

Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”

OBSERVATORIO

MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

2011
Marzo
05

LAURA ARROYO

ALICIA MARTÍNEZ

TERESA TORNOS

ESMERALDA SANZ

RITA MORENO

ELVIRA S. LLOPIS

MATILDE GIMÉNEZ

MERCEDES BOIX



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad. ISSN: 1989-6050

Observatorio

MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

SUMARIO

- 04** Apuntes sobre la situación de las mujeres sin empleo en España: inactividad, desempleo y protección social.
Laura Arroyo y Alicia Martínez. Fundación 1º de Mayo
- 26** Del porqué la conciliación de la vida laboral y familiar no acaba de ser una buena solución.
Teresa Torns. Doctora en Sociología (Universidad Autónoma de Barcelona).
- 41** El avance de los Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva.
Esmeralda Sanz. Secretaría Confederal de Acción Sindical.
- 49** Criterios sindicales para la Negociación Colectiva en materia de igualdad de género.
Rita Moreno. Secretaría Confederal de Acción Sindical.
- 57** Mujeres, sistema educativo e inserción laboral.
Elvira S. Llopis. Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo.
- 73** Cuatro generaciones de mujeres docentes: 100 años de la inmigración al exilio.
Matilde Giménez. Profesora.
- 76** La interrupción del embarazo en Cantabria.
Mercedes Boix. Ginecóloga y Vicepresidenta de la ADSP de Cantabria

OBSERVATORIO MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo"

Directora: Laura Arroyo Romero-Salazar

PRESENTACIÓN

Con la elaboración de este Observatorio queremos continuar ofreciendo información que nos ayude a profundizar en los efectos de la crisis económica entre las mujeres y a reflexionar sobre las posibles actuaciones y políticas necesarias para eliminar y corregir las aún importantes desigualdades por razón de sexo que encontramos en diferentes ámbitos de la vida.

En esta ocasión, el objetivo del primer artículo es conocer la realidad de las mujeres excluidas del mercado de trabajo (inactivas y en desempleo) y cuáles son las características y causas de su exclusión. Además, se ofrecen datos desagregados por sexo sobre la protección por desempleo y el sistema de pensiones. La oportunidad de este análisis, además de que nos permite poner en relación la desigual situación de las mujeres ante el empleo y las persistentes discriminaciones en este ámbito, radica en la reciente firma del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones.

Hemos querido, además, poner en cuestión la esencia o intención de las llamadas políticas de conciliación y reflexionar sobre su utilidad, al menos tal y cómo son concebidas actualmente. Así, Teresa Torns reflexiona en su artículo sobre el concepto de conciliación en las ciencias sociales y cuestiona algunas de las políticas puestas en marcha en esta materia en Europa y España.

Rita Moreno y Esmeralda Sanz tratan en sus artículos sobre la igualdad de género en la negociación colectiva. La primera nos habla de los criterios sindicales de CCOO para la negociación colectiva en materia de igualdad, y la segunda, nos ofrece un balance del estado de la negociación de Planes de Igualdad en las empresas y una valoración de sus contenidos.

Elvira S. Llopis en su artículo titulado Mujeres, sistema educativo e inserción laboral, reflexiona sobre la segregación formativa y profesional de mujeres y hombres, y cómo debe contemplarse esta situación en el ámbito laboral para afrontar el reto de la igualdad de género. También centrándose en el ámbito educativo, desde la óptica de las mujeres como profesoras, Matilde Giménez nos regala la historia de cuatro generaciones de mujeres profesoras y su compromiso.

Por último, reproducimos el artículo de Mercedes Boix publicado en la Revista Salud 2000 de la Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública, en el que se analiza la situación en Cantabria de la interrupción voluntaria del embarazo y se proponen diferentes fórmulas para mejorar la legislación española en esta materia.



**Apuntes sobre la situación de las mujeres sin empleo en España:
inactividad, desempleo y protección social.**

Laura Arroyo y Alicia Martínez

Ya hemos afirmado en trabajos anteriores que la desigualdad económica y social, que afecta negativamente a las mujeres, la mayor pobreza, las peores condiciones de empleo y por tanto su menor protección social, en definitiva la peor situación de partida de las mujeres en nuestro país, tendría efectos muy negativos para las mujeres y para la sociedad en general. En este momento hay que sumar a los efectos de la crisis económica en el empleo femenino, algunas de las políticas puestas en marcha por el Gobierno, como la Reforma Laboral, y los recortes del gasto en políticas públicas, cuyos efectos negativos ya se están dejando ver.

Además, hemos creído necesario abordar la situación de las mujeres en el sistema de pensiones, convencidas de que no puede en el obviarse el impacto de género ni en los análisis y reflexiones en relación al sistema ni, por supuesto, en el diseño de medidas y acciones necesarias para corregir las desigualdades en el acceso a las pensiones y sus características existentes por razón de género.

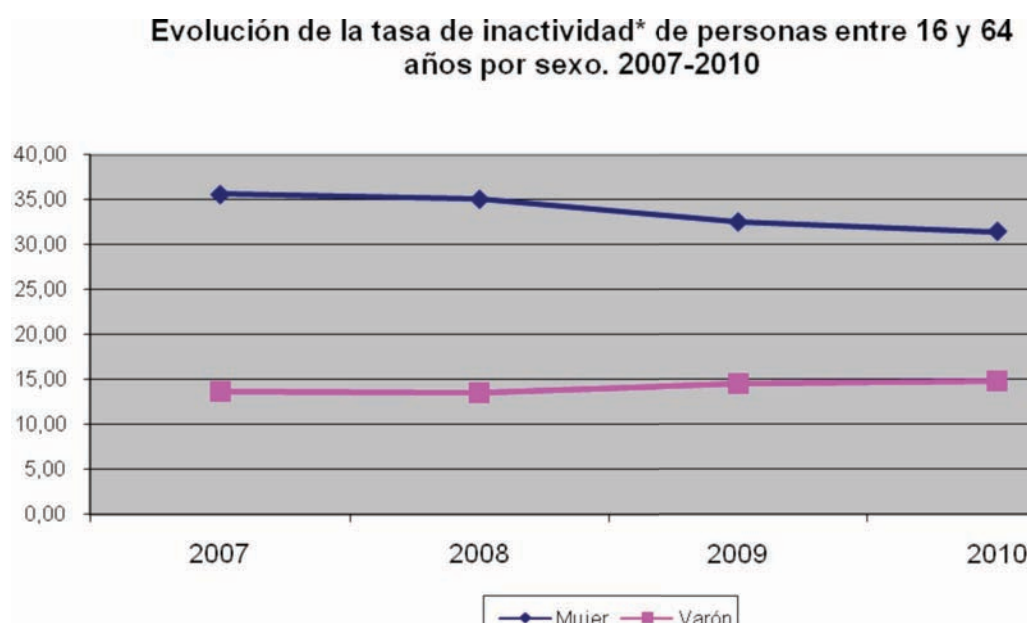
El Acuerdo Social y Económico prevé actuaciones para mejorar las carreras de cotización más cortas, las de jóvenes y mujeres, y compensar la mayor dedicación de las mujeres al cuidado de personas, niños y niñas y mayores. Además, con el fin de compensar las desigualdades existentes en el sistema, se mantiene el número de años mínimo para generar derecho a la pensión en 15 años y el acceso a los complementos a mínimos.

Así, el objetivo del análisis realizado es conocer la situación de las mujeres ante el sistema de pensiones y cuales son algunas de las causas de las desigualdades existentes, ya que las medidas anteriores solo serán efectivas si las medidas establecidas están directamente relacionadas con las causas de las desigualdades. Esto sin olvidar que la única manera de garantizar la equidad en el sistema y garantizar su sostenibilidad es aumentar la ocupación femenina y mejorar la calidad del empleo.

1 Las razones de la inactividad femenina

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo regulado es, históricamente, inferior a la de los varones en nuestro país, aunque desde hace una década se viene produciendo un aumento constante del número de mujeres activas. Sin embargo, la tasa de inactividad femenina (31,42%) sigue duplicando a la masculina (14,78%) en el año 2010.

En global, la tasa de inactividad de la población española ha decrecido ligeramente desde el año 2007 y esto es debido a la caída de la inactividad femenina, que ha compensado el leve aumento de la tasa de los varones. La tasa de inactividad de las mujeres en España viene disminuyendo desde el año 2007 produciéndose el mayor descenso de ésta entre el año 2008 y el año 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA. Segundos trimestres, INE, 2011

En España, según la Encuesta de Población Activa, en 2010 había 15.277,4 mujeres en edad de trabajar (entre 16 y 64 años), de las cuales, el 31,42%, eran inactivas. Esta cifra es 16,64 puntos porcentuales superior al porcentaje de varones inactivos. El porcentaje de mujeres inactivas viene disminuyendo desde el año 2007 a un ritmo mayor del que aumenta la inactividad masculina. Con respecto al año 2007, la tasa de inactividad

femenina ha decrecido en 4,18 puntos porcentuales mientras que la masculina ha crecido en el mismo periodo en 1,13 puntos porcentuales.

No obstante, las mujeres son mayoría entre la población inactiva, representando el 67,61% del total de personas inactivas (no jubiladas).

Población total, personas inactivas* - en miles- y tasas de inactividad de personas entre 16 y 64 años por sexo. 2007-2010.

		2007	2008	2009	2010
Población de 16 a 64 años	Mujer	14.967,4	15.194,9	15.280,7	15.277,4
	Varón	15.334,3	15.565,5	15.640,5	15.555,4
	Total	30.301,7	30.760,4	30.921,2	30.832,8
Personas inactivas de 16 a 64 no jubiladas s.j.	Mujer	5.329,3	5.329,3	4.965,7	4.800,9
	Varón	2.093,5	2.093,5	2.263,9	2.299,8
	Total	7.422,7	7.422,7	7.229,7	7.100,7
Tasa de inactividad	Mujer	35,61	35,07	32,50	31,42
	Varón	13,65	13,45	14,47	14,78
	Total	24,50	24,13	23,38	23,03

* Quedan excluidas las personas que se encuentran en situación de inactividad por jubilación, ya que se estima que no se reincorporarán al mercado de trabajo (representan menos del 3% de las razones de inactividad femenina).

Las razones de varones y mujeres para permanecer en situación de inactividad son, aparentemente, bien distintas y sin duda relacionadas con el tradicional reparto de roles. Los motivos de inactividad de las mujeres están aún vinculados a la realización de “labores del hogar”. El motivo principal de inactividad es “el cuidado de personas y otras responsabilidades familiares y personales” (30,24%), seguido por “estar cursando estudios o recibiendo formación” (23,17%). Si sumamos las dos razones de inactividad que contempla la EPA relacionadas con el ámbito del cuidado, casi la mitad de las mujeres inactivas, el 43,25% lo están por estas causas.

En el caso de los varones, y excluyendo la jubilación, la primera causa de inactividad es “estar cursando estudios o recibiendo formación” (41,37%) y en segundo lugar, “por enfermedad o incapacidad propia” (27,12%). Para ellos, la inactividad por causa de cuidados de personas u otras responsabilidades familiares representa el 3,65%.

Con la situación de crisis, se está reduciendo el número de mujeres inactivas que aducen “cuidado de personas y otras responsabilidades” ya que se están incorporando a

la búsqueda activa de empleo, y continúa aumentando el número de inactivas que cursan estudios o se encuentran formándose. Con respecto al año 2007, el número de mujeres inactivas por causa de cuidados ha decrecido un 22,9%.

Personas inactivas -en miles- y distribución por razones de inactividad por sexo, 2007 y 2010.

		2007		2010	
		Inactivas	Distribución	Inactivas	Distribución
Mujer	Cree que no lo va a encontrar	149,09	2,71	299,33	6,02
	Está afectado por una regulación de empleo	5,51	0,10	7,96	0,16
	Por enfermedad o incapacidad propia	716,54	13,02	692,14	13,92
	Cuidado de niños o adultos enfermos, disc., o mayores	837,32	15,22	646,61	13,01
	Tiene otras responsabilidades familiares o personales	1.949,63	35,43	1.503,17	30,24
	Está cursando estudios o recibiendo formación	1.104,38	20,07	1.151,70	23,17
	Está jubilado	148,25	2,69	159,88	3,22
	Otras razones	566,80	10,30	500,03	10,06
	No sabe	25,25	0,46	10,15	0,20
	TOTAL	5.502,76	100,00	4.970,96	100,00
Varón	Cree que no lo va a encontrar	37,96	1,50	124,29	4,63
	Está afectado por una regulación de empleo	12,90	0,51	16,69	0,62
	Por enfermedad o incapacidad propia	692,19	27,33	729,13	27,18
	Cuidado de niños o adultos enfermos, disc., o mayores	22,50	0,89	21,10	0,79
	Tiene otras responsabilidades familiares o personales	75,49	2,98	76,81	2,86
	Está cursando estudios o recibiendo formación	998,64	39,43	1.109,67	41,37
	Está jubilado	414,32	16,36	376,59	14,04
	Otras razones	253,81	10,02	222,09	8,28
	No sabe	24,89	0,98	6,15	0,23
	TOTAL	2.532,69	100,00	2.682,52	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA. Segundos trimestres, INE, 2011

Si nos fijamos en la edad de las personas inactivas, encontramos diferencias importantes en la distribución para mujeres y varones. Casi el 70% de los varones

inactivos tienen o menos de 24 años o más de 55 años. Sin embargo, y aunque para ambas franjas de edad el porcentaje de mujeres sea también elevado, el 45,66% de las mujeres inactivas, casi la mitad, tienen entre 25 y 54 años. Es decir, las mujeres encuentran más dificultades en todas las edades para la actividad y especialmente en la “edad laboral”. Actualmente, y según el informe Igualdad entre mujeres y hombres del INE, la edad media de maternidad se encontraba, en el año 2008, en 30,9 años. Este dato confirma que una de las principales causas de inactividad de las mujeres está relacionada con la maternidad y el cuidado.

Tasas de inactividad -sin jubilación- de la población entre 16 y 64 años por grupos de edad y sexo. 2007 y 2010.

	Mujeres		Varones		Total	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
De 16 a 24 años	51,0	54,6	41,1	47,8	45,9	51,1
De 25 a 29 años	17,7	14,8	8,3	10,6	12,8	12,6
De 30 a 44 años	23,7	18,5	4,6	4,6	13,9	11,4
De 45 a 54 años	35,7	27,8	7,8	8,3	21,8	18,1
De 55 a 64 años	60,8	55,8	20,0	20,9	41,0	38,9

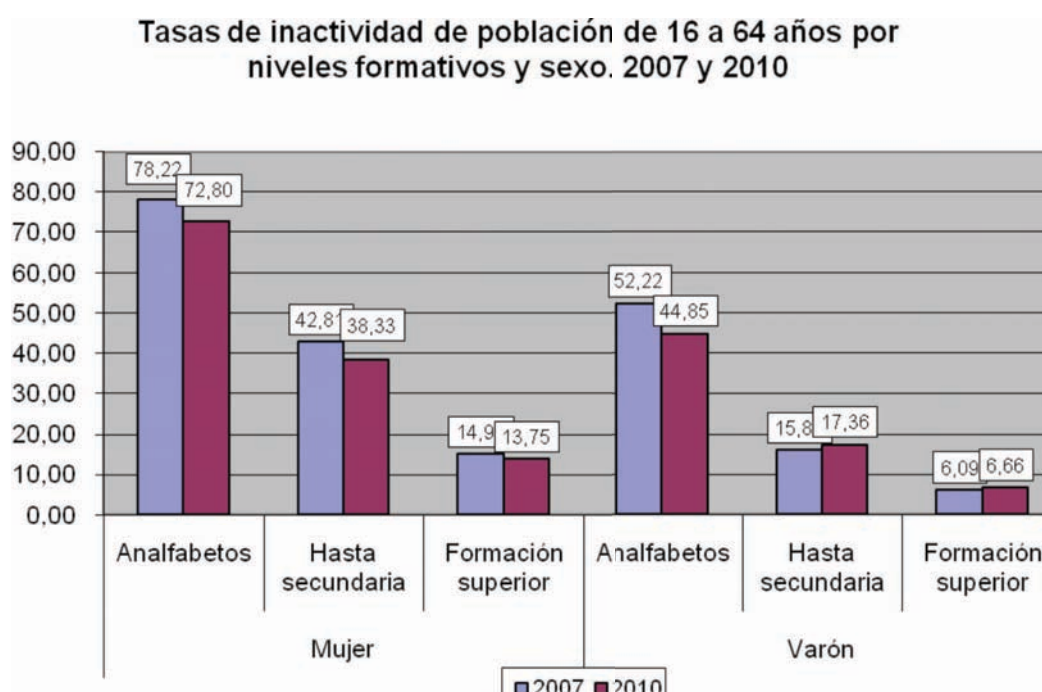
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA. INE, 2011

En cuanto a las tasas de inactividad, encontramos en 2010 tasas medias inferiores a las del año 2007, excepto para las personas de entre 16 a 24 años, pero aún con importantes diferencias entre las masculinas y las femeninas. El crecimiento de la inactividad en personas menores de 24 años, se produce para ambos sexos, dato del que se puede deducir que las y los más jóvenes recurren a la formación ante las escasas posibilidades laborales. Entre las mujeres, es en el único grupo donde la tasa de inactividad aumenta, hecho que sustenta la tesis de que las mujeres se han visto en necesidad de incorporarse al mercado de trabajo ante las dificultades de empleo de los varones en las unidades de convivencia. No es así en el caso de los varones, ya que las tasas de inactividad crecen en todos los grupos de edad.

