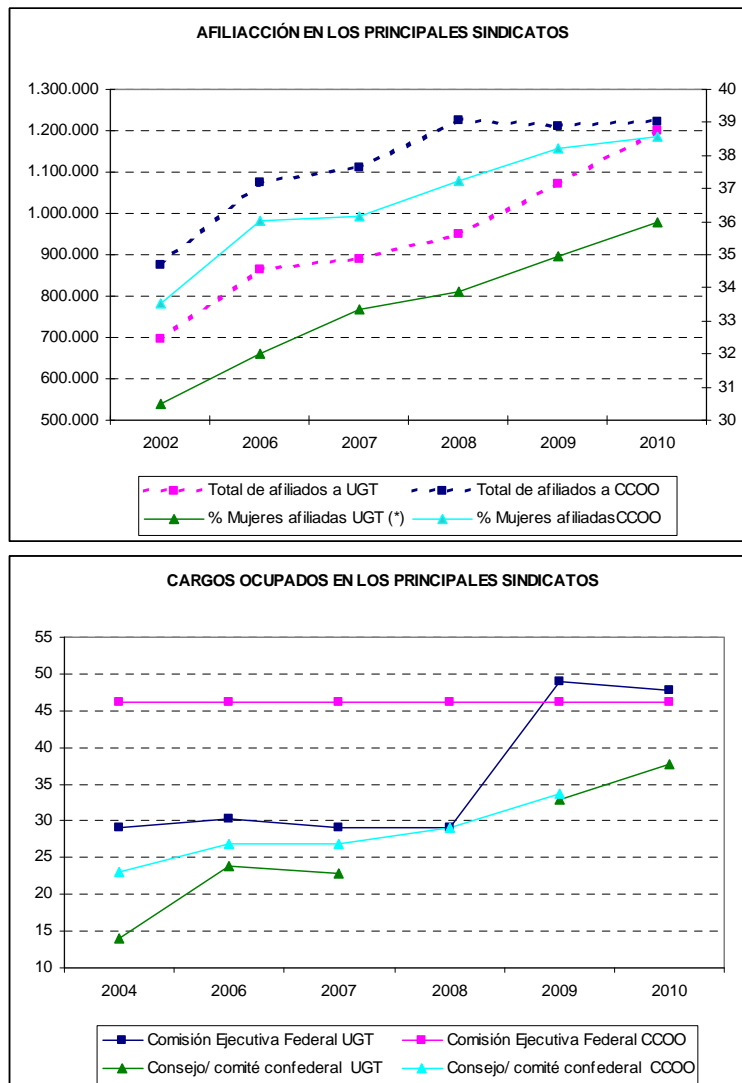
AVANCES HACIA LA PARIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES EN LOS PRINCIPALES SINDICATOS EN ESPAÑA

En las dos organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal, se ha producido una evolución positiva de la afiliación de las mujeres y un incremento importante de su presencia en los distintos cargos de representación y responsabilidad (Gráfico 77), avances producidos en gran parte a las diferentes estrategias y acciones positivas adoptadas en el seno de ambos sindicatos. Así, en la UGT, con el objetivo de garantizar una representación proporcional al número de miembros masculinos y femeninos en el conjunto de la confederación, incluyó en 1998 en sus Estatutos Confederales una disposición que recomendaba una representación en los órganos de dirección, decisión y control proporcional a la afiliación de cada una de las organizaciones y recomendaba una presencia de mujeres del 20 por ciento; en la actualidad se debe garantizar un 40 por ciento de presencia mínima de mujeres y de hombres en aquellas organizaciones cuyo porcentaje de afiliación sea igual o superior a dicho porcentaje, y en el resto de los casos, cada organización deberá contar con una participación de hombres y mujeres acorde a su afiliación. En el caso de CCOO, desde el año 2000 sus estatutos recogen que en sus distintos órganos de representación, “la presencia de mujeres sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de las organizaciones de que se trate”. En 2008 se dio un salto para avanzar

hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato, estableciendo por vez primera una Comisión Ejecutiva confederal paritaria. Además se contempla una acción específica para mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo en los diferentes sectores, comprometiéndose porcentajes de mejora respecto a la situación de partida y dos evaluaciones para contratar los avances y las dificultades. Por otro lado, en la Ejecutiva Confederal y en el Cosello Confederal de CIGA la presencia femenina es del 33 y 20 por 100 respectivamente, y en el Comité Nacional de ELA, la presencia es del 39 por 100.

GRÁFICO 77

MUJERES EN LA AFILIACIÓN Y EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN CCOO Y UGT
(% Mujeres)



(*) Los datos de 2005 correspondientes a las Federaciones Estatales.

Fuente: Instituto de la Mujer.

6.5. El reconocimiento profesional y académico de las mujeres

En los últimos años se han producido interesantes avances en los ámbitos legislativos y normativos en lo relativo a la igualdad de mujeres y varones en el sistema de ciencia y tecnología. Las recientes modificaciones en el ámbito de la educación superior, derivadas tanto de la Ley de Igualdad como de la Reforma de la Ley Orgánica de Universidades, ya han sido analizadas en el capítulo relativo a la educación. En el ámbito de la investigación en marzo de 2005, el Consejo de Ministros²⁰³ aprobó dos medidas. La primera fue el acuerdo de creación de una unidad específica de «Mujeres y Ciencia» para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas. La segunda fue incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo. Además, la nueva Ley 14/2011 de la Ciencia²⁰⁴ incorpora el objetivo de promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica. Asimismo, establece la obligación de cumplir con el principio de presencia equilibrada consagrado en la LOIMH, la promoción de los estudios de género, y la obligación de los Organismos Públicos de Investigación de presentar planes de igualdad en el plazo de dos años desde la aprobación de la ley. La mayoría de las innovaciones legislativas son tan recientes, que es demasiado pronto para evaluar su implantación, mientras que otras parece que ya han empezado a dar resultados, como el aumento de la participación femenina en los proyectos de investigación.

MUJER Y CIENCIA: UNA TAREA PENDIENTE.

A pesar de los cambios normativos, diversos informes²⁰⁵ muestran que la situación no ha variado mucho. La diferencia entre mujeres y varones sigue siendo importante en los puestos de toma de decisiones en los ámbitos de la educación superior y la investigación, los estudios de género siguen siendo escasos, la igualdad de género no ha entrado aún como criterio de calidad, y la revisión de los programas educativos, para eliminar los sesgos de género, es todavía una tarea pendiente. La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito científico supone el desaprovechamiento de ciudadanas bien formadas y un obstáculo para que Europa y España sean un espacio de investigación

²⁰³ Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2005, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

²⁰⁴ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

²⁰⁵ Fundación española para la ciencia y la tecnología (FECYT). *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*, 2007; Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº96. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*, 2006.

competitivo en el ámbito internacional. Frenar este derroche de recursos humanos es, por tanto, un imperativo, tanto por razones éticas como económicas.

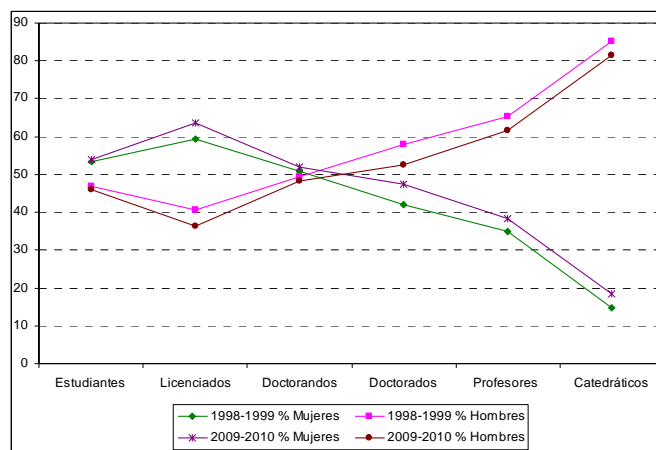
Por otro lado, conviene señalar las dificultades para encontrar datos desagregados por género sobre ciencia y tecnología, y ello a pesar de las peticiones de la UE y los grupos de trabajo sobre género al respecto, y de la obligación legal de incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. Hay que destacar en especial que las estadísticas disponibles no están desagregadas por categorías profesionales, salvo en los datos del profesorado universitario y de algunos organismos públicos de investigación (CSIC)²⁰⁶, cuando es precisamente la discriminación jerárquica uno de los principales problemas detectados en este ámbito. Por esa razón, los datos que se recopilen deberían abarcar no sólo la participación de las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología, sino también la producción científica.

A pesar de estas deficiencias, la carrera académica, con los datos disponibles y las series históricas que pueden construirse, muestra que la lentitud del crecimiento del total de mujeres en las categorías profesionales más altas de la docencia y la investigación no se corresponde con la velocidad y el valor de las cifras de licenciadas y doctoradas (Gráfico 78). Además, aunque no hay diferencias significativas en lo que atañe al número de publicaciones (CSIC) y a su calidad entre hombres y mujeres del mismo nivel académico, existen diferencias por área de especialización, y una supremacía, estable en el tiempo, de hombres respecto de la de mujeres en los puestos de mayor rango académico (Gráfico 79).

GRÁFICO 78

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES A LO LARGO DE LA CARRERA ACADÉMICA

(En porcentaje)



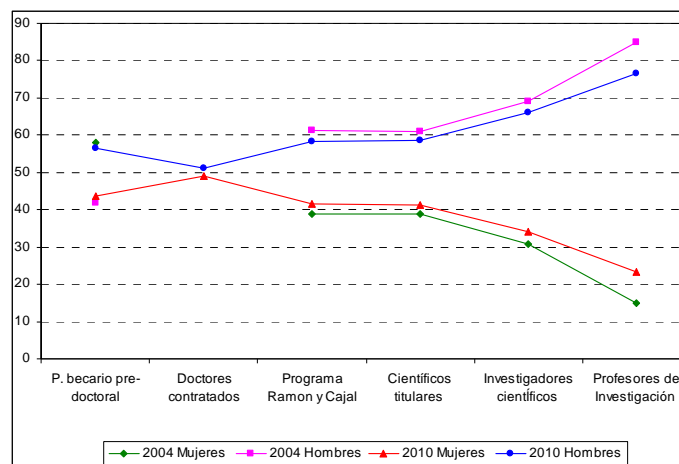
Fuente: INE, Estadística de la Enseñanza Universitaria en España.

²⁰⁶ CSIC. *Informe Mujeres Investigadoras*, 2009.

GRÁFICO 79

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES A LO LARGO DE LA CARRERA CIENTÍFICA DEL CSIC

(En porcentaje)



Fuente: CSIC, Informe Mujeres Investigadoras, 2005 y 2011.

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DE LAS MUJERES QUE NO REFLEJA SU EXCELENCIA ACADÉMICA

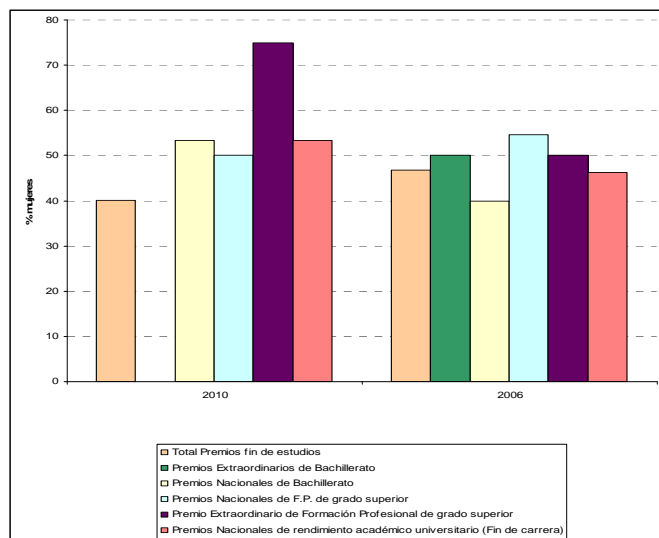
La infrarrepresentación de la mujer en los niveles más altos del ámbito académico encuentra un corolario en el bajo reconocimiento a sus méritos profesionales o intelectuales. De las 93 personas investidas como Doctores Honoris Causa en universidades españolas en 2009, sólo 9 eran mujeres, cifra que, además, muestra una evolución irregular en los últimos años, si bien el porcentaje nunca ha rebasado el 11 por 100 del total. Algo parecido ocurre con las condecoraciones concedidas por los distintos departamentos ministeriales: las mujeres condecoradas supusieron un 14,4 por 100 del total en 2006, un 16,7 en 2009, y solo un 12 por 100 de las 373 personas condecoradas en 2010.

La presencia de mujeres entre los miembros numerarios de las Reales Academias también dista de ser paritaria, si bien ha evolucionado positivamente en los últimos años, pues el conjunto de académicas numerarias suponía en 2011 un 7,5 del total, frente a un 4,9 en 2005. Esta representación, sin embargo, no parece reflejar la tradicional segregación por disciplinas entre hombres y mujeres a que tienden el ámbito educativo y el profesional. Así, mientras que la Real Academia de Farmacia contaba en 2011 con aproximadamente un 16 por 100 de académicas y la de Ciencias Veterinarias un 10 por 100, la de Ciencias Políticas y Morales, Medicina o de Bellas Artes no superaban el 5 por 100 de presencia femenina, y entre los 32 miembros de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación no se encontraba ninguna mujer²⁰⁷.

²⁰⁷ Fuente: Instituto de la Mujer.

GRÁFICO 80

PROPORCIÓN DE MUJERES ENTRE LOS ESTUDIANTES QUE HAN OBTENIDO PREMIOS FIN DE ESTUDIOS



Fuente: Instituto de la Mujer.

Es de esperar que, conforme se produzca una renovación generacional en estos ámbitos, esta representación evolucione hacia una mayor paridad, en coherencia con los altos niveles de excelencia en el ámbito educativo que muestran las mujeres en los distintos niveles del mismo (Gráfico 80).

7. CONCLUSIONES

Desde la aprobación en 2003 del Segundo Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, la igualdad entre hombres y mujeres ha vivido un importante impulso tanto en la orientación de las políticas como en el plano normativo, avances que no han impedido que las mujeres sigan sin estar adecuadamente representadas en muchos ámbitos sociales, laborales y políticos. El propósito de la realización de este Informe por parte del CES es, precisamente, dar cuenta de esa evolución, de la situación en la actualidad y de los principales desafíos pendientes.