Si introducimos la variable formación observamos como, a medida que los estudios son menores, las tasas de inactividad para ambos sexos crecen, siendo en todos los grupos superiores las tasas femeninas. Las mayores diferencias porcentuales, entre mujeres y varones, las encontramos en los grupos de menos estudios (según la clasificación de la

Encuesta de Población Activa), analfabetos (27,95%) y hasta secundarios (20.97%). Es precisamente en este nivel formativo donde más ha decrecido la brecha de inactividad entre mujeres y varones con respecto al año 2007.

Un alto porcentaje de personas inactivas tienen hasta estudios secundarios, el 84,79% de las mujeres y el 85,64% de los varones, o formación superior. Por otra parte, en ningún nivel de formación, el número de inactivos e inactivas se reparte de forma equilibrada, representando en todos los grupos las mujeres más del 65%.



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA. Segundos trimestres, INE, 2011

Por tanto, existe aún un enorme potencial de incorporación de mujeres a la actividad laboral que es necesario estimular, entre otras razones, por el envejecimiento de la población previsto en los próximos años. También queda claro que, además de políticas para la generación de empleo de calidad para las mujeres, es necesario desarrollar servicios públicos de atención a menores y personas dependientes, así como avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, para combatir la principal causa de inactividad de las mujeres.

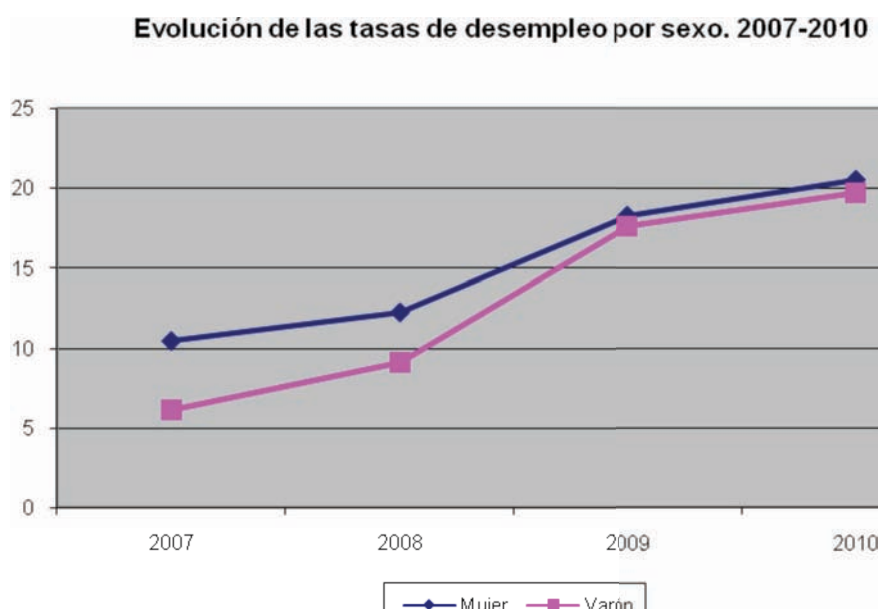


La falta de instrumentos públicos de conciliación (educación infantil de 0-3 años, atención a la dependencia, etc.), especialmente acusados con los recortes del gasto público y la reducción de políticas e instrumentos de igualdad llevados a cabo en el último año, suponen una importante barrera para la incorporación, en pie de igualdad, de las mujeres al mercado de trabajo.

2 El desempleo: edad, formación y sectores

Desde que la destrucción de empleo se extiende al sector servicios, especialmente feminizado, el incremento del desempleo se da mayoritariamente entre las mujeres. En los últimos años, ha crecido la tasa de paro femenina y además ha aumentado el número de desempleadas de larga duración, que continúan siendo mayoría entre el total del paro de larga duración.

Si consideramos las tasas medias de paro de los últimos años, en 2007 la masculina suponía un 6,1% y la femenina un 10,49%, una brecha de 4,39 puntos. Con respecto a ese año, han crecido ambas tasas medias de paro, en 13,62 puntos porcentuales la tasa de los varones y en 10,07 puntos la de las mujeres. Es importante señalar, que debido al punto de partida, el crecimiento inferior de la tasa de paro femenina no ha conseguido compensar las diferencias existentes, por lo que la tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina en 0,84 puntos porcentuales. Esta tendencia, la de la reducción de las brechas de género, ha ocurrido con otros indicadores de empleo: temporalidad, ocupación, etc., y ha sido analizada con anterioridad en otros documentos de la Fundación 1º de Mayo.¹

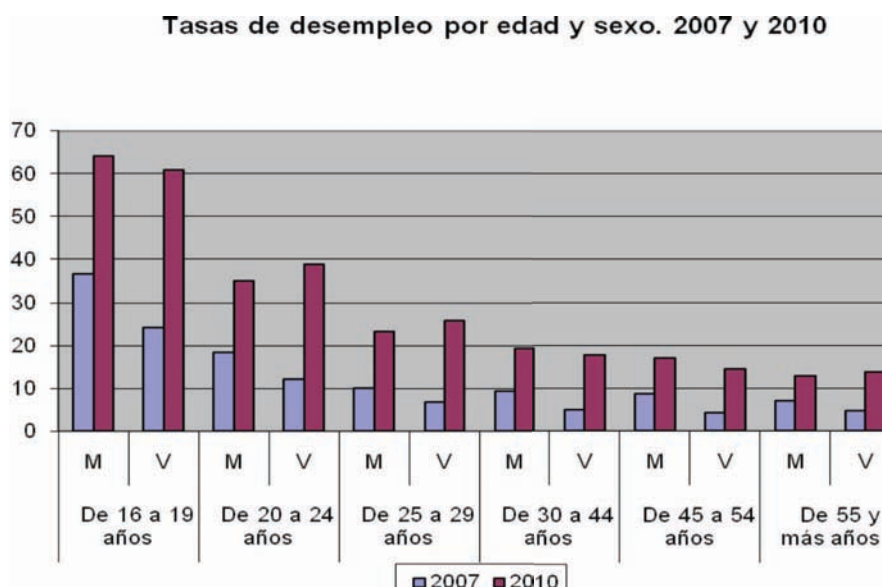


¹ Ver:

Informe “Los efectos de la crisis sobre las mujeres”. Arroyo, L. Merino, A. Romero, MJ y S.LLopis, E.
 Informe de Coyuntura Territorial. “El empleo femenino en España”. Blanco, R.

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA, INE 2011. Segundos trimestres.

La tasa media de paro, con respecto a 2007, ha aumentado especialmente para las personas de entre 16 y 19 años de ambos sexos, y entre los varones de 20 a 24 años. Estos grupos cuentan con las mayores tasas de paro, alcanzando el 64,27% en el caso de las mujeres y el 60,91% en el caso de los varones, y han sufrido los mayores incrementos en los cuatro últimos años. Estas cifras colocan a España en la cabeza de los países europeos con mayor tasa de paro juvenil, realidad que ha hecho saltar a la escena política la necesidad urgente de tomar medidas al respecto.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, INE 2011. Segundos trimestres.

Encontramos, además, grupos de edad donde la tasa de paro masculina es superior a la femenina en el año 2010. Así ocurre entre las personas de entre 20 y 29 años y entre las mayores de 55 años. Son los grupos de edad que menores diferencias presentaban por razón de sexo en el año 2007. Sin embargo, en las edades centrales, las tasas de desempleo de las mujeres son considerablemente mayores hasta el punto de duplicarlas.

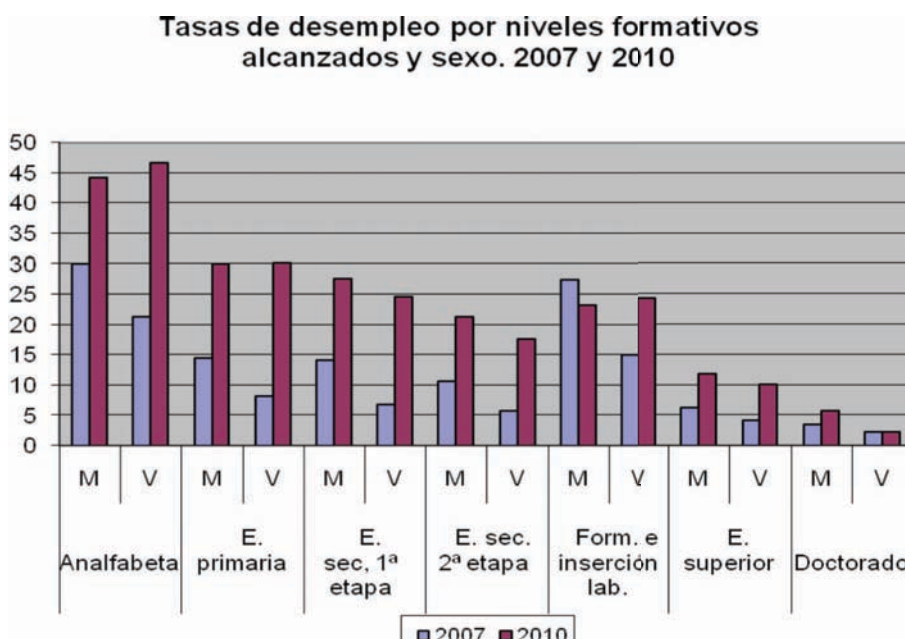
Tasas de desempleo por grupos de edad y sexo, así como diferencia entre 2007 y 2010.

		2007	2008	2009	2010	Dif. 10-07
De 16 a 19 años	M	36,7	48,83	55,57	64,27	27,57
	V	24,28	35,38	56,79	60,91	36,63
De 20 a 24 años	M	18,26	19,66	31,55	35,06	16,8
	V	12,18	18,22	34,94	38,77	26,59
De 25 a 29 años	M	10,07	12,46	19,66	23,23	13,16
	V	6,76	11,81	22,55	25,8	19,04
De 30 a 44 años	M	9,24	11,19	16,94	19,35	10,11
	V	4,98	7,36	15,98	17,79	12,81
De 45 a 54 años	M	8,62	9,31	14,65	16,89	8,27
	V	4,22	6,51	12,38	14,47	10,25
De 55 y más años	M	6,89	7,54	12,97	12,75	5,86
	V	4,58	5,85	10,8	13,82	9,24
Total	M	10,49	12,28	18,31	20,56	10,07
	V	6,1	9,07	17,62	19,72	13,62

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, INE 2011. Segundos trimestres.

Siguiendo con los datos de desempleo, como puede verse en el gráfico siguiente, las tasas de desempleo aumentan a medida que disminuye el nivel formativo. Esto es así tanto para mujeres como para varones. Con respecto al año 2007 y excepto en el caso de las mujeres con nivel “formación e inserción laboral”, las tasas de desempleo han aumentado de forma considerable.

Aunque las brechas entre mujeres y varones han disminuido en relación con el desempleo, fundamentalmente por el empeoramiento de los datos masculinos, continúan existiendo diferencias. Así, la tasa de desempleo masculina es mayor en los grupos de menor formación (población analfabeta y con estudios primarios) que la femenina, pero a medida que aumenta la formación las mujeres soportan mayores tasas de desempleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, INE 2011. Segundos trimestres.

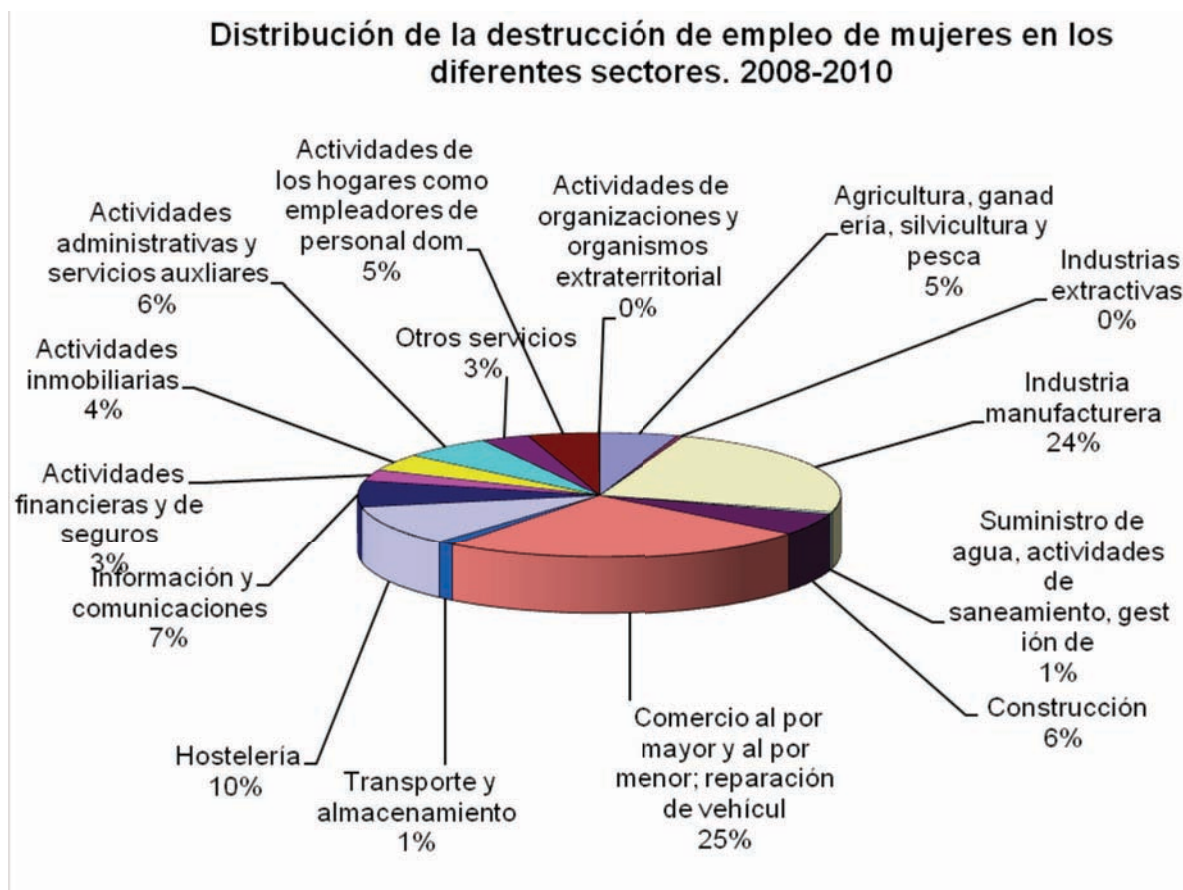
Tomando como referencia el año 2008, los sectores donde más empleo se ha destruido son construcción (-33,31%) e industria manufacturera (-20,68%).

La destrucción de empleo en la construcción no ha afectado de manera importante a las mujeres considerando que representan tan sólo el 4,1% del empleo destruido en el sector y el 8,2% de todo el empleo femenino desaparecido. Sin embargo, si atendemos a la situación del sector en el año 2008, se ha destruido un 19,54% del empleo femenino existente en el sector de la construcción.

En relación a la industria manufacturera, que ocupaba en 2008 al 8,75% de las mujeres, la destrucción de empleo de mujeres ha sido más intensa que en el caso de la construcción. Así, el 34,04% del empleo femenino destruido entre 2008 y 2010 se ocupaba en este sector y representan el 23,21% del total de empleo desaparecido en la industria manufacturera.

Por último, otros dos sectores, Hostelería e Información y comunicaciones, se presentan en 2010 con un importante número de empleo destruido. Dos sectores que ocupaban en 2008 al 11,8% de las mujeres ocupadas. El 72,63% del empleo destruido en el sector ha sido femenino.

Como puede verse en el siguiente gráfico, la mitad del empleo femenino destruido entre 2008 y 2010 se ha producido en dos sectores: Comercio al por mayor y al por menor e Industria Manufacturera.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. INE 2011. Segundos trimestres

En suma, la reducción de la brecha de género en los datos de paro no arroja conclusiones halagüeñas: se debe a que la destrucción de empleo ha sido especialmente fuerte en sectores con gran volumen de empleo y de alta presencia de varones, cuya tasa de desempleo ha crecido en mayor grado que el de las mujeres, acercándose por lo tanto las situaciones. Sin embargo, no se puede olvidar que el desempleo, al igual que la inactividad, sigue afectando en mayor medida a las mujeres.



3 Protección social y pensiones.

Con la firma del Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones el pasado mes de enero, se pretende garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones en nuestro país, amenazada por los retos demográficos a los que se enfrenta la sociedad española, así como corregir algunas de las deficiencias del mismo, entre otras las importantes desigualdades existentes por razón de género en el sistema.

No obstante, y teniendo en cuenta las dificultades de las mujeres para el acceso a las pensiones y la inequidad del Sistema anteriores a la Reforma, se han endurecido las condiciones de acceso para ellas, y también para los jóvenes, a la jubilación, como veremos más adelante por la discontinuidad de sus carreras de cotización, la existencia de lagunas en las mismas y las desigualdades en el ámbito laboral.

El Acuerdo introduce acciones correctoras dirigidas a solventar lo anterior, como el reconocimiento de periodos de cotización durante la excedencia por nacimiento o adopción, la ampliación a 3 años del tiempo cotizado durante la excedencia por cuidado de hijos e hijas, o el mantenimiento de la edad ordinaria de jubilación en los 65 años.

Pero no hay que olvidar que el problema de la desigualdad e inequidad del sistema de pensiones radica en el mercado laboral. Las mayores dificultades de las mujeres para acceder al sistema de pensiones son conocidas y tienen su causa en su desigual participación en el mercado laboral con respecto a los varones y las discriminaciones laborales aún existentes. Es, por tanto, en relación al mercado de trabajo, actuando para aumentar la ocupación de las mujeres en empleos de calidad, reduciendo o eliminando la temporalidad, la parcialidad, la segregación y la discriminación salarial, donde han de redoblarse los esfuerzos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como la equidad del sistema de pensiones.

Desigualdades por razón de género en el sistema de pensiones. Algunos datos.

Las mujeres representan en nuestro país el 49,11% de los y las pensionistas. En el cuadro siguiente puede verse el número de mujeres y varones que perciben pensiones según Comunidad Autónoma y la pensión media anual que reciben. En el total del país, la pensión media anual de las mujeres es un 29,93% inferior a la de los varones, 3.988€ menor.

En todas las regiones, las pensiones que reciben las mujeres presentan una diferencia de más de un 20% con respecto a la de los varones, excepto en Extremadura cuya diferencia es del 19,18%. Incluso en algunas comunidades como Asturias la diferencia es superior al 40%.

Pensiones por Comunidades Autónomas (todas las edades)				
	Varón		Mujer	
	Pensionistas	Pensión media anual	Pensionistas	Pensión media anual
Total	4.577.637	13.323	4.418.569	9.335
Andalucía	813.752	11.947	769.363	8.732
Aragón	164.805	14.124	144.339	9.676
Principado de Asturias	165.674	18.085	147.096	10.224
Illes Balears	91.523	12.270	96.324	8.878
Canarias	157.660	11.867	146.548	8.884
Cantabria	72.233	14.739	68.774	9.688
Castilla - La Mancha	232.983	11.199	168.354	8.541
Castilla y León	346.844	13.235	291.349	9.542
Cataluña	798.003	14.244	864.721	9.534
Extremadura	129.990	10.539	106.381	8.518
Galicia	368.763	11.625	390.554	8.590
Comunidad de Madrid	561.762	16.865	575.153	11.036
Región de Murcia	131.895	11.642	127.184	8.514
La Rioja	38.114	12.603	33.390	9.333
Comunidad Valenciana	494.166	12.167	479.613	8.843
Ciudad de Ceuta	5.108	17.287	4.944	10.592
Ciudad de Melilla	4.362	15.846	4.482	10.134

Fuente: Pensiones en las Fuentes Tributarias 2009

Para explicar la diferencia entre mujeres y varones en relación al importe medio de las pensiones, hay que atender en primer lugar al mercado laboral. Como se ha comentado, las mujeres se han incorporado de forma más tardía al empleo ordinario y participan en

menor medida que los varones en el mercado laboral, y además lo hacen en peores condiciones laborales y salariales que los varones. La mayor precariedad y temporalidad, la parcialidad, la segregación, etc., determinan vidas laborales más cortas e irregulares, a efectos de cotización, para las mujeres. Hay que sumar a lo anterior la mayor, por no decir casi exclusiva, dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado y la maternidad que generan importantes lagunas de cotización. Todas estas condiciones dificultan su acceso, en condiciones de equidad, al sistema de pensiones.

Además, los salarios determinan las pensiones por lo que la discriminación salarial aún existente en nuestro mercado de trabajo es un factor fundamental para explicar, junto con lo anterior, la menor pensión media de las mujeres. El último dato publicado por el INE de la Encuesta de Estructura Salarial pertenece al año 2008. El salario de las mujeres en nuestro país es un 21,86% inferior al salario masculino.

En segundo lugar, es importante fijarse en el tipo de pensiones que reciben mujeres y varones, ya que el importe de éstas es también diferente. Según los datos de pensiones en las Fuentes Tributarias (noviembre de 2010) las pensiones medias mensuales en España según tipo son las siguientes:

Pensiones en vigor a 1 de Noviembre de 2010

Pensiones	Número	P.media
Incapacidad Permanente	935.211	853
Jubilación	5.182.747	891
Viudedad	2.298.632	574
Orfandad	270.640	351
A favor de familiares	37.592	462
Total Pensiones	8.724.822	785

Fuentes Tributarias

Así, si atendemos a las pensiones de jubilación, que son las de mayor importe. , las mujeres representan tan sólo un 35,81% del total de pensionistas por jubilación. Además, mientras que del total de varones pensionistas un 78,37% reciben pensiones por jubilación, sólo el 41,45% de las mujeres pensionistas cobran pensión por jubilación.



En el caso de las pensiones por Incapacidad Permanente, con un importe medio mensual muy similar al de Jubilación, las mujeres representan el 34,67% del total. Únicamente un 7,23% de las mujeres pensionistas reciben pensión por esta razón frente al 4,39% de los varones.

Sin embargo, si nos fijamos en las pensiones por viudedad, cuyo importe medio es un 35,57% inferior al recibido por jubilación, encontramos que el 93,09% son recibidas por mujeres. Además, el 47,74% de las mujeres pensionistas cobran pensión por viudedad representando para los varones únicamente el 3,73%.

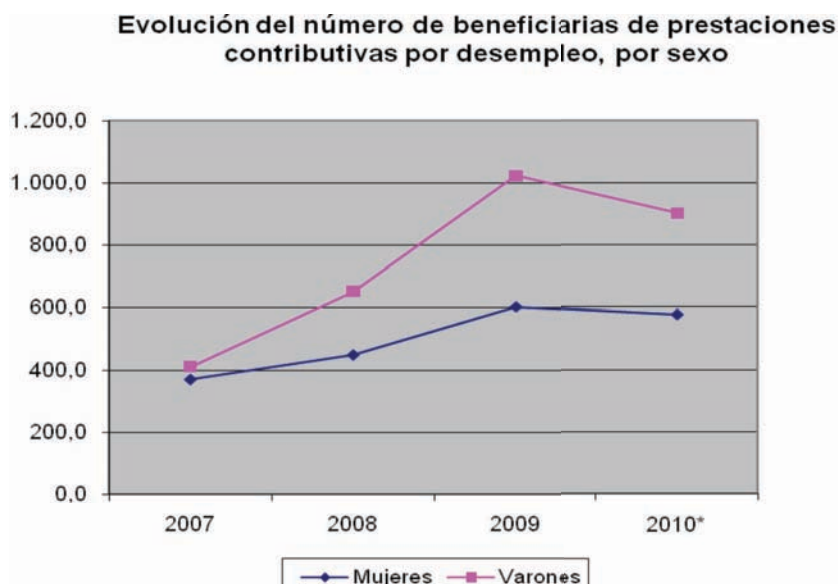


La protección por desempleo. Diferencias de género.

Según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, hasta el año 2008, las prestaciones por desempleo se repartían por igual entre mujeres y hombres. Ya en los años siguientes, del total de prestaciones por desempleo son recibidas por varones más del 60%.

El incremento del número de personas que reciben prestación se produce en el año 2008 con respecto al año anterior, un 41,10%, siendo mucho mayor el crecimiento en el caso de los varones (58,92%) que en el de mujeres (21,31%). Sin embargo, a partir del año 2009, se reduce el crecimiento porcentual del número de beneficiarios de prestaciones por desempleo en el caso de los varones y crece con mayor intensidad el número de mujeres que reciben prestación por desempleo. Incluso, si nos fijamos en lo ocurrido en el año 2010 (datos hasta noviembre), disminuyen tanto el número de hombres como el de mujeres que reciben prestación por desempleo, un 11,86% en el caso de los varones y un 4,44% en el caso de las mujeres.

Cómo se ha avanzado en otros documentos ya mencionados en la introducción, en la primera fase de la crisis se vieron especialmente afectados en destrucción de empleo sectores masculinizados, como la construcción y la industria, y en una segunda fase el ajuste de empleo se está produciendo con mayor intensidad en el sector servicios, especialmente feminizado. Esto explica la evolución del número de prestaciones contributivas por desempleo y su reparto según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de estadísticas laborales del MTIN 2011

En relación a la distribución por edad de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo no existen diferencias significativas por género. El 90,49% de las mujeres que reciben prestación tienen entre 20 y 54 años y el 9,31% son mayores de 55 años. En el caso de los varones, este último grupo supone un 15,10%.

Beneficiarias de prestaciones por desempleo de nivel contributivo, según sexo y edad. 2007-2010

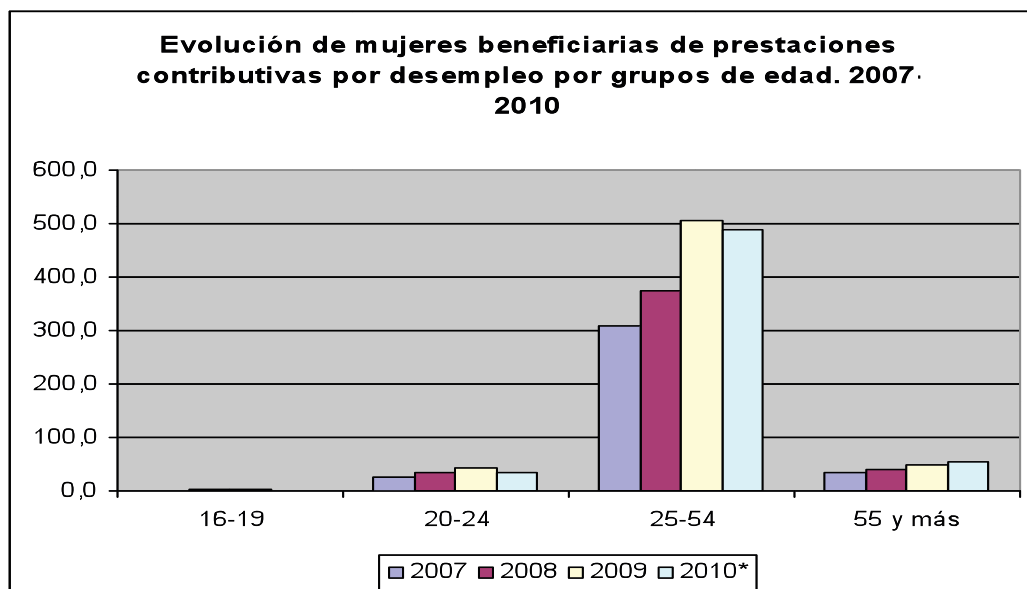
	Mujeres					Varones				
	16-19	20-24	25-54	55 y más	Total	16-19	20-24	25-54	55 y más	Total
2007	1,3	25,9	307,7	34,7	369,6	2,8	35,9	297,7	74,1	410,6
2008	1,9	33,9	373,0	39,6	448,4	5,8	62,4	491,0	93,3	652,5
2009	2,2	44,2	506,8	49,4	602,5	5,9	85,1	797,9	133,4	1.022,3
2010*	1,2	33,6	487,4	53,6	575,7	2,3	53,5	709,2	136,0	901,0

(Miles. Último día de cada mes). *Enero-Noviembre

Fuente: elaboración propia a partir del Boletín de estadísticas laborales del MTIN, 2011

Cómo se decía anteriormente, en el año 2010 se reduce considerablemente el número de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. Si nos fijamos en la edad de las beneficiarias, son fundamentalmente mujeres menores de 24 años, las que han dejado de recibir prestaciones: un 46,0% de las mujeres entre 16 y 19 años y un 24,0% entre 20 y 24 años con respecto a 2009. También, aunque de forma tímida, disminuye el número de prestaciones entre las mujeres de entre 25 y 55 años. Son, al igual que en

el caso de los varones, las personas beneficiarias de prestaciones de más de 55 años las que siguen aumentando en 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de estadísticas laborales del MTIN, 2011

La desigualdad en materia de salarios de mujeres y hombres, mencionada con anterioridad en este artículo, no es un mero indicador de la discriminación en las condiciones laborales de las mujeres, si no que nos debe hacer reflexionar sobre las consecuencias que la brecha salarial de género tiene, ya que el salario es determinante en el cálculo de las indemnizaciones por despido, en el importe de las pensiones y en el de las prestaciones por desempleo.

Así, y como consecuencia de los inferiores salarios de las mujeres, nos encontramos importantes diferencias en relación al importe de las prestaciones por desempleo. En el año 2010, las mujeres percibían prestaciones un 15,10% inferiores a las de los varones (4,5€ menos al día). Diferencias que aumentan entre las personas más jóvenes y más mayores. La brecha de género en el importe de prestaciones entre las personas menores de 19 años es de un 19,68%, y de un 21,14% en el caso de mayores de 55 años.

Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones contributivas, según sexo y edad

	Mujeres					Varones				
	16-19	20-24	25-54	55 y más	Total	16-19	20-24	25-54	55 y más	Total
2007	20,46	21,43	22,97	22,59	22,82	24,09	25,47	27,66	29,57	27,79
2008	21,04	22,56	24,19	23,36	23,98	25,25	26,76	28,84	30,22	28,81
2009	20,54	22,68	25,16	24,08	24,88	24,86	26,83	29,49	30,73	29,41
2010*	19,31	22,16	25,60	24,70	25,30	24,04	26,28	29,79	31,32	29,80

(1) La cuantía media diaria bruta incluye la cuota a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

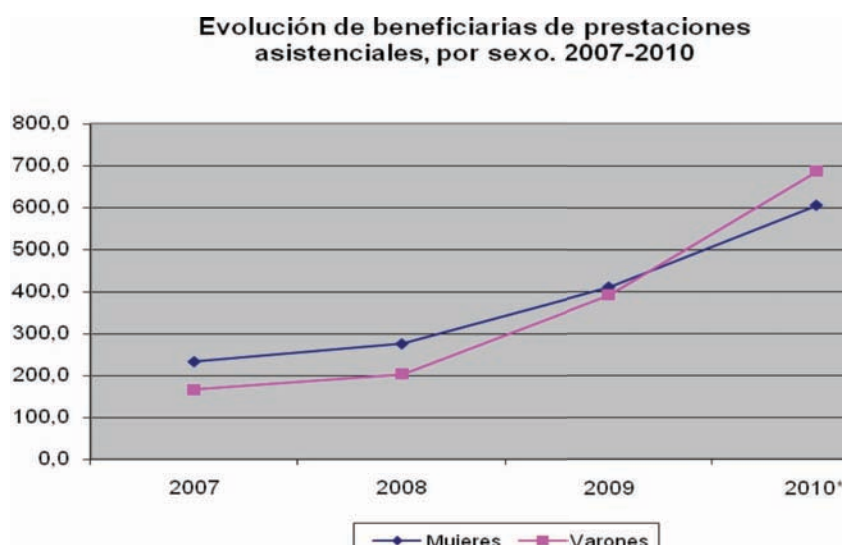
En euros/día.