Se trata de un análisis que reviste especial complejidad. Se han producido progresos de enorme trascendencia en el ámbito jurídico normativo, se ha asistido a avances en el terreno de las actitudes y de la realidad sociolaboral de las mujeres en España, se ha mejorado considerablemente la información estadística que ha permitido constatar y visualizar las desigualdades por razón de sexo, se han desarrollado políticas sociales que pueden contribuir a superar los problemas culturales que subyacen a la desigualdad y la discriminación, se ha avanzado en la sensibilidad social hacia problemas como el de la violencia contra las mujeres y las dificultades que conlleva la doble presencia de las mujeres trabajadoras. Y sin embargo, queda mucho por hacer, siendo aún necesarios los

avances en la representación democrática, la desigualdad laboral, la eliminación de estereotipos o la violencia de género. Es imposible, no obstante, soslayar la influencia en la situación sociolaboral de las mujeres de la evolución del contexto económico en unos años en los que las principales magnitudes macroeconómicas han pasado de una situación muy favorable para el crecimiento y el empleo a un escenario especialmente adverso, que lo es también para abordar mejoras en este ámbito.

Han sido unos años caracterizados por importantes cambios en el contexto social e institucional en nuestro país, que han marcado el desarrollo de las políticas de igualdad y de sus resultados. Desde el punto de vista jurídico e institucional, a nivel internacional, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas ha ido prosperando impulsada por organismos como la ONU y la propia Unión Europea.

Cambios en el contexto social y normativo de la igualdad

En nuestro país, se han producido importantes cambios en el marco normativo, habiéndose avanzado en estas cuestiones más allá de lo que requeriría un cumplimiento meramente formal de los compromisos y obligaciones internacionales. El primer exponente legal del nuevo enfoque transversal de la igualdad vino dado por la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. No obstante, el principal hito normativo se produjo en la segunda parte de este periodo, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOI), cuya huella se intenta rastrear en distintos apartados del informe.

AVANCES DE LA LOI Y DIFICULTADES PARA SU APLICACIÓN

La LOI supuso la entrada en una nueva fase de las políticas de igualdad, incorporando cambios trascendentales en la normativa vigente, yendo más allá de la mera transposición de normativa comunitaria. La LOI refleja una ambiciosa apuesta por promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, lo que es especialmente novedoso, prevenir las conductas discriminatorias orientándose hacia la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad efectiva. Para ello, la ley asume plenamente la denominada “estrategia dual” en materia de igualdad preconizada por los organismos internacionales, consistente en el impulso a la transversalidad de la igualdad de género junto al fomento de las acciones positivas. También fue la gran impulsora de la puesta en marcha de la Ley de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, que ha visto la luz cuatro años más tarde de la publicación de la LOI y que entrará en vigor en enero, para regular la situación de inseguridad jurídica que vivían muchas mujeres trabajadoras en el campo.

No obstante, su aplicación choca con las limitaciones que se derivan de la falta de concreción de muchos de sus planteamientos, que no se acompañaron de un marco presupuestario claro para su realización, unido a la amplitud de ámbitos de actuación que abarca la Ley, cuya ejecución compete no sólo al Estado, sino a las Comunidades Autónomas que, por otro lado, también han venido aprobando sus propias leyes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cabe recordar a este respecto la observación realizada por el CES en su Dictamen 8/2006, subrayando la necesidad de potenciar de manera efectiva en el desarrollo de la Ley mecanismos de colaboración oportunos, con el objeto de garantizar una regulación homogénea del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Además, se trata de principios en cuya consecución la LOI se propone implicar no solo a los poderes públicos, sino al ámbito de las relaciones entre particulares (para lo que se modifica la regulación de algunos aspectos del acceso a bienes y servicios), incorporando asimismo algunas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las recogidas en materia de contratación, subvenciones públicas o las relativas a los consejos de administración.

De hecho, dada su transversalidad y la generalidad de muchos de los compromisos que contiene la Ley, reviste una gran complejidad la verificación de su cumplimiento y los progresos conseguidos a partir de la misma, para lo que no se cuenta todavía con los instrumentos de seguimiento e indicadores idóneos. A pesar de estas dificultades, sí se han podido evidenciar ya las importantes aportaciones de la LOI en ámbitos como el electoral, con la expansión del principio de presencia equilibrada, el judicial, el laboral o el de la conciliación y la corresponsabilidad, con una amplia y creciente acogida del permiso de paternidad.

Además de la LOI, desde 2003, los poderes públicos han desarrollado otros instrumentos para avanzar en este ámbito. A nivel estatal, el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, concreta los objetivos, ámbitos y medidas de actuación para dicho periodo, si bien se echa en falta, una vez más, información sobre su aplicación o seguimiento.

En el ámbito laboral, en el que se concentran buena parte de las medidas más concretas contempladas por la LOI, destaca como una de sus aportaciones más interesantes la figura de los planes de igualdad. Si bien ya con anterioridad los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva no eran ajenos al necesario impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, la creación de un marco normativo para la negociación colectiva de medidas de igualdad, además de reforzar la atención a la misma, amplía y evidencia la necesidad de evaluar la evolución del diálogo social sobre estas cuestiones, los avances en la negociación colectiva y la expansión, contenido y

efectiva aplicación de los Planes de igualdad en las empresas, si bien estas cuestiones todavía no han desplegado todo su potencial, como se refleja en el informe.

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA SUPERACIÓN DE LA CRISIS

Paralelamente, junto a la intensificación en la asunción política de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, claramente expresada en las opciones legislativas e institucionales durante la mayor parte del periodo de referencia, la bonanza económica y el aumento de los ingresos del Estado permitió poner en marcha nuevos instrumentos de políticas sociales, de empleo o de protección social que deberían coadyuvar a la consecución de una mayor igualdad de género en la práctica, como el Sistema de Atención a la Autonomía Personal y Dependencia, medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo, los dispositivos específicos de lucha contra la violencia de género o la ampliación de derechos en materia de maternidad y paternidad.

A partir de 2008, en un escenario dominado por la crisis económica, se advierte un giro en el énfasis puesto en las políticas de igualdad de género. Las exigencias de austeridad presupuestaria plantean serios interrogantes sobre el futuro de las políticas de igualdad, cuyo mantenimiento puede estar entrando a la liza con otras áreas de la acción pública consideradas más prioritarias. A ello apuntaría la renuncia a algunos compromisos asumidos que contribuirían a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, como la ampliación del permiso por paternidad, o a otros a los que se había otorgado un importante valor político y simbólico, como el propio mantenimiento de un Ministerio específico.

La lucha contra la discriminación y la plena integración de las mujeres en todas las esferas de la vida social en condiciones de igualdad efectiva, asegurando el objetivo de transversalidad del principio de igualdad en todas las políticas y preservando las políticas y la normativa de igualdad, deberían formar parte esencial del proceso de superación de la crisis, que requerirá aprovechar al máximo y de manera sostenible el potencial de todos los miembros de la sociedad. Como se verá a continuación, el cambio en los valores abona ya, desde luego, esta idea.

LA IGUALDAD DE GÉNERO, UN VALOR INCUESTIONABLE... QUE CONTRASTA CON ALGUNAS ACTITUDES

El universo simbólico compartido en torno a los roles, las habilidades, las preferencias y todas las demás circunstancias que componen las identidades de género se encuentra inmerso en un proceso de cambio que parece dotarlo de perfiles más igualitarios. Se trata, sin embargo, de un proceso no concluido, pues aunque en las últimas décadas ha habido una notable evolución cultural en España, los estudios sobre valores delatan la persistencia de algunos estereotipos que pueden dificultar el avance hacia una sociedad más democrática en términos de género.

En la actualidad, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres ya es, al menos en el terreno discursivo, un valor incontrovertible y una aspiración que goza de total legitimidad. Así, la gran mayoría de los españoles está a favor de su consecución. Sin embargo, una parte importante de la ciudadanía reconoce la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres.

La complejidad de los procesos de cambio social se manifiesta a veces en una falta de coherencia entre los principios, las representaciones ideales y las actitudes concretas, que pueden derivar de la convivencia de los antiguos esquemas con posiciones más progresistas. Así, a pesar de la generalizada actitud positiva de la sociedad ante la igualdad, en el terreno laboral y económico se asume siempre que no se comprometa la mayor dedicación de las mujeres al hogar, a quienes se presume, además, una mayor habilidad natural para el cuidado familiar por parte de un sector no despreciable de la población, tal como se desprende de las encuestas sobre valores.

CAMBIOS EN LOS HOGARES ESPAÑOLES Y EN LA POSICIÓN DE LAS MUJERES

Uno de los cambios más visibles de los hogares en España es la disminución de su tamaño medio que va acercándose a la media de la Unión Europea, si bien con un tamaño aún superior, y con una estructura que mantiene notables diferencias con el resto de los países de la UE. El modelo clásico de familia está perdiendo peso a favor de otras formas de convivencia, que emergen animadas por el cambio de los valores y de las condiciones materiales. Los hogares unipersonales y los monoparentales (éstos, compuestos sobre todo por mujeres con sus hijos) han ido aumentando su presencia, principalmente como resultado del incremento de las rupturas de pareja, si bien siguen siendo en España (2 por 100) menos abundantes que en la mayor parte de la UE. Por el contrario, en España son mucho más frecuentes las familias de tres o más adultos, lo que seguramente refleja la presencia de adultos jóvenes que no han abandonado aún el núcleo familiar de procedencia (baja tasa de emancipación) y la convivencia con familiares dependientes de edad avanzada.

La relación entre las esferas doméstica y laboral mantiene su perfil dicotómico, pues la decisión de emprender una carrera profesional aún lleva a muchas mujeres a postergar el desarrollo de otras parcelas de la vida, lo que es especialmente notorio en España, donde la creación de una familia con el tamaño y las características deseadas, de acuerdo con las encuestas, no es enteramente compatible con la actividad laboral en un contexto social en el que el Estado presta escasa ayuda a las familias.

Otro cambio significativo en el entorno doméstico es el que se refiere a la posición de las mujeres. Si la mayor parte de los hogares cuenta con un hombre como persona de referencia, en los cinco últimos años se ha acelerado la tendencia a una mayor abundancia de hogares con responsables de sexo femenino. Además este trasvase se

debe principalmente a los segmentos de edad centrales, es decir, que ha aumentado el número de hogares con mujeres menores de 64 años como personas de referencia.

El incremento de la renta media de los hogares en los últimos años, previos a la crisis económica, ha venido acompañado de un acortamiento de la distancia entre las rentas que perciben los regidos por mujeres y los que tienen a hombres como responsables, pasando del equivalente al 80 por 100 de la percibida por los hogares dirigidos por hombres, al 87 por 100.

LAS MUJERES Y LOS PRINCIPALES CAMBIOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El envejecimiento demográfico que viven las sociedades más desarrolladas tiene como factores principales dos fenómenos en los que, por diversas causas, las mujeres juegan un papel relevante. En primer lugar, un acusado descenso de las tasas de fecundidad que, en España, como en el Sur de Europa en general, correlaciona de manera especialmente acusada con la masiva y rápida incorporación de la mujer al mercado laboral de las últimas décadas. Las mujeres españolas priorizan de manera diferente a como lo hacían hace décadas las dimensiones familiar, personal y profesional de su vida, incluso aunque ello suponga tener menos hijos, y más tarde, de lo que se desearía. En segundo lugar, la creciente esperanza de vida que, en el caso de España, es la tercera más alta de la UE, implica la necesidad de prestar atención específica al colectivo de mujeres mayores, no solo por su aumento en términos absolutos, sino también por su importancia relativa. Es evidente que dicha población requiere una atención específica y adaptada por parte de las estructuras de bienestar de nuestro país, pero no debe obviarse que también contribuye al mantenimiento de las mismas: la longevidad lleva aparejada cada vez más la coexistencia de hasta cuatro generaciones en una familia, siendo en España todavía frecuente –mucho más que en otros países– que las abuelas (la llamada “generación sandwich”) se hagan cargo de sus nietos mientras sus hijas trabajan, se responsabilicen de los cuidados de alguno o de sus dos propios progenitores (especialmente de sus propias madres, dada la preponderancia de mujeres a partir de los 85 años) y/o se mantenga en el hogar algún hijo no emancipado.

La población rural, que supone algo menos de una quinta parte de la población española, experimenta de manera particular dicho cambio demográfico. Factores económicos y laborales fomentan unas tendencias demográficas, como la emigración de población joven, especialmente femenina, o una menor recepción de inmigración internacional, que tienen como consecuencia última el envejecimiento y masculinización de la población rural. Todo lo cual, en un contexto de menor dotación de servicios de atención a la dependencia o la infancia, y de una división sexual del trabajo más acusada, redundará en una mayor sobrecarga de trabajo de las mujeres que permanecen en dichas áreas.

La población inmigrante, que ha venido a rejuvenecer demográficamente y enriquecer culturalmente la sociedad española, es otro de los cambios demográficos de mayor relevancia de las últimas dos décadas, siendo creciente su feminización. En 2010, un 11,5 por 100 de las mujeres que vivían en España eran extranjeras, de las cuales la mayoría se ocupaba en el sector servicios, dentro del que adquiere una especial presencia el sector de los cuidados personales, como una creciente demanda derivada de la incorporación masiva de las mujeres españolas al mercado laboral, sumada a los cambios demográficos ya mencionados. Dicha demanda, cubierta en gran medida en el seno de los propios hogares y a través de mano de obra femenina extranjera, refleja una necesidad presente también en tiempos de crisis, como demuestra la mejor resistencia a la misma del empleo entre las mujeres extranjeras, en relación a sus homólogos masculinos. No obstante, habrá que valorar los efectos a más largo plazo que la crisis económica tenga sobre la inmigración femenina, no solo en cuanto a posibles cambios en el volumen y composición de los flujos migratorios, sino también en cuanto a la calidad de vida e integración social de la población que permanezca en nuestro país. No hay que olvidar que tener un origen o una nacionalidad distinta de la española implica un riesgo acrecentado de discriminación para muchas mujeres.