* de enero a

noviembre

Fuente: elaboración propia a partir del Boletín de estadísticas laborales del MTIN, 2011

Encontramos mayores diferencias en el reparto por sexo de las prestaciones si distinguimos entre prestaciones contributivas, las generadas con cotizaciones, y las asistenciales. Como decíamos anteriormente, en el caso de las prestaciones contributivas por desempleo, el porcentaje que los varones representan es mayor, recibiendo el 61,01% del total de prestaciones contributivas en el año 2010. Por el contrario, y hasta el año 2010, las prestaciones asistenciales se reparten más entre mujeres. En el año 2010, son más los varones (53,17%) que las mujeres (46,83%) que reciben prestaciones asistenciales. Estas perciben el 54,38% de los subsidios, aunque en los primeros meses de 2009 ha disminuido el porcentaje de mujeres entre quienes las reciben.



Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de estadísticas laborales del MTIN, 2011



El mayor incremento del número de personas que reciben prestación asistencial se produce algo más tarde que en el caso de las prestaciones contributivas por desempleo, lo que es normal teniendo en cuenta las condiciones de acceso a las mismas. Así, en el año 2009, el número de personas beneficiarias de prestaciones asistenciales aumenta en un 67,11% con respecto a 2008, incrementándose más el número de varones (92,08%) que de mujeres (48,64%). En el año 2010, continúa ascendiendo el número de prestaciones para ambos sexos.



Consideraciones finales

Ante los datos señalados, creemos necesario estimular la incorporación de mujeres al mercado laboral. Aunque la tasa de inactividad esté decreciendo, es aún muy elevado el número de mujeres inactivas en nuestro país. No sólo nos lleva a defender esta necesidad la defensa del derecho a la igualdad, que pasa por la incorporación de mujeres al empleo de calidad, y razones de índole económica, sino también porque creemos que es necesario garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones por la vía del aumento de los ingresos.

Lo anterior solo será posible mediante la puesta en marcha de políticas que generen empleo de calidad para las mujeres, y el desarrollo y mejora de servicios públicos de atención a menores y personas dependientes. Además, es necesario seguir trabajando en el ámbito de la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y avanzar en conciliación y corresponsabilidad.

Por otro lado, los datos de paro siguen mostrando los efectos negativos de la crisis en el mercado de trabajo y su especial incidencia en las mujeres. La destrucción de empleo en el sector servicios, tiene una relación directa con el desempleo de las mujeres. Es, por tanto, necesario combatir la segregación en el mercado de trabajo e incentivar el empleo de las mujeres en los sectores en los que aún se encuentran subrepresentadas.

Otras medidas son también necesarias para actuar frente al desempleo, que es actualmente el principal problema del país. Es imprescindible trabajar por el cambio de modelo productivo, eligiendo el camino de la sostenibilidad del mismo y de la mejora de la calidad del empleo. Además, la reforma laboral impuesta por el Gobierno está demostrando su ineficacia frente a los problemas de nuestro mercado de trabajo, no crea empleo ni acaba con la precariedad y temporalidad del mismo.

Por último, valorando de forma positiva las acciones correctoras recogidas en el Acuerdo Social y Económico para la reducción de desigualdades, creemos que han de tenerse en cuenta las dificultades de las mujeres para el acceso a las pensiones y la inequidad del sistema, actuando por mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, por un lado estimulando la ocupación femenina y por otro, mejorando la calidad del empleo.



DEL PORQUÉ LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR NO ACABA DE SER UNA BUENA SOLUCIÓN

Teresa Torns

Del porqué de las sospechas

Tratar de mantener una actitud de sospecha ante las actuaciones que se precian de promover o favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar tras más de una década transcurrida desde que se iniciaron es algo necesario pero, probablemente, poco pertinente. Ya que tal como tratará de mostrar este escrito son muy escasas las voces que, en la actualidad, mantienen esas sospechas ante tales actuaciones. Y son todavía más escasas las que, tal como debería suceder al menos en el mundo académico, cuestionan el mismo concepto de conciliación. La aceptación de la conciliación de la vida laboral y familiar es tal que bien puede decirse que tal concepto y tales actuaciones son, hoy en día, un ejemplo excelente de como las ciencias sociales, en demasiadas ocasiones, analizan la realidad social renunciando a desbrozar lo que hay más allá de la evidencia. Y lejos de esa actitud crítica, se conforman con refrendar y legitimar aquello que aparece como dado. O como ocurre en el caso de la conciliación, se acepta no ya como algo normal sino incluso como necesario.

Sin embargo, las primeras sospechas datan de muy temprano. Así, las primeras voces de alarma se dieron casi al mismo tiempo que la UE promovió las políticas de conciliación como parte de sus Estrategias de Empleo, allá por el año 2000. En concreto, Annie Junter-Loiseau y Christa Tobler (1999) mostraron sus recelos ante el propio concepto de conciliación, en una de las mejores compilaciones que hasta la fecha se han publicado sobre el uso del tiempo desde la perspectiva de género. Ellas avisaban de cómo ese concepto, fuertemente enraizado en la Historia como concepto jurídico, era usado desde muy antiguo como mecanismo para poner de acuerdo a dos contrarios en conflicto, bien fueran sujetos, actividades o bienes. Por lo que, según aducían, resultaba erróneo o cuando menos no conveniente trasladar esa opción al terreno de la vida laboral y familiar entre unos sujetos, en principio hombres y mujeres, y entre unas actividades tan distantes como el empleo y las tareas domésticas y de cuidado. Unos sujetos que, en principio, no mantenían conflicto en su vida familiar, antes al contrario,

mantenían fuertes lazos afectivos. Y unas actividades que eran manifiestamente distintas, en cuanto al volumen, contenido y tiempo de dedicación, según las incipientes estadísticas de uso social del tiempo ponían de manifiesto. En definitiva, actividades que los mencionados sujetos se veían obligados a compatibilizar en una realidad cotidiana que, difícilmente, la entonces todavía denominada reconciliación de la vida laboral y familiar podía solventar. Entre otras razones, porque la conciliación era una estrategia pensada en clave productivista. Es decir, pensada para que la actividad laboral o la disponibilidad laboral fuera el centro o el eje central de la vida. Y, por lo tanto, la vida familiar fuese considerada como subordinada o dependiente de ese eje central, tal como estudios posteriores han corroborado.

La mayoría de las actuaciones promotoras de la conciliación que se han sucedido, desde entonces, no han supuesto ruptura alguna con esa dinámica y han sido pensadas por y para el ámbito laboral. Lo que significa que el ámbito familiar ha aparecido como excusa más o meno difusa u obligada de las ausencias laborales y el ámbito personal ha sido persistente o interesadamente ignorado. Siendo éste el modo, por el que, al menos en España, la mayor parte de población ocupada, consciente o no de ello, asume que la conciliación puede ser una solución, aunque ignore que eso va a resultar imposible por difícil, como dirían los castizos. Puesto que tal como han analizado estudios con una visión favorable a las desigualdades de género, (Crompton y otras, 2005), la división sexual del trabajo subyace de manera más o menos visible, más o menos conflictiva, en el trasfondo de la esfera laboral y de la familiar. Esferas presididas por lógicas temporales, valores, actitudes y prestigios difícilmente conciliables. Siendo las mujeres adultas que viven en régimen de dobles doble presencia quienes se llevan la peor parte, aunque no todas ellas carguen con ella por igual.

Tratando de argumentar mejor el porqué de esas primeras sospechas, algunas de las que compartíamos tales recelos encontramos nuevos referentes en los estudios de otras colegas. Por ejemplo, las sociólogas Chiara Saraceno (2006) o la mencionada Rosemary Crompton (Crompton; Lyonette, 2006). Todas ellas más interesadas en el análisis de la familia que en el laboral han puesto de manifiesto otra fuente de sospechas en torno a la conciliación. En concreto, aquella que la considera cuasi exclusivamente un problema de mujeres. A fin de sostener tal certeza, ambas autoras muestran como, en realidad, de lo que se trata es de resolver la mala distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres que, en la actualidad, se da en las sociedades del

bienestar. Solución que, de ningún modo, puede asumirse como un conflicto privado derivado de un mal equilibrio entre lo que los británicos denominan *work&life balance*. O que tampoco puede afrontarse como si estuviésemos ante una cuestión que sólo aparece puntualmente junto a las obligaciones de cuidado de los hijos y que, al parecer solo afecta a las madres. Sino que por el contrario, la problemática que la conciliación pretende resolver afecta de lleno a la procura y obtención del bienestar, a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas. Cuestión que resulta, en estos últimos tiempos, especialmente preocupante debido al actual envejecimiento de la población. Por lo que, puede y debe concluirse que lo que ahora denominamos conciliación tiene que ver con una problemática que afecta no sólo a las mujeres madre sino al mercado de trabajo, a las políticas de bienestar y, en definitiva, a la vida de hombres y mujeres, tengan o no familia y estén o no ocupados.

De hecho, pudiera decirse que mantener una actitud de sospecha ante la conciliación supone continuar afirmado la existencia del malestar del bienestar que Helga Hernes, Laura Balbo y otras pioneras proclamaron hace ya treinta años. Puesto que ellas fueron las primeras en sospechar que, en las sociedades europeas, allá donde las mujeres mayores cotas de igualdad y privilegios hemos conseguido, queda todavía un largo camino por recorrer hacia la equidad entre hombres y mujeres. Y que, probablemente, el inicio de ese camino hacia una mayor democracia y equidad comienza en el ámbito pretendidamente privado del hogar-familia. Ya que la conciliación, lejos de configurar una nueva problemática, pone de manifiesto un problema antiguo, el de la dominación masculina y la subordinación femenina. O, mejor dicho, la no resignación de unas mujeres, en especial las más privilegiadas o las más jóvenes, muchas de ellas criadas bajo el espejismo de la igualdad de oportunidades, que afrontan de manera no totalmente resignada el tener que compatibilizar su actividad laboral con sus tareas domésticas y de cuidado de las personas con las que conviven (criaturas, primero, personas mayores, después). Una situación ante la que han aprendido a reclamar la conciliación, pues ese es el nombre que han legitimado quienes hacen políticas o dicen saber cómo son las cosas. Aunque ellas sospechan, al igual que algunas científicas sociales, que conciliar la vida laboral y familiar no constituye el verdadero núcleo de la trama. O, que en el caso de que así sea, sospechan de la clave productivista con la que se afronta. Y sus sospechas se acrecientan cuando comprueban cómo en lugar de afectar a toda la población ocupada, sólo afecta a las mujeres. Siendo el botón de la muestra, por no ir a buscar más lejos, los datos estadísticos que aparecen bajo el epígrafe

“conciliación” en instituciones públicas destinadas a mujeres, como el Instituto de la Mujer del gobierno del Estado en España: excedencia para cuidado de los hijos u otras personas dependientes, criaturas que utilizan el comedor en las escuelas y el índice de dependencia. Datos que reflejan no sólo que la conciliación es cosa de mujeres. Sino que esa misma problemática podría medirse a través de medir el gran absentismo masculino de tales tareas y mostrarlo como un hecho negativo. Pero eso sería enfocar la realidad de la conciliación y las políticas necesarias para modificarla con otra perspectiva.

La solución del tiempo parcial femenino

El mito de la reciente incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo ha obscurecido, en nuestro país, la solución que las madres europeas idearon para hacer frente a la problemática que la conciliación pretende resolver: el tiempo parcial o, más específicamente, la reducción de la jornada laboral diaria. Es decir, antes de que la conciliación apareciese en el horizonte europeo, las mujeres del sur de Europa, interesadas por estas cuestiones descubrimos, con una cierta sorpresa, que la mayoría de mujeres europeas, mientras son madres, (tienen hijos de ≥ 12 años o tienen ≥ 3 hijos) tienen un empleo a tiempo parcial. Comenzaron las suecas, después de la Segunda Gran Guerra, coincidiendo con el inicio de las políticas del Estado del Bienestar y, hoy en día, son las holandesas las principales protagonistas de ese tipo de empleo, tal como puede verse en la tabla nº1, seguidas de las alemanas. Fueron, sin embargo, esas mismas pioneras del norte quienes avisaron de que esa reducción de jornada laboral para mejor atender la crianza de sus hijos encerraba unos inconvenientes que algunas estudiosas no han dudado en calificar de trampa. Puesto que tal situación suponía tener menores salarios en el presente, menores pensiones en el futuro y, en cualquier caso, nula posibilidad de desarrollar una carrera profesional, si se deseaba o se tenía la oportunidad de hacerlo. En la actualidad, tales inconvenientes quedan perfectamente claros en países como en España, donde los contratos a tiempo parcial son impuestos desde la lógica del beneficio empresarial y no desde la voluntariedad de las mujeres madre. Y donde esa situación afecta a mujeres, especialmente jóvenes poco cualificadas, cuya jornada laboral parcial se torna flexible según las necesidades de la empresa y convierte en imposible o ilusoria cualquier posibilidad de vivir conciliando. Escenario que, por invivible que parezca, tiende a olvidar las peores condiciones laborales y horarias que afectan a algunas mujeres

inmigradas que limpian hogares o cuidan personas ancianas, soportando la peor parte de la carga total de trabajo, antes mencionada. Unas mujeres que configuran el denominado *care drain* (Bettio; Simonazzi; Villa, 2006), una solución con el que solventamos parte de la problemática de la conciliación, en las sociedades mediterráneas.

En realidad, tal como defendemos algunas especialistas (Torns; Carrasquer; Borràs; Moreno, 2004) la conciliación, que nació como estrategia europea para aumentar la tasa de actividad de las mujeres madre, tiene que ver con el tiempo de trabajo. O, si se prefiere, con los permanentes malos arreglos que presiden la relación entre el tiempo y el trabajo cuando se viven y piensan en femenino (Torns, 2005). Desde este enfoque, llevamos bastante tiempo empeñadas en averiguar porqué la solución, pretendidamente conciliadora del tiempo parcial afecta sólo a las mujeres y, todavía más, porqué no afecta a los hombres. En particular, a los hombres españoles que presentan una de las proporciones más bajas de tiempo parcial en la UE, tal como se puede ver en la tabla nº1. Dicho de otro modo, pensamos que sería conveniente investigar porqué en sociedades, como la española, se tolera socialmente el absentismo masculino de las tareas de crianza de los hijos o del cuidado de las personas mayores. Absentismo que persiste a pesar del reciente aumento del paro masculino y a pesar de los cambios cada vez más notorios entre algunos padres jóvenes y hombres mayores. Sujetos masculinos, estos últimos, que descubren en su vejez cómo cuidar de alguna de las personas de su familia no les supone pérdida alguna de atributos.

Tabla nº 1
Población ocupada a tiempo parcial (%)*

	2005			2007		2009			
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
UE 27	30.9	7.4	17.2	31.2	7.7	18.2	31.5	8.3	18.8
UE 15	36.1	7.3	20.2	36.7	8.3	20.9	37.0	8.9	21.6
Alemania	43.5	7.8	24.0	45.8	9.4	26.0	45.3	9.7	26.1
Dinamarca	33.0	12.7	22.1	36.2	13.5	24.1	37.9	15.8	26.0
España	24.2	4.5	12.4	22.8	4.1	11.8	23.0	4.9	12.8
Holanda	75.1	22.6	46.1	75.0	23.6	46.8	75.8	24.9	48.3
Noruega	44.2	13.8	28.2	44.1	13.9	28.2	43.4	15.2	28.6
Reino Unido	42.6	10.4	25.2	42.2	10.8	25.2	42.5	11.8	26.1
Suecia	39.6	11.5	24.7	40.0	11.8	25.0	41.2	14.2	27.0

Fuente: EUROSTAT / * tabla con resumen de países



La conciliación ante la crisis

No parece que la actual situación de crisis que afecta a las sociedades europeas y, muy especialmente a la sociedad española, sea un territorio idóneo para ahondar en las sospechas mencionadas sobre la conciliación o en las razones que expliquen el porqué del fracaso relativo del tiempo parcial en España. Por citar una fuente reciente y cercana, los datos que sobre el empleo femenino ofrece el informe elaborado por Rocío Blanco (2010) para este "Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de marzo"" no permiten divisar horizontes optimistas. A grandes rasgos, puede decirse que una vez digerida la sorpresa del enorme aumento del paro masculino, acaecido a partir de 2007, fruto del pinchazo de la construcción, las aguas han vuelto a su cauce. Y son de nuevo, las mujeres quienes vuelven a protagonizar el paro, como viene siendo norma desde mediados de los años 80 del siglo XX (Torns; Carrasquer; Romero, 1995). Una situación que no por habitual es menos reconocida.

A la espera de análisis más detallados, sabemos que aquellas mujeres españolas que resisten ante la crisis, en el mejor de los casos, probablemente consiguieron un empleo estable, o en mejores condiciones, dado que ya no son tan jóvenes, (≥ 45 años), lograron que su nivel de estudios se corresponda con su cualificación o consiguieron un empleo en el sector público, antes de que la crisis hiciera su aparición. O, si por el contrario, no cumplen esos requisitos, son mujeres que han reforzado las filas de la precariedad laboral, haciendo evidente, una vez más, que esa precariedad suele ser la norma social de empleo femenino (Carrasquer; Torns, 2007). Ya que, probablemente, han entrado o se han reincorporado a la economía sumergida o informal porque son jóvenes, inmigradas o carecen de cualificación profesional o están subocupadas. Puesto que, tal como sucede desde la anterior crisis de los años 80 del siglo pasado, el único empleo femenino que aumenta en volumen que no en calidad es el de los servicios. En especial, en servicios a las personas y ahí las características de la precariedad y la informalidad parecen haber encontrado la horma de su zapato o quizás, ya la tenían, aunque no quisiéramos o supiéramos verla.

Tal situación, no obstante, no es prerrogativa española. En Europa, aun antes de que la crisis arreciara, en un informe europeo (Fagan; Urwin; Mellin, 2006), destinado a captar los riesgos de exclusión y pobreza, desde la perspectiva género, se señalaba que todos los indicadores de inclusión social eran negativos para las mujeres. De este modo,



el informe observaba como las mujeres europeas tenían mayor protagonismo en empleos peor pagados o eran mayoría en el colectivo de los bajos salarios. Y concluía apuntando como aquellas que se veían sometidas a peores condiciones laborales eran las madres solas, las mujeres mayores, las gitanas, las inmigradas, las discapacitadas y las víctimas de la violencia machista o del tráfico sexual. Un sector, este último, que suele quedar fuera de los análisis laborales, a pesar de su enorme tradición e importancia económica.

Así las cosas, no parece que ése sea el mejor escenario para pensar en la promoción de actuaciones favorables a la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien, no debe nunca olvidarse que con o sin crisis las mujeres siempre han trabajado y pocas veces han conciliado. Aunque también resulte cierto que esa conciliación o la situación de crisis no las afecta a todas por igual, pues las desigualdades de clase y etnia siempre han existido en el colectivo femenino. Y la crisis lo que hace es reforzar tales desigualdades. Una situación ante la que no cabe olvidar que, tal como cuentan algunas especialistas, las mujeres europeas adultas, aun las más privilegiadas, siempre han acumulado y acumulan una mayor carga total de trabajo que la soportada por sus coetáneos masculinos. En cualquier caso, también resulta indudable que una situación de crisis puede y debe ser afrontada proponiendo alternativas. Y, en este punto, las cosas no están peor que antes pues precisamente gracias a la mayor presencia femenina en el mercado laboral y al mayor saber acumulado, cada vez se llevan a cabo o se conocen más y mejores propuestas. Se cuenta, además, con el soporte de nuevos colectivos que no se resignan a conciliar su vida a cambio de que lo laboral ocupe todo o la mayor parte del tiempo y el espacio de su vida cotidiana. E incluso se apuntan a ello algunos hombres que comienzan a revisar y cuestionar la denominada hegemonía masculina.

La vía de las alternativas posibles

Parece prudente comenzar detallando las posibles alternativas tomando en cuenta lo que dicen algunas de las primeras evaluaciones efectuadas sobre las políticas de conciliación. Además de las compilaciones realizadas en nuestro país sobre las políticas de conciliación en las diversas comunidades autónomas (Aragón; Cánovas; Rocha, 2005) u otras más recientes (Villota, de., 2008), esta última década ha visto aumentar el interés por estudiar la cuestión, desde instancias institucionales como el Instituto de



la Mujer, (GPI, 2005) o académicas. Ya sea para conocer mejor qué sucede en las empresas (Torns; Borràs; Moreno, 2007), qué les sucede a las madres ocupadas (Tobío, 2005). Sin olvidar el peso de la formación que imparten las escuelas de negocios (IESE o ESADE) a la hora adiestrar en este tema a los futuros directivos. Balances y análisis a los que cabe añadir, dado su interés, un estudio realizado por (Crompton; Lyonette, 2006) donde se señala la enorme variabilidad de políticas que bajo el lema de conciliación de la vida laboral y familiar se llevan a cabo en Europa. Variabilidad que depende en gran medida del modelo de estado del bienestar vigente en cada país. Y al que las autoras añaden un “efecto societal”, que ven emerger tanto en Noruega, país que cuenta con un mayor soporte al cuidado de las criaturas para las madres con empleo, como en Finlandia. Efecto que destacan como enormemente significativo porque supone la existencia de un menor conflicto en el llamado *work&life balance*. Y que no se da en países como Francia, donde a pesar de contar también con un buen soporte para el cuidado de las criaturas, parece haber un mayor conflicto entre el trabajo y la vida. Tanto es así, que la revista *Travail, Genre et Sociétés*, nº24, (2010) acaba de publicar un monográfico con el lema *Maudite conciliation*.

El motivo que, al parecer, explicaría esas diferencias entre países sería que la división sexual del trabajo en Francia es más tradicional. Es decir, está más cerca del modelo familista, propio de las sociedades del sur de Europa, tal como venimos afirmando algunas especialistas desde hace unos años, (Torns; Borràs; Carrasquer, 2004). Modelo donde, más allá de que la realidad ya no es lo que era, mantiene un enorme peso simbólico. Y se concreta en la asunción de unos imaginarios colectivos que hacen percibir al hombre como el cabeza de familia, principal proveedor de ingresos, y a la mujer, como el ama de casa cuidadora, tenga o no empleo. Una realidad y una mentalidad que explicarían, asimismo, el porqué en el norte de Europa se acepta un permiso de paternidad amplio y obligado por ley. Mientras que en el sur de Europa, sin menospreciar el peso de las cuestiones económicas, se desea ampliar el permiso de maternidad. Ampliación que no necesariamente contempla con buenos ojos la iniciativa de la plataforma española PPIINA que lucha por promover los permisos parentales iguales e intransferibles entre padres y madres. O que, por descontado, apenas se debata qué hacer con el cuidado de las personas dependientes. A pesar de que, al menos en España, los servicios públicos son escasos, los privados son cuasi inexistentes y carísimos y las demandas materiales y emocionales derivadas de las



obligaciones morales del cuidado topan con silencios e hipocresías cada vez más lacerantes, dado el volumen del problema.

Tales cuestiones no hacen sino poner de manifiesto, una vez más, cómo las políticas o actuaciones favorables a la conciliación no sólo se asumen como un tema de mujeres, sino que sólo se centran en la obtención y regulación de permisos laborales. Permisos que, debe recordarse, cubren tan sólo períodos de tiempo de trabajo asalariado y “extraordinario” y no contemplan reducciones de jornada laboral diaria que serían las imprescindibles para facilitar la conciliación. Esta visión productivista de la conciliación refuerza, además, que sea posible dejar de lado el desarrollo de servicios públicos de cuidado, tal como las recomendaciones europeas ya demandaban desde el inicio de la conciliación. Y que también reclaman las especialistas en políticas de bienestar anglosajonas, desde antes de que existiera la conciliación, bajo el lema *social care* (Daly; Lewis, 2000). Lema que a falta de mayor consenso y fortuna, algunas hemos traducido por organización social del cuidado.

Otra de las vías que permiten pensar en alternativas al actual diseño y contenido de las políticas de conciliación viene de la mano de las evaluaciones del tiempo de trabajo. Aquí de nuevo cabe reseñar algunas aportaciones cercanas tanto sobre los inconvenientes de la llamada “ley del tiempo” italiana (Torns, 2008), como sobre el éxito que nos hace vivir bajo la disciplina laboral, impuesta por el capitalismo industrial como si fuese el único horizonte de vida posible. Éxito que según los estudios que hemos efectuado, en el *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* en la UAB, nos permite constatar tanto el relativo fracaso de las políticas europeas de regulación y reordenación de la jornada laboral como la indiscutible hegemonía que tiene el tiempo de trabajo asalariado a la hora de regir la vida laboral de las personas, las empresas y las ciudades. Ya que, según hemos podido comprobar, la población ocupada prefiere acumular mucho tiempo de trabajo, a través de jornadas laborales extensas y liberar, así, el que se percibe únicamente como tiempo libre. Asunción lineal y acumulativa del tiempo de trabajo asalariado, en la que sólo valoran la reducción de la jornada laboral, en clave de sincronía y cotidianidad, las mujeres madre o aquellas que se ven obligadas a compatibilizar la jornada laboral con el cuidado de otras personas. Ello, en principio, explicaría el éxito que todavía mantiene el tiempo parcial entre las mujeres madre europeas. Siendo España la excepción, dadas las pésimas condiciones laborales y salariales que acompañan este tipo de contratos.



Algunos estudios europeos destacan cómo la panacea de la flexibilidad rampante en el mercado laboral europeo conduce a segregar por clase, género y etnia la población ocupada. Así, el *overworking* afecta a los mejor cualificados profesionalmente, siendo la disponibilidad laboral más que las jornadas extensas, la demanda que marca las diferencias de género y clase a favor de los hombres, si es que se puede hablar de favor en vivir sólo para el empleo, por muy satisfactorio que éste sea. Y como, para la población no cualificada, los turnos rotatorios masculinos y el tiempo parcial femenino señalan las diferencias entre hombres y mujeres, ya sean personas autóctonas o inmigradas. Este informe de EUROFOUND (Burchell y otros, 2009) remarca asimismo cómo la hegemonía del tiempo de trabajo asalariado es el factor de mayor peso en la construcción de la identidad social de las personas. Y cómo en los 27 países analizados esa hegemonía e identidad está atravesada por factores de género, de manera nítida, sin que ello suponga la existencia de otras diferencias como las de clase o etnia, antes mencionadas. En realidad, persiste de manera glacial una división sexual del trabajo que tal como ya se ha comentado, se confirma como el núcleo duro de la cuestión. Por lo que no parece que, a corto plazo, vaya a aminorar el tiempo parcial para las mujeres madres. O que la conciliación vaya a terminar con la precariedad e informalidad de las mujeres inmigradas. Solución que, en estos últimos años, parece extenderse hacia otros países como Alemania, donde ha aumentado la demanda de mujeres del Este Europeo para cuidar de las personas ancianas.



Propuestas finales

Llegado el momento de las reflexiones finales, parece oportuno y necesario continuar demandando lo que en otras ocasiones hemos dicho. En primer lugar, probablemente va a ser mejor pensar en políticas de tiempo que en políticas de conciliación y comenzar por el tiempo hegemónico. Eso significa comenzar a negociar de manera colectiva la jornada laboral diaria, atendiendo a la variabilidad de las necesidades de las personas (de toda la población activa y no sólo la de las mujeres) a lo largo de su ciclo de vida. No olvidando nunca que hay que asegurar la procura y la obtención de bienestar cotidiano, léase cuidados para resumir, sin generar o profundizar en las desigualdades de clase, género, etnia y generación, que ya existen. En segundo lugar, hay que hacer propuestas urgentes para organizar socialmente el cuidado de las personas dependientes. Eso quiere decir no tolerar el modelo familista antes citado y, entre otras cuestiones, demandar servicios públicos, tal como la mal llamada ley dependencia prevé y toleramos que no se cumpla. Asimismo, es imprescindible lograr una mayor profesionalización y revalorización de las tareas relativas a los cuidados cotidianos. Y eso tiene que ir ligado, en nuestro país, a una no tolerancia del fraude fiscal y a la demanda del aumento de los impuestos, empezando, como no, por los relativos al capital. Ya que ese aumento de servicios públicos requiere dinero y la crisis no parece una excusa suficiente porque "haberlo haylo", tal como se ha comprobado a la hora de utilizar fondos públicos para rescatar entidades financieras.

Pero si tales propuestas parecen lejanas o difíciles de conseguir, sólo hay que echar mano de cuestiones más a ras de suelo. Por ejemplo, copiar buenas prácticas en empresas (Torns; Borràs; Moreno, 2007) y en servicios SAD territoriales que ya existen y son posibles en contextos cercanos. Copiar, asimismo, los permisos de paternidad, haciéndolos obligatorios por ley y hacerlos extensivos al cuidado de personas dependientes. En este caso, del mismo modo que recientemente en España se han aprobado permisos retribuidos para el cuidado de criaturas cuando están hospitalizados, habrá que pensar en lograr lo mismo para cuando en lugar de hijos se trate de personas mayores. Y ahí el riesgo de género se puede fácilmente dividir, si se tiene en cuenta que todas las personas suelen tener padre y madre. Un hecho que las mujeres jóvenes parecen tener mucho más claro que las que hemos cumplido ya cinco o seis decenas. Otra cuestión va a ser lograr el cambio de mentalidades, pero ahí el remedio está en exigir que existan para las personas mayores los mismos o parecidos



servicios públicos, sanitarios, lúdicos y de todo tipo, que hemos legitimado en torno al cuidado de las criaturas. Recordando que el amor o la estimación por una persona no significa que se sepa cuidar de ella, cuando está enferma o ya no puede valerse por sí misma. Y ello es cierto aunque se sea mujer, porque cuidar no tiene nada de natural y mucho de aprendido. Sólo por concretar un poco más, cabría reclamar, por ejemplo, la existencia de geriatras con la misma fuerza que mostráramos ante la falta de pediatras.

Como último punto, debemos asumir que si queremos conciliación para toda la población eso no va a ser posible sin reducir la jornada laboral. Reducción, que ya sabemos no afecta a todo el mundo por igual. Conviene recordar que algunos especialistas reclaman semanas de 30 horas y aun de 21 como jornada laboral ideal, debate que no se debe olvidar continúa siendo recurrente desde que la lucha obrera consiguió implantar las “8x3”, a comienzos del siglo XX. Asimismo, hemos de ser conscientes de que tal reducción va a derivar en cuestiones salariales, que no necesariamente tienen que ir ligadas a la obtención de salario directo. Dado que contar con más servicios públicos de atención a la vida diaria, como mínimo, es también una forma de percibir salario. Y de todo ello hay que tratar, aun a pesar de la crisis, en la negociación colectiva porque no hay salidas individuales, por mucho que tales argumentos suenen, hoy en día, a desfasados o a planteamientos imposible.

Algunas personas hemos descubierto que del mismo modo que las mujeres no habíamos pedido la conciliación y, sin embargo, hemos debido afrontarla como si fuese cosa nuestra, también, unas más que otras, habíamos aprendido a ser más sostenibles. Principalmente por el hecho de ser protagonistas de las tareas de la reproducción y el cuidado de las personas pero, también porque algunas de nostras aprendimos a vivir en un entorno obrero o rural donde la escasez hacía que el reciclaje fuese pauta de normalidad. Y ello nos hace más receptivas a las voces que critican el consumo actual o nos acercan a quienes reclaman el decrecimiento o pretenden encontrar modelos de economía sostenible distintos a los que continúan pensado en producir más aunque sea nuevos "productos". Quizás si recordamos que la sostenibilidad debe poner la vida humana en el centro y no la defensa de los privilegios de unos pocos habitantes del planeta podamos vislumbrar un mejor horizonte. O quizás, simplemente, si en nuestra crítica hacia la conciliación algunas mujeres podemos continuar pensando e incluso hablando y los primeros que nos escuchan y hacen caso son nuestros colegas



**Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres
Fundación 1º de Mayo**

masculinos que de tan ocupados como están, no pueden conciliar, la vida cotidiana nos sea más propicia.