AVANCES EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La desigual posición de las mujeres y los hombres en la estructura social se manifiesta de la forma más cruda en la violencia ejercida sobre ellas por el hecho mismo de ser mujeres. Definida como “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad” , la violencia de género comienza a abordarse de manera transversal en España con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. La ley ha sido un elemento clave en la visibilización de un hecho social oculto tras la barrera de la convivencia doméstica, incrementando el sentimiento social de intolerancia con su práctica.

El alcance del fenómeno es muy amplio, no obstante, y pese a las dificultades metodológicas para su análisis riguroso, los datos del Observatorio estatal de la violencia sobre la mujer revelan una mayor conciencia sobre el problema en el incremento de número de denuncias y en la utilización de los servicios de información y teleasistencia. A este hecho ha contribuido de manera decisiva la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, que ha supuesto un avance importante en la sensibilización y reconocimiento de la violencia como un problema social, para la aplicación y garantía de derechos y para reforzar la responsabilidad de los poderes públicos en la eliminación de la violencia de género, articulando mecanismos eficaces para el tratamiento de la violencia de manera

transversal en distintos ámbitos de actuación y mejorando especialmente la tutela judicial. A pesar de los logros alcanzados, es necesario continuar avanzando en la lucha contra esta lacra social a través de la aplicación de la norma.

DESIGUALDAD EN LAS FORMAS DE ADMINISTRAR EL TIEMPO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En los últimos años se ha producido un continuo decrecimiento del número de mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo del hogar, lo que se debe a la salida de las mujeres para incorporarse al mercado del trabajo remunerado, en especial las de los tramos centrales de edad. No obstante lo cual, las mujeres que ejercen la plena dedicación a las responsabilidades familiares y/o domésticas constituyen aún un segmento importante cuantitativa y cualitativamente, por su contribución al mantenimiento del sistema de bienestar.

Sin embargo, según la última edición de la Encuesta de usos del tiempo, aunque en los últimos años ha habido cierta evolución en las pautas de administración del tiempo en hombres y mujeres, la mayor integración en el empleo de las mujeres no se ha traducido automáticamente en un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, que habría de ser el reflejo de un mayor compromiso familiar masculino. Las mujeres contribuyen en mayor medida al sostén económico de los hogares, pero los hombres no terminan de asumir su responsabilidad en el ámbito privado, lo que supone una carga de responsabilidades superior en muchas mujeres y una evidente desigualdad de género en términos de calidad de vida.

El problema de la conciliación de la vida laboral y familiar surge precisamente del intento de ensamblar dos esferas tradicionalmente separadas en el modelo social clásico, familia y trabajo, socialmente adjudicadas respectivamente a mujeres y hombres, sin que se haya completado la transición hacia un nuevo modelo sustentado en un reparto más equilibrado de los papeles de hombres y mujeres. En aras de tratar de solucionar dicho problema y de reducir los importantes costes económicos y sociales que acarrea se han desarrollado diversas iniciativas.

En el ámbito de la Unión Europea las políticas de conciliación se han centrado en la regulación de diversas modalidades de licencias por motivos familiares y en fomentar los servicios de atención a la infancia. No obstante, como la propia Comisión Europea ha reconocido, el papel ejercido por la Unión Europea en esta materia ha sido relativamente limitado, centrándose en el establecimiento de un mínimo indispensable que ha dado lugar a un elenco desigual de políticas nacionales de conciliación. No se ha logrado por tanto el resultado esperado especialmente en relación al desequilibrio aún existente entre hombres y mujeres a la hora de acogerse a las políticas de conciliación, así como el retraso en la consecución de los objetivos de atención a la infancia.

Las políticas de conciliación en España comenzaron a cobrar peso y entidad propia a partir de finales de la década de los noventa con la aprobación de la Ley 39/1999 sobre promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, si bien no fue hasta la aprobación de la LOI en 2007 cuando se asumió una aproximación más amplia de la conciliación entendida como un componente esencial de la igualdad y de la calidad de vida. Para ello, la LOI puso especial énfasis en tratar de fomentar la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares para lo cual reconoció por primera vez el derecho de los padres a un permiso remunerado con carácter intransferible. No se acompañó, sin embargo, del necesario impulso al desarrollo de infraestructuras y servicios de apoyo al cuidado de dependientes, cuya carencia es especialmente acusada en el caso de los destinadas a los menores.

Educación y formación

La educación es una de las principales claves para la erradicación a largo plazo de las desigualdades entre mujeres y hombres. El aumento del nivel educativo de la población es quizás uno de los cambios más profundos experimentados por nuestra sociedad, siendo destacable el acceso generalizado de las mujeres al sistema educativo como uno de los principales logros en materia de igualdad de oportunidades. Esa mejora global procede, sobre todo, del enorme aumento de personas con titulación universitaria. El avance y la mayor equiparación entre ambos sexos se perciben mejor atendiendo a la edad, porque se observa el “efecto generación”: el proceso de sustitución de unas cohortes de edad con menor nivel formativo y en las que las diferencias entre géneros son muy marcadas por otras más jóvenes, mucho mejor formadas y en las que las diferencias de género son menores.

NECESIDAD DE REFORZAR LA EDUCACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD

Además de las medidas contempladas en la LOI y en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres en este terreno se ha visto abonado por los cambios en la normativa sectorial educativa, abordados fundamentalmente a través de la Ley Orgánica de Educación y de la Reforma de Ley Orgánica de Universidades. En ellas se perfilan los fundamentos teóricos de un modelo educativo formal basado en la igualdad entre niños y niñas, en el que se combatan la discriminación, los estereotipos sexistas, y las jerarquías por motivos de género. Sin embargo, aún no se ha conseguido que la educación en y para la igualdad sea una realidad plena en todas las aulas, a lo que contribuye el hecho de que algunas previsiones legales no se estén cumpliendo, detectándose insuficiencias en la formación, inicial y continua, del profesorado en este terreno, así como una escasa atención a esta materia en los contenidos curriculares.

La situación de las mujeres en los distintos niveles educativos permite detectar diferencias respecto a los varones ya desde la educación obligatoria. Las alumnas destacan por su mejor rendimiento académico (tanto en las tasas de idoneidad, como en el menor porcentaje de fracaso escolar y de abandono escolar temprano), si bien variable según las materias: las alumnas son mejores en lectura que los alumnos y los alumnos rinden significativamente mejor en matemáticas.

La diferenciación por sexo en la elección del tipo de estudio es una de las principales constantes que se mantendrán en los niveles educativos post-obligatorios, una elección que va a condicionar la futura trayectoria académica y profesional del alumnado, y que se refleja ya en las diferentes modalidades de bachillerato elegidas, en la elevada concentración de las mujeres en algunas ramas de FP, en las pruebas de acceso a la universidad y, ya en el nivel universitario, en una menor proporción de mujeres entre los graduados en carreras científicas y tecnológicas. Esta segregación tiene significativos y desventajosos efectos sobre el mercado de trabajo, al entrañar un importante desaprovechamiento del capital formativo y humano. La experiencia comparada sugiere que hay países que proporcionan un entorno de aprendizaje que beneficia igualmente a ambos sexos. Es posible, por tanto, contribuir a evitar las diferencias en preferencias y rendimientos educativos ya desde los niveles obligatorios.

Otra característica importante en los niveles post-obligatorios es la mayor presencia femenina, que obedece tanto a sus mejores rendimientos educativos en la etapa obligatoria, como a sus mayores expectativas y aspiraciones. La excepción viene dada por la matrícula en formación profesional de grado medio, que se encuentra por debajo de lo que es habitual en los países de nuestro entorno, y que continúa dibujándose hoy, al igual que en décadas pasadas, como una opción que cursan un porcentaje algo más alto de hombres, a pesar de la tendencia creciente de los últimos años. Se observa, además, una elevada concentración de las mujeres en algunas ramas.

La mayor presencia de mujeres en todos los niveles de formación universitaria atestigua asimismo su mayor continuidad en el sistema educativo, de modo que a principios del siglo XXI se hizo realidad la paridad en la Universidad española, merced a un crecimiento de la matriculación femenina más rápido y continuado que en la mayoría de los países de nuestro entorno, que parece haberse estabilizado, e incluso descendido ligeramente, en años recientes. Además, el rendimiento de las mujeres sigue siendo mejor en estos niveles superiores, constatándose un menor abandono de los estudios universitarios por su parte, y una mayor proporción de mujeres entre el alumnado de doctorado. La pérdida del potencial femenino comienza a notarse en el primer escalón

de la carrera investigadora y/o docente, produciéndose un pequeño descenso de la presencia femenina en las lecturas de tesis.

La infrarrepresentación de la mujer se da precisamente en los niveles más altos del ámbito académico y científico, a pesar de los importantes cambios normativos en pos de alcanzar una mayor igualdad de mujeres en este terreno. La lentitud del aumento de mujeres en las categorías profesionales más altas de la docencia y la investigación no se corresponde con la velocidad y el valor de las cifras de licenciadas y doctoradas, perjudicando su posición en la toma de decisiones en estos ámbitos y la propia competitividad de España en el espacio de investigación internacional, al suponer un desaprovechamiento de valiosos recursos humanos.

APRENDIZAJE PERMANENTE Y BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

La mayor participación de las mujeres en la educación se reproduce también en el caso del aprendizaje permanente, siendo menores las diferencias entre ambos sexos en los países que ya de por sí registran elevados niveles de participación, como los países nórdicos y el Reino Unido. La participación femenina en la formación relacionada con el trabajo es menor que la masculina, tanto en la media de la UE-27 como en España. En el caso de la formación no formal (es decir, fuera de los establecimientos de formación institucionalizados, que no está relacionada con el trabajo), la participación femenina es mayor, y las diferencias son más acusadas en España que en la UE-27. Las responsabilidades familiares son el obstáculo más importante para no participar en el aprendizaje permanente para más españoles que europeos, y especialmente para las mujeres españolas. Estos datos parecen avalar que en España sería necesario reforzar medidas de compatibilización entre la formación y el cuidado de niños y mayores, especialmente para las mujeres.

En cuanto a la participación en el creciente recurso al aprendizaje informal (no estructurado, que no conduce necesariamente a un título), no parece haber diferencias significativas por sexo, si bien destaca ligeramente la mayor implicación de las mujeres de mediana edad (45-54 años) y de las desempleadas e inactivas, una ligera segregación en las temáticas de aprendizaje escogidas, así como la menor utilización por las mujeres del ordenador como medio de aprendizaje.

En la persistencia de la brecha digital de género, un factor de exclusión en la sociedad del conocimiento y la información, inciden numerosas variables como la edad, el nivel educativo y la profesión. Es previsible que vaya aminorándose en las generaciones futuras, en paralelo a la mejora del nivel educativo de los jóvenes, lo que no obsta para que en estos momentos constituya un problema, en especial para las mujeres de cierta edad.

Empleo, situación profesional y condiciones de trabajo

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado ha sido una de las principales transformaciones sociales experimentadas en el siglo XX, especialmente en su última mitad. El acceso de las mujeres al empleo les ha reportado autonomía económica y personal, aumentando las rentas y la calidad de vida de los hogares y contribuyendo a dinamizar la economía. En este largo proceso, se han ido superando numerosas barreras, prohibiciones y limitaciones, tanto legales como convencionales, que lo sitúan entre uno de los principales logros sociales. Sin embargo, el reconocimiento legal progresivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y las relaciones laborales no se ha traducido todavía en una equiparación completa en la relación que mantienen con la actividad, la ocupación, el desempleo y las principales condiciones de trabajo. Para reforzar la participación laboral de las mujeres, un objetivo de primer orden para la sociedad en términos de optimización de sus recursos, es necesario superar las desigualdades que persisten en este ámbito y prestar atención a la calidad de los empleos, de modo que las condiciones de trabajo favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

No obstante, valga recordar que la transformación cultural que requiere la plena asunción de los valores igualitarios por la sociedad va más allá de las posibilidades de mejora de la situación en el ámbito laboral, en el que se han focalizado las medidas aprobadas en los últimos años. Sigue siendo necesario avanzar en otras áreas de actuación tanto o más importantes, como la educación para la igualdad, la concienciación social o el impulso a las infraestructuras y servicios de atención a los adultos dependientes y a los menores.

El intenso ritmo de crecimiento registrado por la economía española y por el empleo durante la última fase expansiva (retroalimentado, a su vez, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo), unido al auge del sector servicios, que supuso nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, dio lugar a un aumento significativo de las tasas de actividad y empleo femeninas.

AVANCES DURANTE LA ÚLTIMA ETAPA EXPANSIVA

La tasa de actividad de las mujeres aumentó en una década diez puntos porcentuales, situándose en 2007 en el 48,9 por 100, mientras que la tasa de empleo registró en el mismo periodo un incremento de cerca de 16 puntos, hasta alcanzar el 43,6 por 100, debido al importante aumento de la ocupación femenina durante el periodo de expansión, superior, incluso, al registrado por los varones.

Sin embargo, tanto la participación laboral de las mujeres como sus tasas de empleo han seguido siendo inferiores a la media de la Unión Europea y, sobre todo, mucho más

bajas que las de los hombres. Aun así, conviene apuntar que existe un componente generacional muy importante dentro del colectivo de mujeres, siendo las generaciones más jóvenes las que presentan unas tasas más altas tanto de actividad como de empleo. Con todo, y aunque haya dejado de ser la norma, sigue persistiendo entre las trabajadoras el abandono del mercado laboral por motivos principalmente relacionados con las responsabilidades familiares.

En todo caso, el aumento del empleo femenino no fue lo suficientemente fuerte como para absorber el intenso aumento de la tasa de actividad, por lo que las tasas de paro entre las mujeres siguieron siendo mayores que entre los varones. Lo que resulta especialmente notorio es que, a igualdad de nivel educativo y de edad, las tasas de paro de las mujeres hayan venido siendo más altas que las de los hombres en un amplio conjunto de edades, del mismo modo que la duración de la situación de desempleo también ha sido más prolongada en ellas.