Bibliografía

- ARAGÓN, J.; CANOVAS, A.; ROCHA, F: (2005), *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Cinca.
- BETTIO, F.; SIMONAZZI, A.; VILLA, P. (2006): "Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean". *Journal of European Social Policy*, vol. 16, nº 3.
- BLANCO, R. (2010), *El empleo femenino en España. Análisis de coyuntura (2010. Trimestre 1.*, Madrid, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las mujeres "8 de marzo". Fundación 1º de mayo.
- BURCHELL, B; CARTRON, D.; CSIZMADIA, P. y otros (2009): *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- CARRASQUER, P.; TURNS, T. (2007): "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género". *Sociedad y Utopía*, nº 29.
- CROMPTON, R. y otras (2005): "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour". *Work Employment & Society*, vol. 19, nº 2.
- CROMPTON, R.; LYONETTE, C. (2006) "Work-life 'balance' in Europe". *Acta Sociologica*, vol. 49, nº 4.
- FAGAN, C.; URWIN, P.; MELLING, K. (coords.) (2006), *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*, Luxembourg, European Commission-Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities - Unit G.1.
- G.P.I. (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- JUNTER-LOISEAU, A.; TOBLER, C. (1999), "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours". Hufton, O; Kravaritou, Y. (1999), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.
- SARACENO, C. (2006), "Usi e abusi del termine conciliazione". *Economia&Lavoro*, vol. 40, nº 1.
- TOBÍO, C. (2005), *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*, Madrid, Instituto de la Mujer.



TORNS, T. (2005): "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, vol.1.

TORNS, T. (2008): "Tiempos de trabajo, tiempos de vida". *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, nº 10, pp. 253-274.

TORNS, T.; CARRASQUER, P.; ROMERO, A. (1995): *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.

TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P. (2004), "La conciliación de la vida laboral y familiar:¿un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo*, nº 50.

TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S. (2007), "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *PAPERS*, nº 83.

VILLOTA, P. de. (ed.) (2008), *Conciliación de la vida profesional y familiar: Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid, Síntesis.



EL AVANCE DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Esmeralda Sanz Bernal

Los planes de igualdad en los convenios colectivos

Hasta la aprobación de la ley de igualdad en marzo de 2007, las referencias a planes de igualdad en convenios colectivos eran prácticamente inexistentes: en apenas una docena de ellos se aludía a la elaboración de un plan de igualdad y sólo tres contenían un Plan de Igualdad².

La entrada en vigor de la nueva normativa supuso un auténtico punto de inflexión en la introducción de medidas de igualdad en la negociación colectiva: una parte significativa de los convenios firmados en el año 2007 ya se hicieron eco de la ley bien con referencias expresas, bien incluyendo medidas y conceptos establecidos en la misma, o bien introduciendo directamente la obligación o el compromiso de negociar planes de igualdad en las empresas.

En los casi cuatro años transcurridos se observan, sin embargo, diferencias importantes en función del ámbito de aplicación, siendo los convenios sectoriales de ámbito nacional y los de grupos de empresa, seguidos de los convenios sectoriales de ámbito autonómico, los que se han hecho mayor eco de los Planes de Igualdad, mientras que en los convenios sectoriales provinciales y en los de empresa sigue siendo relativamente escasa la regulación al respecto.

En el análisis realizado en la Secretaría Confederal de Acción Sindical (SAS), a finales del 2009, del contenido de esta regulación en los convenios sectoriales³, se observa, en términos generales, un importante problema de indefinición en el contenido de estas cláusulas: un número importante de convenios⁴ no especifican, tal y como dispone el Art.85 del ET, “los términos en que ha de desarrollarse la negociación de los planes de

² Comercio de las Illes Balears; I Convenio del Grupo Eroski; y IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

³ Los datos ofrecidos en este apartado hacen referencia al análisis del contenido de los 115 convenios colectivos que incluían alguna regulación sobre planes de igualdad, del total de convenios sectoriales que habían iniciado su vigencia en 2008 y/o 2009 y publicados hasta finales de octubre de 2009.

⁴ El 35% de los 115 convenios que contenían cláusulas relativas a los planes de igualdad.

igualdad en el ámbito de las empresas por ellos afectadas”, sino que limitándose a transcribir el Art. 45 de la ley de igualdad, dejan sin resolver la cuestión al derivar nuevamente a “la forma que se determine en la legislación laboral”; o bien se limitan a introducir una “declaración de principios”, una cláusula de buenas intenciones o un recordatorio de que las empresas deben cumplir con la normativa vigente.

De los 115 convenios que regulaban la materia, el 60% no establecía criterios para el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, reproduciendo en mayor o menor medida el contenido de los Arts. 45, 46 y 47 de la ley de igualdad; ocho convenios preveían la creación de una Comisión en el ámbito de las empresas para negociar el plan de igualdad; y sólo dieciocho desarrollaban este aspecto en mayor medida, especificando objetivos, proponiendo posibles medidas a adoptar o la obligatoriedad, por ejemplo, de impartir formación en igualdad o en prevención del acoso sexual.

En cuanto a la fijación del tamaño de las empresas para establecer la obligatoriedad de la negociación de los planes de igualdad, en torno al 74% establecían este deber, y un 15% de estos lo hacían, además, para empresas con menos de 250 personas en plantilla.

Otro aspecto básico y no bien resuelto, es la fijación de los términos en que se dará cumplimiento a la exigencia legal de realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan. La ley de igualdad obliga a la negociación del plan de igualdad, pero no establece sobre quién o quienes recae la responsabilidad de la ejecución del diagnóstico en que deberá basarse dicha negociación. Si el convenio asigna esta competencia a la dirección de la empresa, los objetivos y medidas del plan quedarán en buena medida condicionados por la discrecionalidad de la dirección de la empresa en la realización del diagnóstico, tal y como ocurre en 18 de los 20 convenios que especificaban este punto frente a tan sólo dos que hacían recaer esta responsabilidad sobre una comisión de igualdad u órgano paritario.

Más escasos aún son los convenios que establecen plazos para la realización del diagnóstico (sólo 19, de los cuales 2 eran de ámbito estatal, 14 autonómicos y 3 provinciales), y prácticamente inexistentes los que hacen referencia a la necesaria dotación económica o de crédito horario para la elaboración y seguimiento del plan de igualdad.



Casi el 20% de las regulaciones relativas a la materia aluden al necesario seguimiento de la evolución de los planes en las empresas, bien a través de la Comisión Paritaria/Mixta del convenio colectivo, de la Comisión de Igualdad sectorial o de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Menor eco se hacen los convenios del derecho de información, sólo en tres de ellos se incluye la obligación de las empresas de informar a la Comisión de Igualdad Sectorial sobre el proceso de implantación de los planes; y en diecinueve más se alude al derecho de información del Comité de empresa, delegados de personal y/o secciones sindicales, regulado en el Art. 64 de Estatuto, sobre la aplicación del plan de igualdad en las empresas. Finalmente, es de destacar que en ocho convenios se contempla, entre las funciones atribuidas a la Comisión de Igualdad Sectorial o a la Paritaria, la mediación en caso de conflicto durante el proceso de elaboración y/o implantación de los planes de igualdad en el ámbito de las empresas por ellos afectadas.

Los acuerdos en planes de igualdad

La inexistencia de una obligación legal de registrar los planes de igualdad acordados dificulta enormemente la localización de los textos y, consecuentemente, la realización de un balance categórico sobre la materia. Con la entrada en vigor el 1 de octubre del nuevo registro de convenios y acuerdos colectivos, en el que se recoge expresamente como documento inscribibles los acuerdos de planes de igualdad con eficacia general, será más fácil el conocimiento y seguimiento del tema, dado que el Real Decreto incluye a los planes de igualdad entre los documentos inscribibles en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.

Nuestro balance se limita, mientras tanto, a la información disponible en la Secretaría de Acción Sindical, obtenida a través del seguimiento de noticias, y posteriores pesquisas, sobre la materia, así como de la documentación enviada por las diferentes organizaciones.

Por otra parte, es necesario precisar que nos hacemos eco únicamente de los planes de igualdad acordes a la normativa, es decir, de aquellos efectivamente negociados con la

representación legal de los y las trabajadoras en la empresa de los que a fecha de hoy⁵ tenemos referencia. Así, la primera dificultad con la que tropezamos es la de discernir, de la enorme proliferación de noticias que los medios de comunicación nos brindan al respecto, cuáles de ellos son producto de una negociación⁶ de aquellos realizados única y exclusivamente por la empresa.

CUADRO 1 Planes de igualdad firmados y en proceso de negociación por federaciones				
FEDERACIÓN	TOTAL FIRMADOS	Firmados y Localizados	Noticias de firma, no localizados ⁷	EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN
COMFIA	48	37	11	36
INDUSTRIA	32	13	19	31
FITEQA	39	24	15	7
FECOMA	8	7	1	1
AA.DD.	16	13	3	4
S.CIUDADANÍA	38	28	10	29
AGROALIMENTARIA	20	9	11	32
ENSEÑANZA	4	2	2	2
SANIDAD	2	1	1	2
FECOHT	21	14	7	36
TOTAL	228	148	80	180

Tal y como el cuadro precedente muestra, tenemos constancia de la firma de 228 planes desde la entrada en vigor de la ley de igualdad, sin embargo, no hemos

⁵ 7 de febrero de 2011.

⁶ En este sentido es de destacar como ejemplo positivo el Plan de Igualdad de Santa Bárbara Sistemas, no sólo su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sino porque en la misma se detalla claramente cuál ha sido el proceso de negociación seguido hasta alcanzar el acuerdo: partiendo del compromiso adoptado en la disposición adicional primera de su convenio, se crea una Comisión de Igualdad que negocia y acuerda el Plan en un plazo de seis meses; acuerdo posteriormente suscrito por la dirección y el Comité Intercentros.

⁷ Aquí hemos contabilizado únicamente aquellos que previsiblemente sí han sido negociados.



conseguido localizar 80 de los textos acordados, el 35%, en unos casos porque no han sido firmados por CCOO, ya sea por no contar con representantes en la empresa⁸ o por estar en desacuerdo con el texto firmado⁹, pero de cualquier modo esta cifra es un claro indicio de las dificultades existentes para la comunicación entre los diferentes niveles organizativos del sindicato.

Los datos de la tabla evidencian también la brecha que en esta materia se está produciendo entre unas federaciones y otras: los acuerdos firmados por cuatro de ellas (Comfia, Industria, Fiteqa y Servicios a la Ciudadanía) suponen más del 68% del total. Los datos sobre los procesos de negociación abiertos indican, además, que esta brecha será cada vez mayor: las organizaciones que más planes han firmado son también las que más procesos tienen en marcha. Si bien hemos de señalar, como punto intermedio entre las cuatro mencionadas y las cuatro más retardadas en la materia, el caso de Fecoht y Agroalimentaria que con veintiún y veinte acuerdos, respectivamente, tienen abiertas negociaciones en más de 30 empresas cada una de ellas.

En cuanto a los sectores en lo que más acuerdos se han alcanzado destacan por federaciones: el sector financiero y seguros en Comfia; el sector energético en la Federación de Industria; la industria química y la logística textil en Fiteqa; construcción en Fecoma; servicios de limpieza y seguridad privada en Actividades Diversas; transportes, administraciones públicas y telecomunicaciones en Servicios a la Ciudadanía; alimentación en Agroalimentaria; formación en Enseñanza; dependencia en Sanidad; y grandes y medianas superficies de comercio y hostelería en Fecoht.

⁸ Como sucede en Centro de Seguros y Servicios de El Corte Inglés o en Hipercor.

⁹ Como, por ejemplo, en Caja Rural del Sur, Alcampo o Caja Rural de Ciudad Real.

En el cuadro 2 podemos apreciar cómo se distribuyen los 142 planes de igualdad localizados por federaciones¹⁰, así como su evolución a lo largo de estos años.

CUADRO 2 Evolución de los planes de igualdad firmados por federaciones					
Federación	2007	2008	2009	2010	TOTAL
COMFLA	4	4	12	15 ¹¹	35
INDUSTRIA		4	6	2 ¹²	12
FITEQA		4	8	10 ¹³	22
FECOMA		2	4	1 ¹⁴	7
AA.DD.		1	8	4 ¹⁵	13
S.CIUDADANÍA		1	10	14 ¹⁶	25
AGROALIMENTARIA			6	5 ¹⁷	11
ENSEÑANZA			1	1 ¹⁸	2
SANIDAD			1		1
FECOHT		3	2	9 ¹⁹	14
TOTAL	4	19	58	61	142

¹⁰ Todos estos acuerdos pueden ser consultados en la Web de la Confederación Sindical de CCOO.

¹¹ Fraternidad Muprespa; Deutsche Bank; BBVA; ING Direct; Cajacírculo; Cesce; Ruralcaja; Cajacanarias; Mutualia (II); CECA; Mutua Balear; Banco Sabadell; Caixanova; Capgemini; y Reale.

¹² Gamesa; y Grupo PSA (centro de Madrid).

¹³ Cepsa, Saint Gobain Cristalerías; Bridgestone Hispania; Bershka (Logística), Massimo Dutti (Logística); Arbora & Ausonia; Michelin; Synthon Hispania; Basf España; y Soemca.

¹⁴ ACS.

¹⁵ Multiservicios Aeroportuarios, S.A.; SIMA SL.; V-2; y Vinsa.

¹⁶ Adif; Flightcare; Generalitat Valenciana; Ayuntamiento de Valladolid; Orange; Newco Airport Service SA; Editorial Extremadura; Indugrafic; Copa Servipark SA; Consorcio Extremeño de Transportes; Ayuntamiento de Membrio; Ayuntamiento de Navalvillar de Pela; Ayuntamiento de Guareña; y Ayuntamiento de Trujillo. Las ocho últimas son empresas cuyas plantillas no alcanzan las 250 personas y que han negociado los planes al amparo de Plan de Fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011, consensuado entre la Junta, la Federación de Municipios y Provincias y los agentes sociales de esta Comunidad.

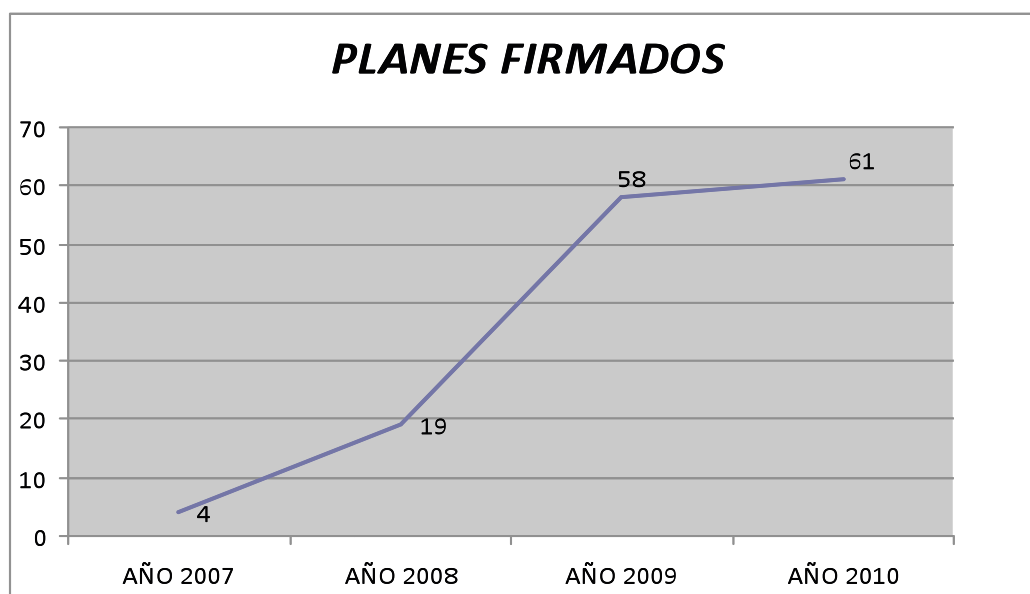
¹⁷ Nestlé; Grupo Ortiz; Mahou; Mantequerías Arias; y Hernández Zamora.

¹⁸ Forem Confederal.