EMPEORAMIENTO CON LA CRISIS

Con el cambio de ciclo económico, las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral se atenuaron ligeramente, debido al mayor impacto que tuvo la crisis en un primer momento entre los varones, por su especial concentración en aquellas actividades productivas que más acusaron la crisis económica. En una primera fase, el fuerte aumento del desempleo masculino derivó en un incremento de las tasas de actividad femenina, de manera que muchas mujeres que no trabajaban fuera del hogar se vieron forzadas con el cambio de coyuntura a demandar un empleo, con el propósito de tratar de amortiguar las consecuencias sociales y económicas del paro en sus familias.

En consecuencia, el diferencial entre las tasas de actividad masculina y femenina se ha reducido de 20 a 16 puntos porcentuales en apenas tres años, desde que comenzara la crisis, habiéndose producido, además, una aproximación de las tasas de empleo. En este caso, el diferencial se redujo de 21 puntos en 2007 a 13 en 2010, si bien, cabe señalar que dicha aproximación se debió en su totalidad a la reducción de la tasa de empleo masculina.

Por otro lado, desde que diera comienzo la crisis, la diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y los hombres se redujo hasta prácticamente igualarse, algo que no se había producido desde los inicios de la década de los setenta del pasado siglo. Este hecho no respondió a una mejora de la situación del empleo de las mujeres –su tasa de desempleo siguió siendo considerable–, sino a un empeoramiento de la situación del empleo de los hombres, por lo que reducir el desempleo de las mujeres debería seguir siendo un objetivo prioritario.

El ya mencionado mayor tiempo de permanencia en la situación de desempleo es otro de los rasgos tradicionalmente distintivo de las mujeres en el mercado de trabajo que también se vio modificado a raíz de la crisis. Así, el aumento del desempleo de larga duración está siendo superior entre los varones.

A pesar de la importante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y del aumento del empleo femenino durante la última etapa expansiva, persisten todavía diferencias significativas en términos de ocupación respecto a los hombres, que han tendido a relacionarse tradicionalmente con características objetivas de las mujeres, como su nivel educativo, o la experiencia laboral previa; pero que, cada vez con mayor frecuencia, se asocian a factores relacionados con las características del entorno cultural, socioeconómico y laboral.

PERSISTENCIA DE LA SEGREGACIÓN, RETO PENDIENTE PARA LA IGUALDAD

La sustancial mejora registrada por el nivel formativo y la cualificación de las mujeres se ha visto reflejada tanto en su mayor participación laboral, como en una cierta modificación del perfil de las ocupaciones que desempeñan. Sin embargo, entre los factores condicionantes de la situación de las mujeres en el mercado laboral sigue destacando la persistente segregación que se atisbaba ya en las diferentes opciones de hombres y mujeres en el sistema educativo, se confirma en los inicios de las trayectorias laborales y se consolida después, tanto en su dimensión horizontal o sectorial como vertical u ocupacional. A su vez, la segregación influye en el hecho de que las mujeres acusen especialmente dificultades de inserción laboral, la temporalidad, la rotación, la incidencia del trabajo a tiempo parcial y salarios inferiores a los de los hombres.

Mientras que los hombres se emplean mayoritariamente en actividades industriales y de la construcción, las mujeres se concentran en mayor medida en el sector servicios y, en concreto, en la rama del comercio, en actividades sanitarias y de servicios sociales, en hostelería, en educación y en el servicio doméstico, y con una presencia creciente en otras actividades como las administrativas, profesionales, financieras o de seguros.

En torno al 50 por 100 de las ocupadas se concentra en sólo seis tipos de ocupaciones, mientras que la mitad de los hombres se reparten entre 13 ocupaciones diferentes. Además, la mayoría de estas seis ocupaciones en las que se concentran con mayor frecuencia las mujeres son ocupaciones feminizadas, relacionadas en muchos casos con estereotipos de género tradicionales, y asociadas con bajos salarios. Por tanto, las mujeres están más concentradas en ocupaciones feminizadas que los hombres en ocupaciones masculinas, situación que ha tendido a mantenerse en el tiempo, e incluso a intensificarse.

Las razones de la segregación son complejas y responden a diferentes factores, que pueden estar o no relacionados con el mercado de trabajo y que en algunos casos responden a estereotipos de género, asumidos tanto por las personas –incluidas las propias mujeres– como por el conjunto de la sociedad. Ya se ha subrayado la importancia de la educación en igualdad y para la igualdad para diversificar las opciones y las preferencias de los estudiantes ya desde su infancia. Según distintos estudios, todavía pesan los argumentos que justifican la segregación en base a una hipotética menor productividad de las mujeres, bien porque su nivel de cualificación teóricamente sea inferior a la de los varones (lo que, como se ha visto, cada vez corresponde menos a la realidad), porque elijan campos de especialización menos relevantes desde un punto de vista económico (relevancia que es variable en los distintos ciclos económicos), o porque acumulen menos experiencia debido a las interrupciones de su vida laboral por el cuidado de hijos (lo que las actuales tasas de fecundidad se encargan de refutar). Otras posibles causas tienen que ver con estereotipos sociales, con prejuicios por parte de los empleadores o los propios trabajadores, o con la propia segmentación del mercado de trabajo. Abordar las causas que subyacen a la segregación ocupacional sigue siendo uno de los grandes retos pendientes para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

DESIGUAL INSERCIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES

Pese a que las mujeres, como ya se ha visto, tienden a alcanzar niveles educativos y rendimientos académicos superiores a los varones, esta ventaja no se ve reflejada en una mejor inserción laboral inicial de ellas, ni en mejores trayectorias laborales.

Si bien la obtención de una mayor formación, especialmente un título universitario o de formación profesional de grado superior, no garantiza la igualdad, ofrece a las mujeres mayores y mejores oportunidades de empleo que los niveles inferiores, pudiendo contribuir a que accedan a trabajos con mejores condiciones laborales y, respecto a algunos aspectos, acortar las diferencias con los hombres. De hecho, las mujeres tienden a obtener empleos generalmente más relacionados con sus estudios, lo que es coherente con su mayor permanencia en el sistema educativo, sobre todo entre las que cuentan con nivel educativo más alto.

En España, la presencia femenina en la educación post-obligatoria es mayor que la masculina, pero su participación en los estudios de carácter profesional es menor. Además, tanto en el bachillerato como en los estudios profesionales se produce una importante segregación según género en las modalidades elegidas por el alumnado que luego se manifiestan en el mercado de trabajo. La inserción laboral femenina de las chicas que han cursado estudios de carácter profesional es algo peor que la de sus homólogos masculinos, aunque las diferencias en este tipo de estudios son más

moderadas que en los niveles educativos más bajos. Esta mayor cualificación también las protege algo más frente a la temporalidad, y las equipara más respecto al nivel ocupacional desempeñado.

En lo que se refiere a las personas con titulación universitaria, el acceso al primer empleo suele ser más tardío en las carreras más feminizadas, como las relacionadas con las áreas de Salud, Humanidades o Educación, lo que explica en parte una inserción inicial más lenta de ellas de forma generalizada, con la excepción reseñable de Derecho.

Por otro lado, el desempleo cinco años después de terminar los estudios afecta también en mayor medida a las universitarias. La proporción de mujeres sin trabajo cinco años después de su graduación era más elevada que la de hombres en todas las áreas de conocimiento (15 frente al 8 por 100), excepto en el caso de Humanidades. Las mayores diferencias entre ambos sexos se producen en las titulaciones que presentan mayores porcentajes de graduados en paro, que además están más feminizadas (Educación, Ciencias Sociales, y Derecho).

En el caso de las mujeres, a pesar de la menor incidencia entre ellas del fracaso escolar y el abandono temprano de los estudios, cuando se daba alguna de estas circunstancias, parecían erosionar de manera más aguda su empleabilidad y motivación laboral, conduciendo a unas peores trayectorias laborales femeninas. Esta constatación, como las anteriores, en ausencia de datos más actuales se refiere a la situación anterior a la crisis, que puede haber dado lugar a una igualación por empeoramiento de la situación de los jóvenes varones con baja cualificación, que ya no encuentren refugio laboral en la construcción.

MAYOR TEMPORALIDAD DE LAS MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO

La alta tasa de temporalidad constituye un rasgo distintivo del mercado de trabajo en España; rasgo que, en el caso de las mujeres, es todavía más acusado, y en los últimos años responde fundamentalmente a la tendencia mostrada por el empleo público en este aspecto. De esta forma, mientras que a lo largo de la última década la tasa de temporalidad femenina en el sector privado se ha reducido considerablemente, hasta situarse en 2010 en un porcentaje muy similar a la tasa masculina (en torno al 25 por 100), en el sector público no ha dejado de aumentar. Así, las mujeres, que suponen algo más de la mitad del empleo público, tienen una tasa de temporalidad del 28,4 por 100, frente a una tasa masculina del 18,5 por 100.

La mayor presencia de las mujeres en el sector público se explica, entre otros motivos, por el tipo de actividades desarrolladas en este ámbito (que en buena medida, coinciden con las preferencias que han ido mostrando en sus estudios), a lo que se añadiría la mayor estabilidad laboral, modalidades de acceso más objetivas, mayores posibilidades

de promoción o por unas condiciones laborales, en general, más favorables a la conciliación de la vida laboral y personal, entre otras razones.

LA FEMINIZACIÓN DEL TIEMPO PARCIAL

La especialización de las mujeres en determinadas ramas de actividad del sector servicios, como el empleo doméstico, las actividades administrativas, la hostelería o el comercio, entronca con la segregación por sexo en el tiempo parcial. Así, mientras que entre los varones la jornada a tiempo parcial es prácticamente testimonial (alrededor del 5 por 100), entre las trabajadoras afecta al 23 por 100, representando éstas el 78 por 100 del empleo total a tiempo parcial. No obstante, la preponderancia de mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial es un fenómeno común al conjunto de la Unión Europea donde, además, esta forma de empleo está más extendida pues, por término medio, el 32 por 100 de las ocupadas trabaja a tiempo parcial, con una participación sobre el empleo total a tiempo parcial del 77 por 100.

Tradicionalmente, este tipo de jornada se ha asociado al trabajo de las mujeres, en parte por el tipo de actividades que desempeñan, aunque también por el hecho de que asumen con mayor frecuencia que los hombres el grueso de las responsabilidades domésticas y el cuidado de hijos y personas dependientes, configurándose el tiempo parcial, por tanto, como un instrumento de conciliación. Sin embargo, el empleo a tiempo parcial en España es una opción poco deseada por las mujeres y el principal motivo de que acepten este tipo de empleos es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo.

PERSISTENCIA DE LA BRECHA SALARIAL: REFLEJO DE LAS DESIGUALDADES LABORALES

A pesar de los avances experimentados en el terreno laboral, se ha de seguir hablando de desigualdad salarial. Así, el salario promedio por hora de las mujeres (8,9 euros) supone alrededor del 83,7 por 100 del de los hombres (10,6 euros), según la última edición de la Encuesta de Estructura Salarial, de 2006. Es decir, las mujeres cobran un 16,3 por 100 menos, diferencia que se acentúa más, hasta alcanzar el 26,3 por 100, cuando se considera el promedio anual.

Estas diferencias en las remuneraciones brutas entre hombres y mujeres responden a factores diversos, no pudiéndose interpretar exclusivamente como prácticas de discriminación salarial, es decir, inferior salario (de las mujeres respecto a los hombres) para trabajos de igual valor, dado que las mujeres poseen características y pautas muy distintas a los hombres en las variables del mercado de trabajo, como resultado de los procesos culturales y de socialización.

Aun así, es preocupante que, a igualdad de tipo de contrato, ocupación o rama de actividad económica, las diferencias retributivas entre mujeres y hombres sigan siendo elevadas. Resulta igualmente llamativa la existencia de brecha salarial en todos y cada

uno de los niveles educativos y, sobre todo, que ésta aumente a medida que lo hace el nivel de estudios, lo que es indicativo de la existencia de discriminación por razones de género. Algunos estudios han estimado que las diferencias salariales originadas exclusivamente por prácticas discriminatorias se sitúan entre el 15 y el 20 por 100.

Aún tomando con cautela estos datos, por cuanto responden a fuentes y metodologías distintas, lo que parece evidente es que la igualdad salarial constituye aún un reto pendiente sin el cuál no se podrá alcanzar el objetivo último de igualdad entre hombres y mujeres. Aunque los casos de discriminación salarial por género son difíciles de combatir, la negociación colectiva debería prestar especial atención al establecimiento de sistemas retributivos neutros desde la perspectiva de género, tratando de contener criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y de fijación del salario en todos sus conceptos, dado que constituyen un buen instrumento para prevenir y detectar posibles diferencias retributivas no fundadas. Hay que recordar que las diferencias provienen sobre todo de los complementos salariales establecidos en los convenios, en especial cuando éstos son fijados a partir de criterios que benefician en mayor medida a los hombres, como la antigüedad (dado que la temporalidad afecta más a las mujeres y porque, además, la vida laboral de las mujeres suele sufrir mayores interrupciones lo que dificulta la acumulación de períodos de antigüedad), la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada.

Del análisis realizado a lo largo del capítulo de empleo del informe, emergen varias materias importantes para la igualdad en el empleo, como los aspectos relacionados con la formación y la inserción laboral, la retribución, la promoción en el empleo o la organización del tiempo de trabajo junto con las posibilidades de compatibilizar la vida laboral y personal. Igualmente, junto a la educación en y para la igualdad—a la que ya se ha hecho alusión con anterioridad, como principal punto de partida para cualquier cambio cultural profundo y a largo plazo— se han identificado algunas herramientas clave para favorecer la situación en dichos ámbitos, como la negociación colectiva y los planes de igualdad, las políticas de empleo o las políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD, INSTRUMENTOS PARA EL AVANCE

Al margen de la función que corresponde a las políticas de empleo, el diálogo social y la negociación colectiva están llamados a desempeñar un papel determinante en el cambio de la situación de las mujeres en lo que respecta al empleo y las condiciones de trabajo. En este terreno, en los últimos años se han vivido avances considerables, habiéndose abierto paso la igualdad entre hombres y mujeres entre los contenidos de importantes acuerdos suscritos en el marco del diálogo social entre los interlocutores sociales tanto en el ámbito comunitario, como en nuestro país. En España, los criterios con enfoque de

género señalados en los sucesivos Acuerdos interconfederales para la negociación colectiva ya desde el año 2003, se van abriendo paso, aunque con lentitud, en las negociaciones de los convenios colectivos, especialmente por lo que hace a la negociación de determinados tipos de cláusulas. Así, la inclusión de cláusulas genéricas de igualdad y de no-discriminación sigue siendo el contenido más recurrente en este ámbito. Cabe apreciar algunos avances significativos en cuanto a la cada vez más extendida inclusión de medidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, si bien en muchas ocasiones se limitan a remitirse o a reproducir lo contemplado en la LOI, también comienzan a establecer previsiones más concretas de adaptación o de flexibilización de la jornada de trabajo con este fin, sobre todo en algunos convenios colectivos de empresa. Otro tanto ocurre en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del tratamiento de la violencia de género, incluyendo con bastante frecuencia los convenios las medidas previstas en la LOI, estableciéndose en protocolos de prevención y actuación ante estas situaciones.

A raíz de la aprobación de la LOI, los planes de igualdad se sitúan entre las herramientas teóricamente más eficaces para lograr avanzar hacia un modelo de participación igualitaria en el empleo, que contribuya a prevenir y eliminar las discriminaciones por razón de sexo. Sin embargo, el balance de los primeros años de despegue de estos instrumentos choca con importantes problemas de información y, por otro lado, con el desfavorable contexto económico en que están discurriendo sus primeros años de implementación de estos instrumentos, que condiciona el contexto general de la negociación y no favorece su despegue, emergiendo el riesgo de la pérdida de protagonismo de las políticas de igualdad en la empresa.

De los escasos estudios disponibles hasta la fecha, se desprende que los planes de igualdad suelen estar estructurados de acuerdo con las previsiones de la LOI, comprendiendo materias tales como selección, promoción y desarrollo profesional, invocando, entre otros aspectos, la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, la formación profesional en la actividad laboral, aspectos relacionados con la retribución, la prevención del acoso sexual, la conciliación de vida laboral y familiar, y en cuanto al seguimiento y control del convenio, la regulación de la comisión de seguimiento.

Sin embargo, desde un punto de vista cualitativo, los estudios utilizados en este informe coinciden en señalar la diversidad de enfoque, intensidad y concreción de las medidas, lo que arroja un balance todavía insuficiente. En general, los planes adoptan contenidos más concretos que la negociación colectiva, lo que se corresponde con su propia naturaleza y la necesidad de contener “medidas” y no tanto “objetivos”, aunque muchos incorporan con demasiada frecuencia este último tipo de contenidos genéricos.

Como elementos positivos, se percibe que los planes de igualdad van introduciendo medidas de acción positiva que difícilmente tendrían cabida en la negociación del convenio. Se aprecia, asimismo, un mayor énfasis en el tratamiento de algunos ámbitos, como el de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (incluyendo ocasiones en que se alcanzan acuerdos relativos a la distribución del tiempo y la jornada con el fin de facilitar la conciliación); la formación de los trabajadores, así como la inclusión de medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Resulta llamativo el escaso tratamiento de las diferencias retributivas entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y medidas dirigidas a evitarlas o prevenirlas, lo que puede estar relacionado con la posible complejidad del diagnóstico. Algo similar ocurre en el ámbito del acceso y la promoción en el puesto de trabajo, aunque se pueden encontrar aquí ejemplos de medidas de acción positiva (como las que prevén que a igualdad de méritos se elegirá al sexo con menor representación en la categoría).

El diagnóstico de partida de la situación de la igualdad en la empresa, la conexión de las medidas del plan con dicha situación y la evaluación del mismo son requerimientos básicos para su efectividad. Dado que todavía no se ha conseguido aprovechar todo el potencial que brindan estos instrumentos, siendo el momento actual especialmente propicio para revisar lo que funciona y lo que está fallando, pues cabe recordar que la LOI establecía la obligación del Gobierno de evaluar junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades, en el plazo de cuatro años desde su aprobación.

ACCIONES POSITIVAS PERO SIN ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Por lo que se refiere a las políticas activas de empleo desde una perspectiva de género, los objetivos han sido poco ambiciosos en el sentido de que su desarrollo se ha construido sobre criterios cuantitativos de participación más allá de guiarse por criterios cualitativos que traten de dar respuesta a los problemas y necesidades de las mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, las acciones se han enfocado en mayor medida, por un lado, en apoyar la ocupabilidad de las desempleadas más dispuestas a participar en los distintos programas, y por otro, en asegurar una presencia equitativa (numérica) de las mujeres entre los beneficiarios de los servicios. Tampoco se ha puesto el énfasis en el modo en que los servicios son prestados ni en buscar la equidad en los resultados obtenidos, los recursos se han mostrado insuficientes con relación a la dimensión del problema y a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y sigue siendo necesario disponer de una evaluación completa y rigurosa, que permita detectar los fallos y debilidades e introducir los cambios necesarios para lograr mejores resultados.

Del conjunto de políticas activas de empleo, las medidas que a priori han incorporado la perspectiva de género de una forma más clara son las medidas de fomento del empleo en forma de incentivos a la contratación de mujeres, articuladas como bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. A este respecto, todavía no se han analizado los efectos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por la cual se ha reordenado el sistema de bonificaciones a la contratación, simplificando al máximo los colectivos prioritarios en el programa de Fomento de Empleo y eliminando algunos incentivos específicos para la contratación de mujeres en determinadas circunstancias

Por lo que se refiere a la formación para el empleo, la perspectiva de género no ha estado muy presente, limitándose en el ámbito de la formación de oferta a establecer cuotas mínimas de participación de mujeres, que han propiciado una presencia mayoritaria de mujeres en este ámbito. Mientras, en el ámbito de la formación de demanda realizada por las empresas, su participación es menor a la de los hombres, lo que en cierto modo guarda relación con la distinta composición de las plantillas de las empresas.

Se observa también una mayor participación femenina en los programas de promoción de la iniciativa emprendedora y la actividad económica -en mayor medida en aquéllos desarrollados por las agencias de empleo y desarrollo local- y en los programas que combinan formación y empleo, relacionados también con entidades locales u organismos colaboradores.

LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Las políticas de conciliación en España han experimentado avances reseñables, tal y como se ha visto anteriormente, sobre todo con la aprobación de la LOI. A pesar de ello, adolecen de deficiencias importantes, en especial de la ausencia de un enfoque integral y decidido a los orígenes del problema, como son las desigualdades originadas por factores sociales y culturales dentro y fuera del ámbito doméstico. No en vano, han estado centradas principalmente en los permisos por maternidad y paternidad así como en las excedencias, no habiéndose realizado esfuerzos suficientes, sin embargo, en otros ámbitos, como los servicios de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes, donde existe aún un déficit importante de infraestructuras sociales que den cobertura a dichos servicios.

Tampoco se ha avanzado lo suficiente hacia una reorganización de los tiempos sociales más adaptada a las necesidades familiares y personales. En este sentido, la jornada laboral y su distribución son aspectos determinantes de las posibilidades de compatibilización de la vida laboral y familiar. Para la gran mayoría de las personas trabajadoras entrevistadas en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de

2007, su horario se adaptaba bien o muy bien a sus compromisos sociales y familiares, si bien casi una cuarta parte reportaba problemas de adaptación entre su horario laboral y sus compromisos sociales y familiares.

Las dificultades para avanzar en este ámbito están ligadas a algunas características fuertemente arraigadas en el modelo español, como las jornadas extensas y prolongadas (que practican el 45,6 por 100 de las personas trabajadoras, especialmente los hombres), o la rigidez en los horarios de entrada y salida al trabajo: la jornada partida es el tipo de distribución más extendido, sobre todo entre los hombres, y solamente un 7 por 100 de la población trabajadora goza de horario flexible, siendo más frecuente también entre los hombres que entre las mujeres.

Además, contrariamente a lo que cabría pensar por el hecho de la concentración de mujeres en el sector público o la mayor frecuencia entre ellas de la jornada continua (un tercio del total de trabajadoras), los horarios atípicos están bastante extendidos en actividades fuertemente feminizadas.

Igualmente, determinadas actividades del sector servicios, en las que la presencia de mujeres es elevada, figuran entre aquellas en las que los trabajadores perciben que su tipo de horario no se adapta bien a su vida social y familiar: servicio doméstico, limpieza, hostelería, personal sanitario, o dependientes, entre otras. En el otro extremo, otro grupo fuertemente feminizado, el de personal docente, es el que mejor dice poder adaptar su horario de trabajo con sus compromisos sociales y familiares.

Sin embargo, parecen apreciarse ciertos indicios de cambio en este ámbito, al menos en las medianas y grandes empresas. Casi la mitad de los centros de trabajo consultados en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009), afirmaban utilizar la flexibilización horaria como herramienta de gestión enfocada a mejorar el compromiso y dedicación de los trabajadores, especialmente en el sector servicios, mientras el 8,7 por 100 de las empresas había implantado el teletrabajo.

En todo caso, es necesario mejorar el conocimiento sobre la organización del tiempo de trabajo y sobre cómo se está abordando en los diferentes ámbitos, teniendo en cuenta la perspectiva de género y su estrecha relación con las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La protección social de las mujeres

A lo largo de los años el Sistema de la Seguridad Social, originariamente de base contributiva y sustentado en el patrón de vida laboral completa -al que se ajustaban las trayectorias de la mayor parte de los hombres, pero no así de las mujeres-, se ha ido adaptando a las nuevas realidades sociales y ha ido eliminando paulatinamente los sesgos de género explícitos en su regulación. Así, se han modificado importantes

prestaciones conforme a la evolución de los cambios sociales y económicos, –como es el caso de la jubilación y la viudedad-, se han creado otras nuevas -como la de paternidad-, y se han introducido elementos correctores de algunos requisitos que perjudicaban en mayor medida a las mujeres que a los hombres, como es el caso del tratamiento del trabajo a tiempo parcial o de las posibilidades de titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en el ámbito de la Seguridad Social, si bien para alcanzar el mismo nivel de prestaciones deben mostrar patrones homogéneos de vida laboral, lo que no se da, teniendo en cuenta las diferencias persistentes en las trayectorias de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

LAS DIFERENTES VIDAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES CONDICIONAN SUS NIVELES DE PROTECCIÓN SOCIAL

En términos generales, las mujeres se han venido incorporando más tarde que los hombres al mercado laboral, sus carreras laborales son más irregulares y sus bases de cotización más bajas. Además, para las mujeres, tener el mismo comportamiento que los hombres en el empleo supone en muchas ocasiones renunciar a la vida familiar, mientras que no tenerlo implica renunciar, siquiera temporalmente, a una carrera profesional, lo que acaba traducándose en menores expectativas de prestaciones sociales.

Las pautas sociales existentes explican que sean las mujeres que necesitan compatibilizar su vida familiar y laboral las que mayor uso hagan de excedencias para el cuidado de hijos y personas dependientes, permisos y reducciones de jornada laboral, frente a una utilización todavía muy reducida de las mismas entre los varones. Sin embargo, estas mujeres se encuentran con un sistema contradictorio, en el que, por un lado, se facilita las interrupciones en la vida laboral de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, mientras que, por otro lado, se penalizan los períodos de ausencia del mercado de trabajo y el empleo a tiempo parcial.

A pesar de la importante incorporación de las mujeres al mercado laboral, en la actualidad siguen estando menos representadas que los varones entre los perceptores de prestaciones sustitutivas de salarios o de rentas, como las pensiones de jubilación o de incapacidad, mientras que cerca de la mitad de las prestaciones que perciben son de supervivencia, fundamentalmente pensiones de viudedad, siendo también mayoritarias entre los beneficiarios de prestaciones no contributivas, lo que responde en gran medida a su tardía incorporación al mercado laboral, a su menor permanencia en el empleo y a su mayor longevidad. No obstante, se aprecia una tendencia al alza en la proporción de mujeres beneficiarias de pensiones contributivas, frente a una disminución en las asistenciales y de carácter no contributivo, así como un aumento de la cobertura

femenina de la protección por desempleo, lo que es reflejo de la participación laboral creciente de las últimas generaciones de mujeres.

La cuantía de las pensiones correspondientes a las mujeres continúa siendo, en términos generales, inferiores a las de los hombres, lo que se explica fundamentalmente por el mayor acceso de los varones a las pensiones de jubilación, cuyo importe es superior al del resto de prestaciones. Además, las mujeres se concentran en determinados regímenes especiales de la Seguridad Social, como el de empleados de hogar, el agrario por cuenta ajena, el de trabajadores autónomos y el SOVI, cuya normativa se aparta del régimen general en sustanciales aspectos, dando lugar a las cuantías más bajas del sistema. Como consecuencia, perciben con mayor frecuencia que los hombres cuantías mínimas y complementos por mínimos, si bien no debe obviarse el impacto positivo que ha supuesto para las pensionistas la política de incremento de las pensiones mínimas por encima de la revalorización general.

MENOS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES Y DE MENOR CUANTÍA

El retraso en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los rasgos diferenciales de los empleos que ocupan, con entradas más tardías en la ocupación, trayectorias laborales más irregulares y un mayor número de interrupciones (asociadas tanto a la mayor incidencia de la contratación temporal y del desempleo, como a la maternidad y el cuidado de los hijos), sitúan a la mujer en desventaja respecto a los hombres, apreciándose todavía diferencias significativas tanto en el número de pensiones contributivas de jubilación, como en el importe medio de las mismas.

La segregación laboral por razón de género, tanto ocupacional como sectorial, implica, en el caso de las mujeres, menores salarios y, en consecuencia, menores bases de cotización y menores pensiones futuras de jubilación. La mayor frecuencia de la temporalidad supone mayores huecos de cotización que los hombres. El mayor acceso a empleos a tiempo parcial perjudica doblemente a la cuantía futura de las pensiones de las mujeres, tanto a través de una base reguladora menor, como por el cómputo de un número más reducido de horas cotizadas, pese a algunas mejoras introducidas dirigidas a modular los efectos de la proporcionalidad en el cálculo de las prestaciones. A esto hay que añadir situaciones de desempleo durante periodos prolongados; salidas tempranas de la ocupación laboral por responsabilidades familiares, y la persistencia de la brecha salarial con los hombres.