¹⁹ Grupo Champion; Hipermercado Carrefour; Grupo Rodilla; HI Hotels; Globales Hoteles & Resorts; Vips; NH Hoteles; Perfumerías Marionnaud; y Sodexo.

Prácticamente todos los acuerdos firmados a lo largo de 2010 contienen alguna referencia a la elaboración previa de un diagnóstico de situación²⁰, en algunos casos realizado por una comisión paritaria, en otros por la empresa o una consultora por ella contratada, en la mayoría de ellos; o bien sin especificar quién o cómo se ha realizado. También en casi todos se hace mención de una comisión paritaria (de igualdad o de seguimiento), en unos casos de constitución previa a la negociación del plan y con competencias para su elaboración y, en otros casos, de creación futura y encargada del seguimiento del acuerdo.

Finalmente, el gráfico de evolución realizado sólo con los planes firmados y localizados, nos muestra una línea ascendente hasta 2009 y que parece haberse estancado en 2010, si bien cabe esperar que la cifra relativa a éste último año se incremente sensiblemente a medida que las noticias de firma se concreten mediante la localización de los textos de los acuerdos²¹.



En cualquier caso, si sumamos los planes firmados y los procesos de negociación abiertos alcanzamos los 408, es decir que apenas llegamos al 8,6% de las empresas que

²⁰ Curioso resulta el plan de la empresa SIMA SL, en el que la realización del diagnóstico de situación se contempla como una de las medidas a desarrollar.

²¹ Ya correspondiente a 2011, tenemos localizados tres planes de igualdad correspondientes a Yell Publicidad, Mondial Assistance y a la Administración General del Estado.



están legalmente obligadas a negociar un plan de igualdad²², obviando además que una parte de estos 408 planes corresponden a empresas con menos de 250 personas en plantilla que han negociado el acuerdo de forma voluntaria; por tanto, y aún partiendo de la base de que probablemente desconozcamos un porcentaje muy importante tanto de acuerdos como de procesos de negociación abiertos, se hace patente que el despegue definitivo de esta materia en la negociación colectiva aún está por producirse.

²² En el informe “Retrato de la PYME 2009”, realizado por la Subdirección General de Fomento Empresarial (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio) a partir de datos del DIRCE (INE), se estima que el número de empresas con más de 250 personas en plantilla en nuestro país es de 4.712. (<http://estadisticas.ipyme.org/InformesEstadisticos/RetratoPYME2009.pdf>)



CRITERIOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Rita Moreno Preciado

La igualdad de género en el ámbito laboral

Desde la aprobación de la LOIEMH²³, los Planes de Igualdad constituyen un importante elemento de la negociación colectiva. Las características de este nuevo instrumento, los elementos que lo definen, con arreglo a la norma legal, la necesidad de un diagnóstico previo de la situación laboral de hombres y mujeres en la empresa y la dimensión del objetivo –erradicar las discriminaciones laborales por razón de género y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres-, ha llevado al sindicato a generar indicaciones muy precisas para abordar la negociación y evaluación de los Planes de Igualdad en las empresas, partiendo de la negociación en el marco del convenio colectivo de aplicación.

A pesar de que en estos tres últimos años se han negociado y firmado un número importante de Planes de Igualdad y hay abiertas negociaciones en bastantes empresas, son aún muchos los convenios y muchas más las empresas que debiendo haber iniciado este proceso aún no lo han hecho, por lo que es necesario seguir impulsando este objetivo sindical y los criterios que CCOO ha elaborado en torno a los Planes de Igualdad.

El seguimiento sindical realizado sobre esta materia, ha puesto en evidencia las dificultades de conocer con precisión el número de Planes de Igualdad firmados hasta la fecha o en proceso de negociación, así como los compromisos adquiridos en convenios colectivos que sin embargo aún no se han puesto en marcha.

Mejorar el conocimiento sindical y público de la negociación en torno a los Planes de Igualdad pasa porque la totalidad de los Planes, negociados conforme a la norma legal que los definen y a las que rigen los acuerdos y convenios colectivos, deben ser registrados ante la Autoridad Laboral y publicados en Boletines Oficiales bajo cualquier de estas dos modalidades:

²³ Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



- Como parte integrada en el contenido del convenio colectivo de empresa o de un acuerdo marco de grupo de empresa;
- Como acuerdo de empresa, adicional al convenio de empresa o cuando a la misma le sea de aplicación un convenio sectorial;

En estos supuestos, el texto del Acuerdo debería identificar con precisión a las partes negociadoras y firmantes, el ámbito funcional y personal, el número de personas afectadas, la vigencia del acuerdo, el código y denominación del convenio de referencia.

El RD 713/2010 de 28 de mayo de Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, contempla el registro y publicación de los acuerdos sobre Planes de Igualdad cuando éstos tienen eficacia general por estar negociados y firmados por las partes legitimadas para hacerlo y el registro y depósito para aquello que carecen de dicha eficacia general.

Aunque esta posibilidad de registro y publicación ya existía con anterioridad, apenas se ha utilizado hasta ahora, por eso se hace necesario recordar la importancia de cumplir con el procedimiento de registro oficial.

Igualmente es necesario llamar la atención sobre la necesidad de que los procesos de negociación y de firma de los Planes de Igualdad se deben regir por los mismos principios que la negociación de cualquier otro acuerdo colectivo, para que tengan eficacia general. Es decir que siempre deben formar parte de la mesa negociadora todas las partes legitimadas para negociar en representación de la plantilla de una empresa o grupo de empresas, ya sea la representación unitaria o preferiblemente las organizaciones sindicales (secciones sindicales y/o federaciones sindicales) y la firma debe realizarse por quienes ostenten la representación de al menos al 50% más uno de la plantilla incluida en el ámbito del acuerdo

Esta indicación se hace necesaria al observar que las negociaciones y la firma de los Planes de Igualdad, se hacen bajo formulaciones muy diversas y, en muchos casos, con criterios muy diferentes a las normas que regulan la negociación de convenios y acuerdos colectivos, lo que puede restar legitimidad y eficacia normativa. El que se delegue la negociación en una Comisión “ad hoc”, normalmente una Comisión de Igualdad, no significa que el Acuerdo final no deba ser refrendado por quienes ostentan la legitimidad para negociar y acordar.



Es fundamental asegurar la participación sindical en la realización del diagnóstico que preceden a la elaboración negociada de una Plan de Igualdad, corrigiendo –allí donde sucede- la tendencia a dejar en manos de la empresa o de una consultora externa contratada por ésta, la realización del diagnóstico de la situación de la plantilla en relación a los parámetros de igualdad y no discriminación, porque esta cesión suele conllevar la pérdida de acceso y verificación de los datos que han sido utilizados para realizar el diagnóstico

Por otra parte, las medidas de igualdad que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:

Eliminación de diferencias salariales discriminatorias

Continúa siendo necesario llamar la atención sobre las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género y de edad, que reflejan la falta de equidad salarial en las relaciones laborales y suponen una vulneración de derechos fundamentales.

Los sistemas de clasificación, promoción y retribución son parte esencial de la negociación colectiva. Su definición y los efectos de su aplicación son responsabilidad de las partes que negocian los convenios y de quienes, desde la Administración, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los derechos legales y contractuales.

La selección, contratación y asignación de funciones, responsabilidad exclusiva de las empresas privadas, es la primera y principal vía por la que se produce la segregación y la discriminación laboral de mujeres y jóvenes, así como de colectivos con especiales dificultades de integración social y laboral.

Las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras cuentan con instrumentos legales y organizativos que deben utilizar de forma más intensa para acabar con las prácticas empresariales abusivas, además de exigir a las instituciones de la Administración mayor eficacia en la detección y erradicación de estas prácticas.



Algunas medidas que pueden adoptarse en los convenios colectivos para avanzar en la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias son:

- Suprimir los niveles salariales basados en la edad de las personas, eliminando los inferiores.
- Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada con carácter permanente y avanzar en la superación de estas diferencias a medida que desaparezcan las circunstancias que las motivaron.
- Suprimir las limitaciones para la percepción de complementos y el acceso a prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o la fecha de ingreso en la empresa. En el caso específico del complemento de antigüedad que ha sido y sigue siendo objeto de una gran controversia en relación a los sucesivos intentos empresariales por reducir costes mediante su eliminación o limitación, consideramos necesario que siempre se priorice una regulación muy rigurosa de este concepto retributivo, evitando, en todo caso, fijar como requisito para su percepción una fecha de incorporación o presencia en la empresa, situación sobre el que ya existe jurisprudencia estimatoria del resultado discriminatorio que conlleva este tipo de requisito.
- Avanzar en la superación de la segregación ocupacional y en la equiparación retributiva de funciones y tarea equivalentes.
- Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra.

Cualquiera de estas actuaciones no pueden significar cesión de rentas a las empresas, sino equiparaciones salariales que compensen a quienes vinieran percibiendo menores retribuciones o fórmulas alternativas de compensación. Tampoco pueden resolverse con un simple maquillaje lingüístico, que haga desaparecer las diferencias en las denominaciones pero mantenga la situación de segregación ocupacional y las diferencias retributivas.

Conciliación de la vida personal y laboral:

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos en esta materia y ha mejorado otros. Es importante actualizar cuanto antes los contenidos de los convenios y acuerdos



colectivos que regulan medidas en esta materia para actualizarlos con arreglo a la legislación vigente, mejorarlos allí donde sea posible y regular lo que la Ley deja abierto para su concreción en la negociación colectiva.

Conviene recordar que la simple adecuación del convenio a la nuevas normas legales no debe conllevar contraprestación alguna en la negociación, porque se trata de evitar que los convenios puedan conculcar los mínimos de derecho necesario presentando regulaciones inferiores a la establecidas por Ley, a la vez que se favorece, a través del convenio, un adecuado conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Entre las medidas que se deben promover están las siguientes:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad; la totalidad del periodo de suspensión por paternidad y del periodo de suspensión por adopción o acogimiento.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, los derechos establecidos en la legislación vigente y/o derivados de la doctrina jurídica, en relación a: compatibilidad de la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y lactancia, con el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural; posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a de forma fraccionada; posibilidad de ceder las diez últimas semanas de suspensión por maternidad, aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por una incapacidad temporal; compatibilidad del derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones; garantías de retorno al puesto de trabajo tras la excedencia por motivos

familiares; libre elección de horario y turno para atender el cuidado de hijos menores y familiares enfermos o dependientes.

- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la “reducción” de la jornada personal derivada del permiso por lactancia²⁴; y regular el derecho a que la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, puedan acumular la hora de lactancia, o las que correspondan en caso de parto múltiple, para su disfrute en jornadas completas.
- Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que lo soliciten por necesidades personales y como forma de facilitar su integración laboral. **Acciones positivas**

Como medio para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, debemos extender la inclusión en los convenios colectivos de acciones positivas en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

- Como criterio general, la formula más adecuada de regular las acciones positivas es la de dar preferencia a las mujeres, a igualdad de méritos, ya que son quienes presentan mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional y menores niveles de reconocimiento profesional y retributivo. Sólo deberán ser favorecidos los hombres cuando se trate de medidas que indirectamente contribuyan a la eliminación de discriminaciones por razón del género (por ejemplo si se trata de promover la participación de los hombres en la atención de responsabilidades familiares).

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.

²⁴ La legislación establece un permiso de una hora por lactancia de un menor y que podrá utilizarse para “reducir” la jornada en media hora o para “interrumpir” la jornada, en una hora o de dos medias horas.



- Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, graduando la sanción correspondiente, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad.

Medidas de apoyo contra la violencia de género

La incorporación en los convenios colectivos de los derechos laborales establecidos en la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la ampliación de esos derechos y la adopción de medidas y campañas para la sensibilización y prevención de la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, doméstico y social, es una de las materias que debemos seguir impulsando en la negociación colectiva.

Otras medidas

También es necesario revisar el lenguaje de los convenios colectivos para eliminar definiciones sexistas o excluyentes y hacer visible la presencia de mujeres en el sector o empresa. En este sentido, debe ser evitado el uso de cláusulas declarativas que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos. Algunas actuaciones que pueden adoptarse en esta materia son:

- Encomendar a la Comisión Paritaria o a la Comisión de Igualdad, si está constituida, la función de revisar y proponer, durante la vigencia del convenio, redacciones alternativas.
- La denominación del convenio o acuerdo colectivo debe hacer referencia a la actividad funcional o a la denominación de la empresa, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos.
- La definición del ámbito personal debe mencionar a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito.
- La definición de las categorías, la descripción de funciones y tareas, y las relaciones que pueda incluir el convenio referidas a salarios, pluses, complementos, ropa de trabajo, etc., deberían reflejar denominaciones neutras (ej. función que realizan, o personal de...).

La acción sindical cotidiana de las organizaciones y representantes de CCOO en los centros de trabajo, debe prestar especial atención a la detección y erradicación de las



situaciones de discriminación por razón de género. En esta función es necesario ejercer el derecho legal de la representación sindical y de la plantilla a recibir anualmente información sobre las medidas o políticas de igualdad adoptadas por las empresas, así como sobre los datos básicos de la composición de la plantilla, desagregados por sexo ampliando, a través de la negociación colectiva, el contenido que debe tener la información anual.

El compromiso de CCOO con la igualdad de género tiene que tener su correspondencia en la conformación de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, para que la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en la empresa o sector.



MUJERES, SISTEMA EDUCATIVO E INSERCIÓN LABORAL

Elvira S. Llopis

El acceso de las mujeres a la educación: un apunte histórico

La presencia normalizada de las mujeres en la Universidad en España, tanto en su condición de discentes como en su condición de docentes, así como la posibilidad de ejercer cuantas profesiones requirieran certificación de estudios universitarios, ha cumplido el pasado año, su primer centenario.

De este modo culminaba en España un largo proceso de incorporación de las mujeres a la educación formal, que suele considerarse iniciado en 1768, año en el que, reinando Carlos III, se publica la *“Real Cédula de S.M. y Señores del Consejo, por la que se manda observar en Madrid el reglamento formado para el establecimiento de escuelas gratuitas en los barrios de él, en el que se de educación a las niñas, extendiéndose a las Capitales, Ciudades y Villas populosas de estos Reinos en los que sea compatible con la proporción y circunstancias de cada una y lo demás que se expresa”*.

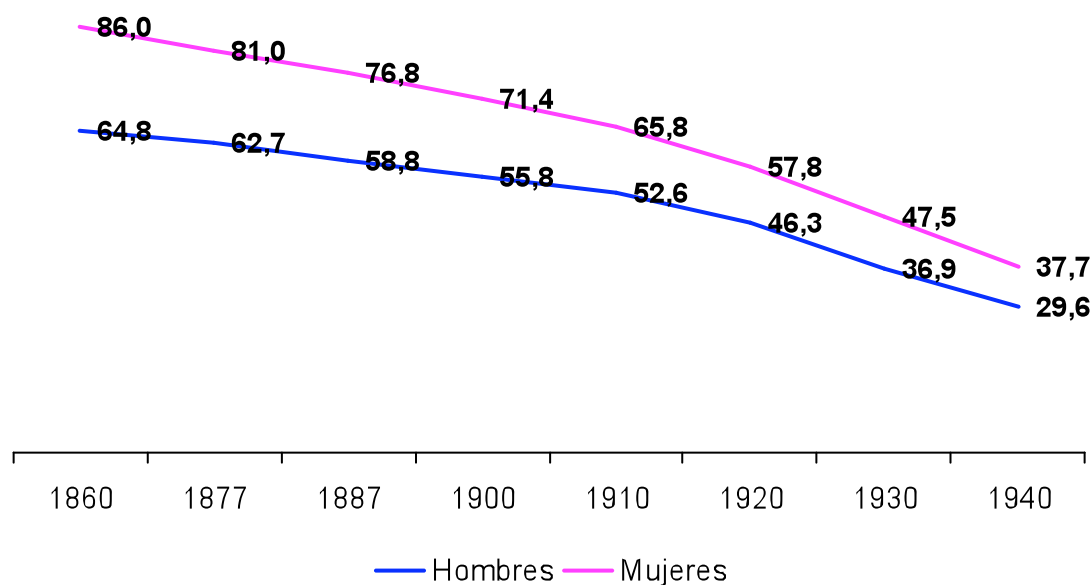
Sin embargo, habrá que esperar hasta 1876 para que, con la Institución Libre de Enseñanza, se apostara seriamente por la educación femenina equiparándola a la masculina.