En consecuencia, las pensiones de jubilación de las mujeres, aunque están aumentando, se sitúan por debajo de los 1,8 millones, representando todavía únicamente el 55 por 100 de las prestaciones correspondientes a los varones. Además, la cuantía media percibida se sitúa en 592,42 euros mensuales, frente a los 998,56 euros de los varones.

Las mujeres tienden a jubilarse más tarde que los hombres, en parte porque han tenido menos opciones que ellos para jubilarse anticipadamente –al no cumplir en su mayoría el requisito básico hasta hace poco tiempo de haber cotizado con anterioridad a 1967-, aunque también por su mayor inestabilidad en el empleo, que hace que necesiten prolongar su vida laboral para poder lograr generar el derecho a percibir la pensión contributiva.

Las diferentes modificaciones que se han ido introduciendo en el sistema público de pensiones, dirigidas a su sostenibilidad financiera, no han tenido en cuenta los muy distintos efectos que producen en hombres y mujeres como consecuencia de sus diferentes trayectorias laborales. Algunas de las medidas implementadas, -las más recientes, mediante la Ley 27/ 2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social- como el incremento del número de años tomados como referencia para el cálculo de la base reguladora, o el del periodo mínimo de cotización, han supuesto para las mujeres una mayor probabilidad de que se incluyan en el periodo de cálculo de su pensión episodios de baja o nula cotización y de menores bases de cotización, reduciéndose, asimismo, la posibilidad de alcanzar el periodo mínimo necesario para acceder a la pensión.

No obstante, la Ley 27/2011 introduce también medidas que hay que valorar positivamente desde el punto de vista de la igualdad de género, tendentes a corregir las consecuencias en el sistema de protección social derivadas de las desigualdades sufridas por las mujeres en el mercado de trabajo. Así, introduce ciertos elementos correctores de los efectos que el reforzamiento de la contributividad en los requisitos de acceso a la jubilación puede surtir en las mujeres, tales como la consideración como periodo cotizado de aquel derivado del nacimiento, adopción o acogimiento de menores, o la ampliación del periodo de excedencia en razón de cuidado de hijos.

Además, la Ley incluye otras medidas con un impacto positivo para las mujeres, entre las que cabe destacar la integración del R. E. de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social; el aumento de la cuantía de la pensión de viudedad de los pensionistas de 65 y más años que no perciban otra pensión pública, o la previsión de un estudio sobre las medidas a adoptar para impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de hijos, personas con discapacidad o en situación de dependencia, como elementos a considerar en las carreras de cotización de las mujeres.

La Ley prevé también el estudio de medidas que mejoren la consideración de los periodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial y en los contratos fijos discontinuos. Cabe recordar al respecto que se han incorporado ya algunas modificaciones en la regulación de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, con un impacto positivo, especialmente para las mujeres, como fue la

introducción de un coeficiente multiplicador del 1,5 aplicable al periodo cotizado, a fin de atenuar el impacto de la simple proporcionalidad a la hora de causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. Y es precisamente este coeficiente multiplicador el que pretende modificar la Ley 27/2011, a fin de mejorar la protección social de estos trabajadores.

LA PENSIÓN DE VIUEDAD EN PERMANENTE RECONSIDERACIÓN POR LAS DIFERENTES REALIDADES SOCIALES

Las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres y en el consiguiente acceso a las pensiones de jubilación, unido a la mayor longevidad de las mujeres, explican que, en la actualidad, más del 90 por 100 de las pensiones de viudedad correspondan a mujeres, fundamentalmente mayores de 65 años, con una cuantía media en el conjunto del sistema próxima a los 560 euros mensuales.

La pensión de viudedad, al tener un tratamiento diferenciado respecto al resto de pensiones del Sistema, que la hace compatible con cualquier nivel de ingresos, tanto procedentes del trabajo como de cualquier otra prestación, puede llegar a suponer, en determinados supuestos, situaciones de sobreprotección, máxime cuando tiene carácter vitalicio. Este es el caso, de aquellas personas que, habiéndose incorporado en su día al mercado de trabajo, en el momento de enviudar disponen de ingresos propios procedentes de empleos remunerados o de las pensiones contributivas de jubilación que hayan podido generar. A esto se le une el hecho de que, por la aplicación de la normativa reguladora de la pensión de viudedad a las situaciones derivadas de la ley del divorcio, una persona puede dar lugar a más de un beneficiario con derecho a pensión de viudedad.

Por el contrario, existe un volumen numeroso de viudas de avanzada edad, cuyos ingresos proceden fundamentalmente de la pensión de viudedad obtenida tras el fallecimiento del cónyuge, para las cuales, el importe de estas prestaciones en muchos casos es insuficiente, situándolas en situaciones de riesgo de pobreza.

La coexistencia de situaciones y generaciones de mujeres pertenecientes a distintos modelos de participación laboral y organización familiar justifica todavía el tratamiento diferenciado de esta prestación dentro del Sistema de la Seguridad Social, si bien resulta conveniente seguir introduciendo reformas que contribuyan a mejorar la protección de los pensionistas sin otros recursos, así como adecuar la protección de las personas menos vulnerables, tal y como recomienda el Pacto de Toledo.

LAS MUJERES Y LA INCAPACIDAD

Una vez más, la regulación de las prestaciones de incapacidad, tanto temporal como permanente, al tratarse de una prestación de carácter contributivo, refleja la desigualdad

implícita en el mercado de trabajo, a través de una menor cobertura de estas prestaciones entre las mujeres y de una menor cuantía percibida.

La misma desigualdad en la participación laboral de las mujeres y su mayor longevidad deriva en que, en el ámbito no contributivo, las prestaciones por incapacidad sean más frecuentes entre las mujeres, especialmente en las pensiones de la LISMI, donde representan más del 80 por 100 del total.

PRESTACIONES LIGADAS A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La protección por maternidad ha evolucionado notablemente en los últimos años como consecuencia de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y de los avances normativos en materia de igualdad de oportunidades y conciliación. Entre las modificaciones registradas cabe destacar la creación y mejora de nuevas prestaciones, como la de riesgo durante el embarazo, o las prestaciones por paternidad y por riesgo durante la lactancia, o la mejora en el tratamiento otorgado a los periodos de excedencia o de reducción de jornada, en razón del cuidado de hijos menores u otros familiares.

El desarrollo de estas prestaciones y, muy especialmente, la creación del permiso por paternidad, suponen un avance hacia el logro de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, el escaso porcentaje de mujeres que hacen uso de la cesión de la parte disponible de su permiso por maternidad a los varones, unido a la duración de la prestación de paternidad (trece días) -y cuya ampliación a cuatro semanas ha quedado suspendida-, reduce la eficacia de estas prestaciones como vía para alcanzar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares dentro del hogar, tal y como se señala en el apartado de conciliación y corresponsabilidad.

LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO ENTRE LAS MUJERES

La regulación legal de la protección por desempleo no contempla ninguna disposición de la que pueda inferirse un trato diferenciado en razón de género. Sin embargo, las desigualdades que persisten en el ámbito del mercado laboral, explican que siga habiendo diferencias por sexo, tanto en el número de beneficiarios, como en las causas del derecho, en su extensión temporal, en la tasa de cobertura o en la cuantía.

En las prestaciones de carácter contributivo, las desigualdades se explican fundamentalmente por las diferencias en las tasas de empleo y de paro de hombres y mujeres; en sus niveles salariales -y, consecuentemente, en las bases reguladoras-, o en sus trayectorias de cotización, relacionadas, a su vez, con factores, como la afiliación a determinados regímenes especiales de la Seguridad Social, la mayor o menor temporalidad en el empleo o el tiempo parcial.

Las mujeres han mostrado tradicionalmente una elevada representación en el ámbito asistencial, debido a que, en términos generales, pierden el empleo con menores

períodos de carencia y cotización que los hombres y, por tanto, tienen mayores dificultades a la hora de cumplir los requisitos necesarios para acceder al nivel contributivo, al tiempo que las oportunidades para encontrar empleo son más reducidas entre las mujeres. Además, la participación de las mujeres es superior a la de los varones en los subsidios eventuales agrarios así como en la renta activa de inserción.

EL SISTEMA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La esperanza media de vida ha aumentado de manera incesante en las últimas décadas alcanzando valores que en España superan ya los ochenta años. La mayor esperanza de vida de las mujeres tiene como consecuencia una mayor incidencia en ese colectivo de las discapacidades asociadas a la edad y una tasa de dependencia superior. Siguiendo los datos del IMSERSO, en septiembre de 2011 habían solicitado la evaluación del SAAD, para ser beneficiarios del sistema, casi 1.550.000 personas. Cerca de tres cuartas partes son mujeres. Las mismas proporciones se reflejan en el perfil de los beneficiarios, entre los que el 65 por 100 son también mujeres.

Los cambios sociodemográficos derivados del envejecimiento de la población y sus repercusiones en términos de protección social guardan una estrecha relación con la pérdida de vigencia del modelo tradicional de cuidados sustentado en las familias y, dentro de ellas, en las mujeres. España sigue siendo uno de los países de la Unión Europea con menor apoyo público a la familia (6,8 por 100 del gasto en protección social frente al 8,3 en la UE-27), por ello las redes de apoyo intergeneracional desempeñan un papel fundamental en el sistema de bienestar español.

El hecho de que las prestaciones de carácter económico, contrariamente a los objetivos de la ley, sean predominantes y esta tendencia se vaya consolidando con los años, repercute negativamente en la superación del modelo tradicional de cuidados en el hogar, cuyo peso sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Las mujeres en la toma de decisiones

La participación creciente de las mujeres en diversas esferas centrales de la vida social como la educación y el trabajo, junto con las numerosas iniciativas adoptadas en los últimos años en pos de incrementar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos institucionales, han contribuido a aumentar su presencia en los procesos de toma de decisiones, si bien parecen no haber sido suficientes los esfuerzos para reducir sustancialmente el desequilibrio todavía existente entre hombres y mujeres en el ámbito de la participación política, económica y social.

Entre las explicaciones de la persistencia del denominado “techo de cristal” que impediría a las mujeres alcanzar las posiciones de mayor responsabilidad y retribución, al igual que ocurría en el caso de la segregación ocupacional, figura un amplio conjunto de pautas culturales, a las que subyace la subestimación de las capacidades de las mujeres y el hecho de que sigan teniendo que afrontar en solitario las responsabilidades de la organización doméstica y de cuidados, en un contexto de escasez de servicios públicos de apoyo. Una realidad mucho más acusada en el medio rural, donde la organización privada de las tareas del cuidado siempre recae en el género femenino y que la Ley de Dependencia, cuyo desarrollo recae en las Comunidades Autónomas no ha podido resolver debido a la baja dotación presupuestaria. Las dificultades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres en los puestos de decisión serían solamente una manifestación más de esas pautas que, de hecho, las mujeres acusan con mayor incidencia a la hora de apostar por su desarrollo de carrera profesional –que suele exigir renuncias personales y dedicación medida no sólo en resultados cualitativos, sino en tiempo- que en el momento mismo de la incorporación al mercado de trabajo.

De ahí que las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad no sólo sean menos cuantitativamente, sino que además los ocupen en un entorno regido por pautas informales tradicionalmente masculinas, que aquéllas se ven obligadas a asimilar para su plena integración y la consolidación de su trayectoria profesional. Por otro lado, ello las coloca con frecuencia en una situación de sobreselección, pues la competencia no se mide sólo en relación con sus colegas masculinos, sino también se produce respecto a sus colegas femeninas con un mayor grado de asimilación de dichas pautas.

En términos macroeconómicos esta situación de infrarepresentación supone un balance coste-beneficio negativo, ya que el gasto en recursos humanos y competencias, no se compensa con un uso eficaz del capital humano que éstas representan, capital que por otro lado, es una de las claves para la competitividad en una economía globalizada. Desde una perspectiva microeconómica la igualdad de género enfatiza los beneficios que las compañías pueden obtener al reflejar la diversidad de sus empleados y consumidores. Además, algunos estudios sugieren que existe una correlación positiva entre la proporción de mujeres en puestos directivos y unos buenos resultados de las empresas, lo que no necesariamente implica causalidad entre uno y otro efecto.

Por ello, son muchas las instancias, nacionales e internacionales, que abogan por una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, cuestión que es asumida tanto en la normativa española como en las políticas comunitarias. En ese sentido, hay que mencionar el papel de la LOI, que ha introducido medidas de

acción positiva en el ámbito de su representación política, a incrementar la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles, y a asegurar el principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado (AGE) y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

LAS MUJERES ROZAN LA PARIDAD EN EL PODER LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y JUDICIAL

En España, la afiliación de mujeres a los principales partidos políticos, aunque en continuo crecimiento, progresa muy lentamente, pues en 2009 no alcanzaba todavía el umbral del 40 por 100, y tampoco la presencia de mujeres en los cargos ejecutivos de los partidos políticos es muy alta, pues en su conjunto apenas rebasa el 30 por 100.

En España, la Ley de Igualdad ha introducido la regla de que para poder concurrir a las elecciones celebradas en nuestro país, en las listas electorales presentadas por los partidos políticos ninguno de los dos sexos puede suponer menos del 40 por 100 del total y que ese mismo equilibrio debe aplicarse a cada tramo de cinco candidatos. A pesar de su cumplimiento, la utilización de las cuotas electorales, en su formulación neutra, no está resultando suficiente para alcanzar los objetivos que perseguía la LOI, circunstancia cuyas causas convendría analizar en profundidad. Sin embargo, España ocupa el quinto lugar de la UE-27 en participación femenina en el Parlamento Europeo, y en el año 2011, hay paridad en la mayor parte de los parlamentos autonómicos.

En todos los gobiernos nacionales de la UE, las mujeres han conseguido incrementar su presencia en los gobiernos de sus respectivos países, pero mientras su aumento durante los años noventa fue bastante significativo, en la primera década del siglo XXI ha sido mucho menor. Además, si se agrupa el número de mujeres y hombres de las diferentes carteras ministeriales, la situación más común, tanto en España como en la UE-27, es que cuando las mujeres alcanzan una cartera ministerial ésta tenga funciones socio-culturales, mientras que el resto de ellas lo hacen de forma más residual o simplemente no ocupan otras funciones.

La presencia femenina en el Consejo de Ministros de España de las últimas legislaturas ha sido paritaria, pero ésta proporción desciende mucho en los niveles de Secretaría de Estado y Subsecretarías. Sin embargo, su presencia aumenta cuando los nombramientos se efectúan entre funcionarios de carrera de la AGE, dado que la presencia femenina en el grupo superior del personal funcionario es bastante paritaria. Tampoco en los diversos órganos constitucionales se alcanza la paridad.

En España, en los últimos años la presencia de las mujeres en el poder ejecutivo en la mayoría de las Comunidades Autónomas ha sido superior a su representación en los parlamentos, excepto tras las elecciones celebradas en 2011, pues solo cinco CCAA alcanzan actualmente la paridad. Por su parte, la media de la presencia de las mujeres en

los gobiernos locales es ya superior a su representación en el poder ejecutivo autonómico en todas las CCAA. En 2011, sólo en siete regiones la presencia de mujeres en el conjunto de las concejalías era inferior al 40 por 100, aunque con valores ya muy próximos.

En la Administración General del Estado, aunque se ha alcanzado la paridad en la composición por sexo en el empleo se sigue produciendo cierta segregación vertical, que se manifiesta en su menor presencia en los niveles predirectivos (niveles 28 y 29) y directivos (nivel 30). Esta segregación se sigue manifestando, igual que en épocas anteriores, no sólo en el descenso de la presencia femenina a medida que se asciende en los grupos profesionales, sino sobre todo en la reducción del número de mujeres conforme se asciende a los puestos más elevados de las correspondientes escalas profesionales (niveles 14-30), circunstancia habitual en el conjunto de la UE-27. Finalmente en España, el personal funcionario y laboral reproduce, aunque en mucha menor medida, la segregación horizontal que se observaba en el gobierno de la nación y en los altos cargos de la Administración, según las funciones de los diferentes ministerios.

Finalmente, el continuo y creciente número de mujeres profesionales del Derecho experimentado en España se refleja en su elevada presencia en la actualidad entre los miembros del poder judicial (jueces y magistrados), personal judicial (secretarios) y otros profesionales que colaboran con el poder judicial (fiscales). Sin embargo, su presencia en los órganos de gobierno y cargos superiores de la carrera judicial continúa siendo menor a la masculina.

MÁS MUJERES EN EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y EMPRESARIAL: UNO DE LOS RETOS A ALCANZAR

Asegurar la plena integración de las mujeres a los procesos de toma de decisiones económicas es un aspecto clave para aumentar las tasas de empleo femeninas, siendo necesario para ello la colaboración activa de aquellos que dirigen los procesos de globalización y cambios tecnológicos que están transformando el carácter del mercado de trabajo, es decir, y de aquellos responsables de decisiones críticas en términos económicos (entre ellos, los bancos centrales y los ministerios de economía), así como de los líderes de las grandes compañías, las personas que dirigen las de mediano y menor tamaño y los propios interlocutores sociales.

Sin embargo, la presencia masculina sigue siendo mayoritaria, salvo contadas excepciones, tanto entre los altos cargos de los Bancos Centrales, como en la Carteras Ministeriales de Economía.

En cuanto al liderazgo en las grandes compañías, la composición por sexo de los Consejos de Administración está siendo tomada como referencia para evaluar los

avances de la participación de las mujeres en la toma de decisiones el ámbito económico y empresarial. Los últimos datos a este respecto muestran que tanto en España como en Europa, su presencia es minoritaria. Por ello, según el último informe de la Comisión Europea sobre el progreso en la igualdad de hombres y mujeres, casi todos los gobiernos europeos han desarrollado diversas iniciativas para incentivar al sector empresarial en el sentido de mejorar las oportunidades de las mujeres en sus carreras profesionales y romper el “techo de cristal”. Estas iniciativas engloban desde medidas consideradas “suaves” como campañas, monitorización, mentorías o tutorías, redes, estatutos voluntarios y el uso de códigos de buen gobierno, hasta cuotas de género establecidas legalmente, que han sido adoptadas por Ley recientemente en algunos países europeos, entre ellos, España.

En el conjunto del sector privado, el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y gerencia permanece como uno de los principales retos a alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Su menor presencia respecto a su representación en total del empleo, no sólo denota la falta de igualdad en las carreras profesionales de las mujeres, sino que podría explicar en parte la menor presencia femenina en los máximos órganos de dirección de las grandes empresas, suponiendo un primer filtro que obstaculizaría un eventual acceso de las mujeres a los altos cargos de las empresas que cotizan en bolsa. Y probablemente guarde relación con la menor propensión al empleo por cuenta propia de las mujeres para todos los niveles educativos que se constató en el análisis de las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres.

En cualquier caso, la proporción de mujeres directivas va aumentando según disminuye el tamaño de las empresas, lo que algunos estudios atribuyen a un más fácil acceso de las mujeres a la dirección general en las empresas pequeñas que en las grandes. Además, la presencia de la mujer en la dirección del conjunto del tejido empresarial no es sólo cuantitativamente inferior, sino que ésta es cualitativamente diferente a la de los hombres, como muestra el desigual perfil personal y profesional de directivos y directivas, y su diferente relación con la vida familiar.

En cuanto a la situación de los interlocutores sociales, también la presencia femenina ha ido avanzando hacia la paridad en las organizaciones de los empleadores y, especialmente, en las organizaciones de los trabajadores. Por ello, tanto los interlocutores sociales europeos, como un creciente número de organizaciones en los distintos niveles sectoriales y territoriales están implementando diversos programas que tratan de promover una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones en estas organizaciones.

En las dos organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal en España, la evolución de la afiliación femenina y de su representación en los altos cargos del

sindicato ha sido positiva, debiéndose parte de estos avances hacia la paridad a diferentes acciones positivas adoptadas en el seno de ambos sindicatos.

Unido a lo anterior, valga reiterar la necesidad de superar los problemas específicos a que se enfrentan las mujeres para acceder a los niveles más altos en el ámbito académico y científico, tanto en el sector público como en el privado.

En resumen, el presente informe aborda la situación de las mujeres en las principales áreas determinantes de su trayectoria de vida y su posición en la sociedad. Son aspectos esenciales de la misma la educación, la esfera del trabajo remunerado y su proyección en la protección social, así como el acceso a los distintos ámbitos de poder o decisión. La relación de estas dimensiones con la vida familiar y personal, la corresponsabilidad, el apoyo de las políticas públicas y la acción normativa son otros aspectos importantes, asimismo contemplados en este estudio, cuyo propósito es completar con la visión del CES el diagnóstico sobre esta realidad.

BIBLIOGRAFÍA

Add Talentia (2010): *La paridad, cada vez más lejos. Presente y futuro de las mujeres en los Consejos de Administración.*

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003): *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.*

ANECA (2008): *Informe de Graduados y de Estudiantes. Titulados universitarios y mercado laboral.* Proyecto Reflex.

Angulo, C. (2010): *La nueva encuesta de empleo del tiempo*, INE, 2009-2010.

Aragón, J, Añino S. y Rocha F. , Observatorio 13 del Instituto de la Mujer, *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*, Fundación 1º de mayo, 2009.

Arenas Viruez M. (2010): *El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad.* Estudio núm. 22/2010. Aranzadi Social.

Argimón, I. y González, C. I. (2007): *Jubilación entre los 60 y los 65 años. Algunas características.* Instituto de Estudios Fiscales.

Arrazola M. et al (2010): “Las diferencias por género en el mercado de trabajo en España: la importancia de los factores institucionales” en *Papeles de economía española*, núm. 124. FUNCAS.

Arroyo Romero-Salazar, L. (2009): *Situación económica, laboral y social de las mujeres en el contexto de crisis económica.*

Asociación de Mujeres Juristas Themis (2009): *Informe: Las Mujeres y la Toma de Decisión.*

Blat, T. (2009): “Resultados académicos y relación formación-empleo según sexo”, en *Revista Participación Educativa*, núm.11. Consejo Escolar de Estado.

Brindusa, A.; de la Rica, S. y Dolado, J.J. (2011): *The Effect of Public Sector Employment on Women’s Labour Market Outcomes.* Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

Buqueras, I. (2006): *Tiempo al tiempo.* Planeta.

Caixa Cataluña (2009): *Observatorio de la Inclusión Social. Informe de la Inclusión Social en España 2009.*

Camarero, L. y Sampedro, R. (2008): “¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* núm. 124, págs. 73-105.

- (coord.) (2009): *La población rural en España*. Colección Estudios Sociales núm. 27. Fundación La Caixa.

Caprile Elola-Olaso, M. y Fundación CIREM, (2008): *Estudios e Investigaciones. El sesgo de género en el sistema educativo. Su repercusión en las áreas de matemáticas y tecnología en secundaria*. Instituto de la Mujer.

Casero, V. y Angulo, C. (fecha no especificada) *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*. INE.URL:

http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/otras_facetas_empleo_0203.pdf.

Castaño Collado, C. (2005): *Las mujeres y las tecnologías de la información : internet y la trama de nuestra vida*. Alianza.

- (2008) (dir.): *La segunda brecha digital*, Cátedra.

Castillo, E.J. (2010): “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones:diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* , núm. 129, págs. 61-105.

Castro García, C. y Pazos Morán, M. (2007): *Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual*. Papeles de Trabajo Núm. 26/07. Instituto de Estudios Fiscales.

Cebrián, I. y Toharia, L. (2008) “La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL” en *Revista de Economía Aplicada*, vol. XVI, E-1, número extraordinario.

Centro de Estudios Económicos Tomillo (2007): *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer.

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2007): *Mujeres directivas*. Estudio 2.744.

- (2009): *La educación en edades tempranas (0-3 años)*. Barómetro febrero de 2009. Estudio núm. 2.788.
- (2010): *Barómetro de marzo 2010*. Estudio núm. 2.831.

Chinchilla, N. et al. (2007): *Trayectoria, conciliación y rol directivo*. Estudio núm. 47, IESE. Universidad de Navarra.

Comisión Europea (2000): “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)”. COM (2000) 335 final, 7 de junio de 2000.

- (2006): “Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010“ COM (2006) 92 final, 1 de marzo de 2006.
- (2006a): “Guidelines for candidates on senior management appointment procedures”.
- (2008): “Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar“. COM (2008) 635 final, 3 de octubre de 2008.
- (2008a): *Eurobarómetro*.
- (2008b): “Work-life balance package”. Memo 08/603.
- (2008c): *Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Ageing Society*.
- (2008d): “Informe intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)”. COM(2008) 760 final.
- (2008d): “Implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children”. COM(2008) 598.
- (2009): *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*.
- (2009a): “Proposal for a Council Directive implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC”. COM(2009) 410 final
- (2009b): “Igualdad entre mujeres y hombres”. COM(2009) 77 final.
- (2009c): *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2009 Compendium*.
- (2009d): *Gender segregation in the labour market. Root, causes, implications and policy responses in the EU*.
- (2010): “Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer“. COM(2010)78 final, 5 de marzo de 2010.
- (2010a): *More women in senior positions. Key to economic stability and growth*.
- (2010b): “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015”. COM (2010) 491 final. 21 de septiembre de 2010
- (2010c): “Libro Verde: El gobierno corporativo en las entidades financieras y las políticas de remuneración“. COM (2010) 284 final, 2 de junio de 2010.

- (2010d): *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation.*
- (2010e): *European Gender Equality Law Review 2010–1.* European network of legal experts in the field of gender equality.
- (2011): “Progress towards the common European objectives in education and training (2010/2011). Indicators and benchmarks”. Documento de trabajo del personal de la Comisión.
- (2011a): *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership.*

Confederación Sindical Internacional (CSI) (2009): *(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales.*

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (2007): “Monográfico sobre Aspectos Socio-Laborales de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres” en *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 91/2007.

Consejo Económico y Social (CES) (1994): *Informe 3/1994. La situación de la mujer en la realidad sociolaboral española.*

- (2000): *Informe 4/2000. La protección social de las mujeres.*
- (2002): *Informe 3/2002. La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda en España.*
- (2003): *Informe 2/2003. Negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.*
- (2003a): *Informe 3/2003. Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.*
- (2004): *Dictamen 2/2004, sobre el Anteproyecto de Ley orgánica integral de medidas contra la violencia ejercida sobre las mujeres.*
- (2005): *Informe 6/2005. El papel de la juventud en el sistema productivo español.*
- (2006): *Dictamen 3/2006 sobre el Anteproyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*
- (2006a): *Dictamen 8/2006 sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de igualdad entre hombres y mujeres.*

- (2008): “La transición educativo-formativa e inserción laboral de los jóvenes en España”, en *CAUCES*, núm.3.
- (2009): *Informe 1/2009. Sistema educativo y capital humano*.
- (2011): “Adecuación de las pensiones en un contexto de reformas”, en *CAUCES*, núm. 16.
- (2011a): *Dictamen 2/2011, sobre el Anteproyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*.
- (2011b): *Dictamen 3/2011, sobre el Anteproyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación*.
- (2011c): *Dictamen 4/2011 sobre el Anteproyecto de Ley sobre Titularidad compartida de las explotaciones agrarias*.
- (2011d): *Dictamen 5/2011 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se procede a la Integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social*.

Consejo Europeo (1996): *Informe final de actividades*. Grupo de especialistas en igualdad y democracia (Gallagher, Laver y Mair). Publicaciones del Consejo de Europa.

- (1996a): “Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión”. DOCE/L 319, 10 de diciembre de 1996.
- (2003): “Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público”. Rec(2003)3, 12 de marzo de 2003.
- (2003a): “Review of the implementation by the Member States and the EU institutions of the Beijing Platform for Action”, Conclusiones del Consejo.
- (2009): “Conclusiones del Consejo sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»)”. DOCE 2009/C 119/02, 12 de mayo de 2009.

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) (2008): *Fecundidad y trayectoria laboral de las mujeres en España*. Ministerio de Igualdad.

- (2009): *Informe Mujeres Investigadoras*.

Davia M.A. (2004): *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales*. Colección estudios CES, núm.164.

De Anca, C. y Aragón, S. (2007): “La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional” en *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*, núm. 38. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración.

De la Rica S.; Dolado J.J. y Vegas R. (2010): *Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain*. Discussion Paper No.5032. Institute for the Study of Labor (IZA)

De la Rica, S. (2010): “Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006”, en Villar, A. (Comp), *Mujeres y mercado laboral en España*, Fundación BBVA.

De Vicente Abad, M.A. et al. (2010): *Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Delgado, M.I. y Vázquez, E. “Evolución de la presencia de la mujer en los grupos profesionales de banca, 2000-2008”, en *Información Comercial Española*, núm. 852.

Durán Heras, M.A. (2002): *La contabilidad del tiempo*. CSIC.

- (2006): “Dependientes y cuidadores: el desafío de los próximos años” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm 60, págs. 57-73.
- (2007): *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?*, Espasa-Calpe.
- (2010): *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Fundación BBVA

Elejabeitia, C. (2003): *Estudio I. Formación Profesional en Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) e Instituto de la Mujer.

Elzo, J. (2010): *Un individualismo placentero y protegido*. Universidad de Deusto.

Eurofound (2008): *European industrial relations observatory, Working time developments*.

- (2010): *Annual Report from the European Restructuring Monitor*.
- (2010a): *Fifth European Working Conditions Survey*.
- (2010c): *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*.
- (2010d): *Los servicios de atención infantil en Europa. Foundation Findings*.

European PWN Board Women Monitor (2010): *Cuarto informe bianual de la red de mujeres profesionales European Professional Women’s Network*.

European Trade Union Confederation, Businesseurope-UEAPME, European Centre of Enterprises with public participation and of Enterprises of General Economic Interest (2009): *Framework of actions on gender equality- Evaluation report 2009*.

- (2009a): “Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental”.

Esping-Andersen, G.(2010): *Los tres grandes retos del Estado del Bienestar*, Ariel Ciencia Política.

European Values System Study Group (2010): *Encuesta Europea de Valores*.

Eurostat (varios años): *Indicadores Estructurales de la UE. Innovación y Desarrollo*.

- (2006): *How is the time of women and men distributed in Europe?* Statistics in focus. Population and social conditions 4 2006.
- (2009): *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*
- (2010): *Indicadores Europa 2020*.URL:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators.

Federación Española de Municipios y Provincias (2009): *Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local*.

Fernández Cordon, J.A. y Tobío Soler, C. (2005): *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Documento de trabajo 79/2005. Fundación Alternativas.

Fernández López, M.F (2007): “Igualdad y Sistemas de Seguridad Social: Efectos de la incorporación de las mujeres al trabajo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 2007, págs. 93-116.

Fundación Mujeres (2010): *“Igualdad retributiva” en Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales Divulgativos*. Ministerio de Igualdad.

García Agustín, O. y Rolandsen Agustín, L. (2009): *Flexicurity and Gender Equality:advancing flexicarity policies in Denmark and Spain*. Estudios de Progreso 41 2009. Fundación Alternativas.

Garrido, L. (1993) *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer.

Gracia, P. y Bellani, D. (2010): *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo*. Estudios de Progreso 51 2010. Fundación Alternativas.

Graziano, P. R.; Jacquot, S., y Palier B. (2011): “Letting Europe in. The domestic usages of Europe in reconciliation policies”, en *European Journal of Social Security*, vol. 13, núm. 1.

Griñán Martínez, J.A. et al. (1999): *Mujer y protección social*. Fundación Alternativas.

Herederó, C. (2011): *Debates en relación con la conciliación. ¿Conciliación o Igualdad?* Fundación 1º de Mayo. Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de marzo”.

Ibáñez Pascual, M. (2008): “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* núm. 123, págs. 87-122.

Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2008): *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Serie Documentos de Trabajo 13/ 2008. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.

IMERSO (2011): *Informe sobre las mujeres mayores en España*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Instituto de la Juventud (INJUVE) (2008): *Informe Juventud en España*.

Instituto de la Mujer (2005): *La situación actual de la educación para la igualdad en España*.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (varios años): *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares*.

- (2007): *Encuesta Nacional de Inmigrantes*.
- (2008): *Demografía armonizada de empresas*.
- (2008a): *Encuesta de población activa, TIV*.
- (2010): *Encuesta de población activa, TIV*.
- (2011): *Mujeres y hombres en España*.

International Trade Union Confederation (ITUC) (2009): *The Decent Work agenda: a gender perspective*.

- (2011): *Living with economic insecurity: women in precarious work*.

Lohmann, H. et al. (2009), “Towards a Framework for assessing Family Policies in the EU”, en OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 88. OECD Publishing.

López López, J. (2006): “Conciliación y Sistemas de Seguridad Social Igualdad y Dependencia (2006): la corresponsabilidad desde la Seguridad Social” en Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, número especial, Seminario “Seguridad Social: protección y cohesión social”.

Lorente Acosta, M. y Marín, P. (2008): *La valoración del daño en las víctimas de la violencia de género*. Consejo General del Poder Judicial.

MacInnes, J. y Pérez Díaz, J. (2008): “La tercera revolución de la modernidad; la revolución reproductiva” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* núm. 122, págs. 89-118.

Marí-Klose, P. et al (2010): *Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos*. Colección Estudios Sociales núm. 30. Fundación La Caixa.

Maroto, R.; Candela, A. y Mulas-Granados, C. (2011): *Mujer y economía sostenible: balance y perspectivas*. Documento de Trabajo 01/2011. Fundación Ideas.

Martínez Pérez, A. y Calvo Borobia, K. *Un análisis del efecto de la Ley de igualdad en la representación electoral, parlamentaria y en el comportamiento electoral de las mujeres en las elecciones generales de 2008*. Estudios de Progreso 48/2010. Fundación Alternativas.

Maté, J.L. et al (2002): “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 36.

Mateos, R. et al (2006): *Análisis de la presencia de la mujer en los consejos de administración de las mil mayores empresas españolas*, Documento de trabajo núm. 263 2006. Fundación de las Cajas de Ahorro.

Medina Guerra, A.M.(coord) (2002): *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga y Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga.

Meil Landwerlin, G. (2007): “Consecuencias de la caída de la fecundidad sobre los intercambios entre generaciones” en *Revista Internacional de Sociología (RIS)* Vol. LXV, núm. 48, págs. 9-31.

– (2011): *Individualización y solidaridad familiar*. Colección Estudios Sociales núm. 32. Fundación La Caixa.

Metcalf, H. y Rolfe, H. (2009): *Employment and earnings in the finance sector: A gender analysis*. National Institute of Economic and Social Research.

Ministerio de Educación (varios años): *Series de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias*.

- (2010): *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores*.

Ministerio de Igualdad (2007): *Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género*.

- (2009): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Colección Economía Mujer Empresa*.
- (2009b): *Plan contra la violencia de género en población inmigrante. 2009-2012*.
- (2009c): *2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Informe Balance*.

Ministerio de Igualdad de Oportunidades de Luxemburgo (2005): *Beijing + 10. Progress made within the European Union Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union*.

Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino (2011): *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*.

Ministerio de Sanidad y Consumo (2008): *Informe Salud y Género 2006. Las edades centrales de la vida*. Observatorio de Salud de la Mujer.

Ministerio de Trabajo e Inmigración, (MTIN) (2008): Instrucción nº 2/2008, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- (2008a): *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.
- (2009): *Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ministerio de trabajo e inmigración*.
- (2011): Informe económico-financiero. Presupuesto de la Seguridad Social, 2011.

Ministerio para la Integración e Igualdad de Género de Suecia (2005): *Beijing + 15: The Platform for Action and the European Union. Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union*.

Moral-Arce, I. et al. (2008): “La sostenibilidad del sistema de pensiones. Una aproximación a partir de la MCVL” en *Revista de economía aplicada*, vol.XVI, núm. E-1.

Moreno, A. (2007): *Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de bienestar español*. Estudios de Progreso 25/2007. Fundación Alternativas.

- (2010): *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar, y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- (2010a): “La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género”. En *Panel 3: Políticas sociales y empleo: activación, flexiguridad y políticas de inclusión*. II Congreso Anual Red Española de Política Social (REPS)

Moreno, G. et al. (2006): *Mujer, inmigración y mercado de trabajo. ¿son diferentes las mujeres inmigrantes y nacionales? Ref: 753– 6 05*. Instituto de la Mujer.

Moreno, G. y Cebrián, I (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos”, en *Economía Industrial*, núm. 367.

- (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. desajustes y retos” en *Economía Industrial*, núm. 367, págs. 121-137.
- (2009): *Trayectorias de afiliación y bases de cotización, según género, FIPROS 2008 25*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- (2009a): “Familia y participación laboral de la mujer. ¿Presentan las mujeres inmigrantes diferencias en sus modelos de participación laboral?” en *Principios: Estudios de Economía Política*, núm. 14, 2009.

N.Fraser, R.Gutiérrez y R. Peña-Casas ed. (2011), *Working Poverty in Europe. A comparative Approach*, RECOWE Book Series: Work and Welfare in Europe.

Naredo Molero, M. (2009): *Aproximación al gasto público en medidas contra la violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja o ex-pareja. especial atención a las medidas de protección y justicia*. Documentos, núm. 10 09. Instituto de Estudios Fiscales.

Observatorio E-igualdad de la Universidad Complutense de Madrid. (2009): *La brecha digital de género: amantes y distantes*.

OECD (2011): *Doing better for Families*, OECD Publishing.<http://dx.doi.org/10.1787/9789264097832-en>.

Oficina Económica del Presidente del Gobierno (2009): *Informe Económico del Presidente del Gobierno*.

ONU (2010): *Medidas adoptadas y progresos alcanzados en el seguimiento de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados*

del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General.
Informe del Secretario General.

Padilla, M.T.; García, M.S. y Suárez, M. (2005): *Estudio exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria.* Instituto de la Mujer. Universidad de Sevilla.

Parlamento Europeo(1997): “Impacto diferencial de los sistemas electorales en la representación política femenina”. Dirección General de Estudios. Documento de trabajo. Serie Derechos de la Mujer- W-10.

Peris-Ortiz, M.; Peris Bonet, F.J y Ribeiro Soriano, D. (2010): “Capacidades y mujer emprendedora” en *Mujeres y economía*, núm.852. Información Comercial Española.

Porto, N. et al (2010): *Perfil de la mujer directiva española*, Universidad de Santiago de Compostela.

Quintanilla, B. (2005): “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual” en *Cuadernos de relaciones laborales*. vol. 23, núm. 1, págs. 95-129. Escuela de Relaciones Laborales. Universidad Complutense de Madrid.

Quintini, G. y Martin, S. (2007): “Starting well or losing the way?.The position of youth in the labor market in OECD” en *Social, Employment and Migration Working Papers*. OCDE.

Ruiz Navarro, J. et al (2010): *Mujer y desafío emprendedor en España*. Universidad de Cádiz – Instituto de Empresa, Business School.

Sarasa Urdiola, S. (2007): *Equidad distributiva en el acceso a los recursos de tiempo en España: el caso de las excedencias para atender a la primera infancia y a familiares dependientes*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Serrano, F. (2008): “Sostenibilidad del Sistema español de Seguridad Social: posibles reformas paramétricas” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Seguridad Social*, núm.1, págs. 139-152. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Sintes Pascual, E. (2010): “Buenas prácticas de usos del tiempo en las empresas” en *Boletín*, núm. 78. Centro de Investigación de Economía y Sociedad.

Thévenon, O. (2008): “Family policies in developed countries:contrasting models” en *Population & Societies*, núm. 448. Institut National d’Études Démographiques.

Treviño Maruri, R (2007): *Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia*. FIPROS 2008 25. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

UGT (2010): *Informe sobre igualdad salarial*. Secretaría Confederal para la Igualdad – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.

UNESCO (2010): *Early childhood care and education regional report. Europe and North America.*

Valdés Dal-Ré, F (2010): *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva.* Ed.Reus.

Valdés Dal-Ré, F, Sobrino G. M. et al (2011), *Análisis de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva.* Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (UGT). Ed. Instituto de la Mujer

Villa, P. y Smith, M. (2009): *The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy. Final report.* European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues (EGGE). Fondazione Giacomo Brodolini

Viqueira Pérez, C. (2010): *Mejoras convencionales en la regulación de la jornada de trabajo con motivo de la maternidad o paternidad de los trabajadores. Análisis de los convenios colectivos de empresa de ámbito nacional.Volumen I.* Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social.

Zimmermann Verdejo, M. (2009): *Mujer y trabajo: aproximación al análisis de indicadores de desigualdad a través de metodología de encuesta.* Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO ESPECÍFICA CREADA PARA TRATAR LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA²⁰⁸, ENCARGADA DE LA ELABORACIÓN DEL INFORME

Presidencia: Juan Antonio Fernández Cordón (Grupo Tercero, Subgrupo de Expertos)

Vicepresidencia: Carmen Bravo Sueskun (Grupo Primero, CCOO)

Consejeros/as del Grupo Primero

Almudena Fontecha López (UGT)

Josefa Martínez Riaza (UGT)

Consejeros/as del Grupo Segundo

Ana Esperanza Beltrán Blázquez (CEOE-CEPYME))

Pedro C. Fernández Alén (CEOE-CEPYME)

Pilar Iglesias Valcarce (CEOE-CEPYME)

Consejeros/as del Grupo Tercero

Isabel Ávila Fernández-Monge (CEACCU)

Estefanía Sánchez-Escribano Bailón (Federación Nacional de Cofradías de Pescadores)

RELACIÓN DE COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN DE TRABAJO

Felipe Serrano Pérez, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad del País Vasco.

Beatriz Quintanilla Navarro, asesora de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y profesora de Derecho del Trabajo (UCM).

Cecilia Castaño Collado, catedrática de Economía Aplicada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid

Almudena Moreno Mínguez, profesora del Departamento de Sociología y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

Miguel Lorente Acosta, Delegado del Gobierno para la Violencia de Género.

²⁰⁸ Composición de la Comisión en la fecha de aprobación del Informe.

María Ángeles Durán Heras, catedrática de Sociología y profesora de investigación del CSIC.

EQUIPO TÉCNICO DEL ÁREA DE ESTUDIOS Y ANÁLISIS

Reyes de Blas Gómez y Nuria Moreno-Manzanaro García (Coords.)

Myriam Benyakhlef Domínguez

Emma Cerviño Cuerva

Natalia Fernández Durán

Marta Galiano Sevilla

Magdalena del Llano Señarís

Irina Fernández Lozano