Podemos leer en su Programa: "La Institución estima que la coeducación es un principio esencial del régimen escolar, y que no hay fundamento para prohibir en la escuela la comunidad en que uno y otro sexo viven en la familia y en la sociedad. Sin desconocer los obstáculos que el hábito opone a este sistema, cree, y la experiencia lo viene confirmando, que no hay otro medio de vencerlos, sino acometer con prudencia la empresa, dondequiera que existan condiciones racionales de éxito. Juzga la coeducación como uno de los resortes fundamentales para la formación del carácter moral, así como de la pureza de costumbres, y el más poderoso para acabar con la actual inferioridad positiva de la mujer, que no empezará a desaparecer hasta que aquélla se eduque, en cuanto se refiere a lo común humano, no sólo como, sino con el hombre."

En 1910, la tasa de analfabetismo femenino era del 65,8 por ciento, en tanto la de los varones se cifraba en el 52,6. Treinta años después, en 1940, no solamente se habían reducido ambas tasas, sino que se redujo sensiblemente también la diferencia en función del sexo: el 37,7 por ciento de la población femenina era analfabeta, porcentaje que, en el caso de los varones, se estimaba en el 29,6; esto quiere decir que la diferencia en función del sexo se salvó en algo más de cinco puntos porcentuales.

Cuadro 1

**Evolución de la tasa de analfabetismo por sexo. España
1860-1940**



Fuente: DE GABRIEL, Narciso: “Alfabetización, semialfabetización y analfabetismo en España (1860-1991)”, en *Revista Complutense de Educación*, vol. 8, nº 1, Servicio de Publicaciones. Universidad Complutense. Madrid, 1997

Pero para comprender este espectacular avance en la educación formal de las mujeres hay que hacer referencia al gran esfuerzo que la II República realizó en esta materia.



Carlos París lo sintetiza así: “había que remediar, en primer lugar, la escasez de centros. En junio de 1931 el déficit de plazas escolares se cifraba en un millón y el del número de escuelas en 27.151. Se acomete esta penuria con la construcción de 13. 570 escuelas entre 1931 y 1933 (7.000 en el primer año, 2.580 en el segundo y 3.990 en el último). En Cataluña toda la población infantil quedó escolarizada. Para evaluar estos datos se puede observar que, en treinta años de la monarquía, solamente se habían creado 11.128 de tales centros. Ciertamente durante el período radical-cedista, el llamado ‘bienio negro’ disminuye el ritmo y se construyen 3.421 escuelas. Pero en febrero de 1936, tras el triunfo del ‘Frente Popular’, se proyecta la edificación de 5.300 escuelas en este mismo año y otras tantas en el 37.

[...] Aunque la escuela pública aparece como el objetivo primario del esfuerzo emprendido en educación, no se debe olvidar la labor innovadora en otros niveles, como el del Bachillerato. En primer lugar se introduce en él la coeducación. La entrada del sexo femenino en campos educativos que le habían estado vedados es un fenómeno que, según los datos, tras irrupciones innovadoras, se produce masivamente, en los países avanzados, en los años treinta del siglo XX. Y la República incorpora este importante dinamismo en nuestras aulas, integradas ya conjuntamente por varones y muchachas. Es una situación que cancelará la dictadura, estableciendo una diferenciación y separación entre Institutos masculinos y femeninos. Otra supresión de barreras es el levantamiento de la prohibición de las lenguas vernáculas dictaminada por la monarquía”.

La dictadura de Franco vino a dismantelar este impulso a la educación, en la medida en que se reasigna un papel tradicional a las mujeres, impulsado en lo político desde la Sección Femenina, y reforzado por la Iglesia católica, que vuelve a relegar a éstas al ámbito de lo privado-doméstico.

Los currícula de chicas y chicos son diferentes, incluyendo para las chicas “Labores del Hogar”; incluso asignaturas comunes, como la Formación del Espíritu Nacional o la Educación Física, tienen diferente contenido según el sexo de quien las curse. Para los chicos, la Formación del Espíritu Nacional incluye contenidos que podríamos denominar de “teoría política”, en tanto que para las chicas se insiste en su labor de cuidadoras y mantenedoras del orden familiar.



Algunos textos son especialmente indicativos del contenido educativo de la escuela franquista para las mujeres; así, el manual elaborado por la Sección Femenina *Economía doméstica* para Bachillerato, editado por Comercio y Magisterio en el año 1968 expone: “No hay que tomar el deporte como pretexto para llevar trajes escandalosos. Podemos lucir nuestra habilidad deportiva, pero no que estas habilidades sirvan para que hagamos exhibiciones indecentes. Tampoco tenemos que tomar el deporte como pretexto para independizarnos de la familia, ni para ninguna libertad, contraria a las buenas costumbres”.

También es ilustrativo el siguiente texto perteneciente al mismo manual: “Cuando estéis casadas, pondréis en la tarjeta vuestro nombre propio, vuestro primer apellido y después la partícula ‘de’, seguida del apellido de vuestro marido. Así: Carmen García de Marín. En España se dice de Durán o de Peláez. Esta fórmula es agradable, puesto que no perdemos la personalidad, sino que somos Carmen García, que pertenece al señor Marín, o sea, Carmen García de Marín”.

En 1970, la Ley General de Educación, conocida como “Villar Palasí”, rompe con los curricula segregados, aunque conserva un cierto sexismo al establecer que tanto en la Educación General Básica como en el Bachillerato, “los métodos de enseñanza serán predominantemente activos, matizados de acuerdo con el sexo, y tenderán a la educación personalizada” (Arts. 17.2 y 27.2 respectivamente).

Ya en época democrática, la Constitución Española de 1978 viene a consagrar en su artículo 27 la educación como un derecho fundamental, que, leído a la luz de los artículos 14 (igualdad de todos los españoles) y del 9.2 (garantía de igualdad efectiva), establece las bases de la igualdad en materia educativa para hombres y mujeres en nuestro país sobre las que se articularán las diferentes normativas en esta materia.

Realidad educativa de las mujeres en España

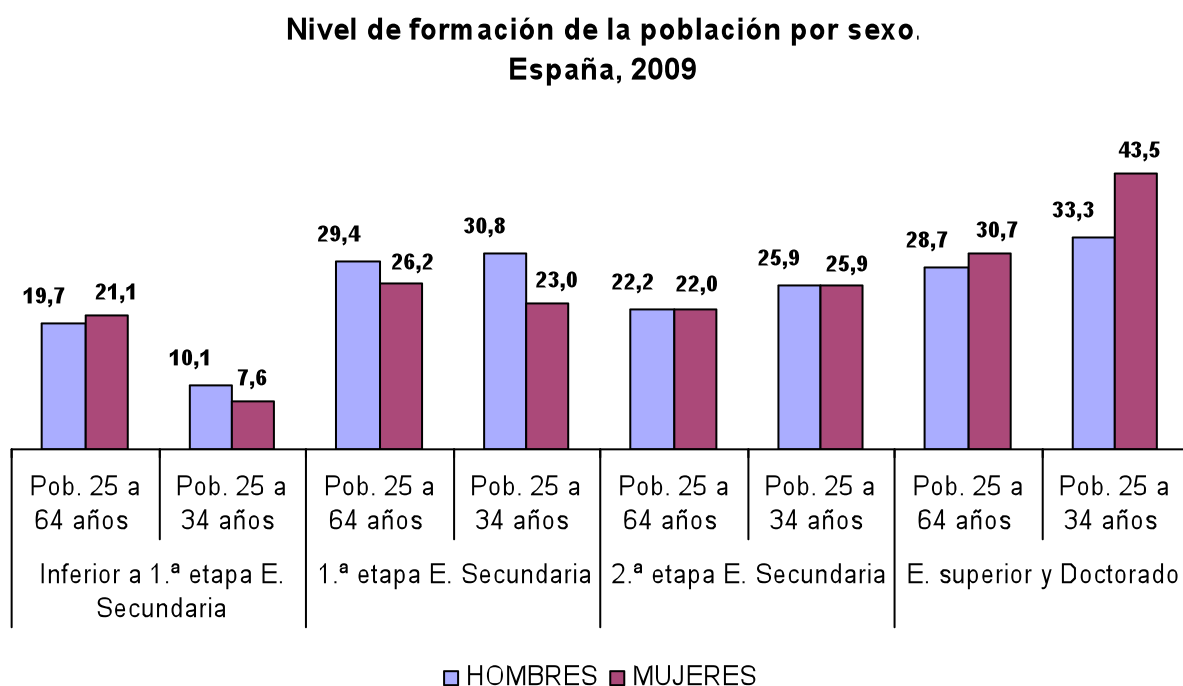
Con todo, no será hasta 1990 cuando, tras numerosos estudios, investigaciones y publicaciones denunciando y poniendo de manifiesto la desigualdad implícita en las instituciones y contenidos educativos, la LOGSE venga a reconocer que “la educación puede y debe convertirse en un elemento decisivo para la superación de los estereotipos

sociales asimilados a la diferenciación por sexos, empezando por la propia construcción y uso del lenguaje”.

Si analizamos la distribución de la población en función de los distintos niveles educativos alcanzados por sexo, observamos que en los últimos años se ha producido una inversión en la tendencia al nivel formativo, de tal modo que las mujeres han incrementado no sólo su presencia en todos los ámbitos educativos sino que lo han hecho con respecto a los varones.

Esta nueva tendencia es mucho más significativa entre la población perteneciente a las generaciones nacidas a partir de 1975 en las que podemos apreciar un diferencial de 10 puntos porcentuales entre las mujeres con Educación Superior y Doctorado con respecto a sus coetáneos varones, siendo notablemente inferiores las mujeres que no alcanzan o únicamente se conforman con el nivel educativo correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria. (Cuadro 2)

Cuadro 2



Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2011. Disponible en www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

Esta tendencia incrementalista de la formación entre las mujeres puede verse también en el hecho de que sean menos éstas que los varones las que abandonan prematuramente sus estudios, con una diferencia que, en 2009, se situó en más de 12 puntos porcentuales en nuestro país pero que, en todo caso, guarda y mantiene una diferencia notable, equivalente al doble, tanto en el caso del abandono escolar masculino como en el del femenino con respecto a la UE 15 e incluso a la UE 27 (Tabla 1).

Tabla 1: ABANDONO ESCOLAR PREMATURO POR SEXO EN LA UNIÓN EUROPEA.

(Porcentaje de población de 18 a 24 años que han alcanzado como máximo el primer ciclo de enseñanza secundaria y no han continuado los estudios)

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Masculino	UE 15	21,2	21,0	20,6	20,3	19,8	19,7	19,3	19,0	16,3
	UE 27	19,2	19,1	18,7	18,4	17,8	17,6	17,1	16,9	18,1
	España	36,0	36,8	38,1	38,7	36,6	36,7	36,6	38,0	37,4
Femenino	UE 15	16,5	16,3	15,8	15,1	15,2	14,9	14,4	14,3	12,5
	UE 27	15,2	14,9	14,5	13,8	13,7	13,4	13,0	12,9	13,7
	España	23,1	24,2	24,8	25,1	24,9	24,0	25,2	25,7	24,7

Fuente: Eurostat, 2010. en Hispabarometro. Fundación 1º de Mayo
www.1mayo.ccoo.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

Es importante ser conscientes de que esta sustancial diferencia entre España y nuestro entorno inmediato, la Unión Europea, tiene, entre otros factores causales: El gasto público educativo es de los más bajos de la UE, y aunque arrastramos un déficit histórico en materia de gasto público que se deja sentir también en educación, el esfuerzo que se realizó durante los años 80 y la primera mitad de los 90, ha dejado paso a una auténtica “desinversión” educativa.



La escasa inversión pública en educación, contribuye a dualizar el sistema educativo y pone en cuestión el papel de la educación como instrumento que permite la movilidad social y la igualdad de oportunidades.

Pero además las altas tasas de fracaso escolar que se derivan de ese escaso esfuerzo económico que nuestra sociedad realiza en educación también ponen en riesgo la formación del “capital humano”, que es lo que garantiza un futuro de mejora de la competitividad a partir del valor añadido que incorpora la inteligencia.

A nuestro entender, otra parte de las causas de este elevadísimo abandono educativo temprano hay que buscarlas en el mercado de trabajo, y desde una doble perspectiva, además: de un lado, porque el sistema productivo que ha venido desarrollándose hasta ahora, y que se ha caracterizado por una excesiva concentración de sectores con mano de obra intensiva y puestos de trabajo de muy baja cualificación, que han incentivado o, al menos, inducido, ese abandono temprano de la educación y la formación, en la medida en que no eran necesarios requerimientos formativos para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados.

A ello hay que añadir el elevado porcentaje de subempleo que ha venido protagonizando el mercado de trabajo en nuestro país, y que, además se ha intensificado en el último año, y que no hace sino desincentivar el esfuerzo educativo que las personas hacen y que, al menos en parte, está condicionado a las expectativas de desempeñar determinados puestos de trabajo, algo que, por cierto, es especialmente cierto en el caso de la educación y la formación de las mujeres y sobre lo que volveremos más adelante.

De otro lado, tampoco es ajena la existencia e intensificación de un mercado de trabajo muy inestable, con bajos salarios, alta temporalidad y alta precariedad ha hecho también muy inestables y precarios los ingresos familiares, y por consiguiente, muchas familias no han podido sostener el coste de oportunidad que suponía que sus miembros más jóvenes continuaran sus estudios en lugar de incorporarse al mercado de trabajo y aportar así sus ingresos.

Ahora bien, si el abandono escolar temprano es menor entre las mujeres que entre los varones, en sentido inverso hay que decir que sus tasas de idoneidad a distintas edades

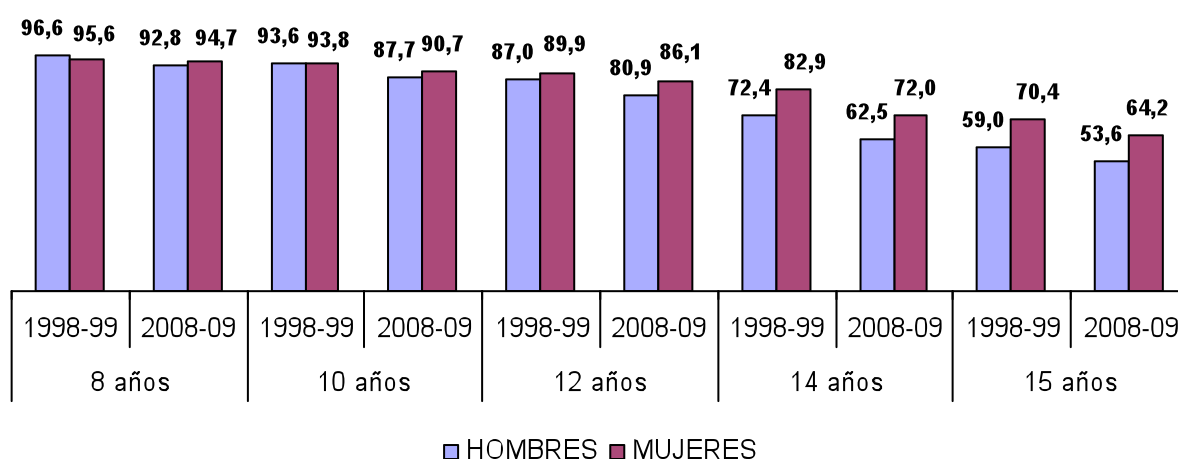
es mayor, esto es, su edad se corresponde en mayor medida con el nivel educativo previsto que en el caso de los varones.

El Cuadro 3 pone de manifiesto dos tendencias importantes al respecto: En primer lugar, que las tasas de idoneidad de chicos y chicas van diferenciándose conforme van cumpliendo años, hasta el punto de que, manteniéndose prácticamente iguales hasta los 12 años, a partir de esta edad la de las chicas supera a la de los chicos con una diferencia que llega a alcanzar más de 11 puntos porcentuales.

En segundo lugar, que la diferencia se mantiene aún cuando la evolución por la edad hace que la tasa de idoneidad disminuya en ambos sexos, y esto es así en la actualidad, pero es muy similar a lo que ocurría hace diez años, y por lo tanto, es relativamente insensible a determinados contextos educativos, como pueda ser una mayor proporción de alumnado extranjero (cuyo punto de inflexión al alza se produjo a partir de 2000), o determinadas situaciones socio económicas, como un mayor porcentaje de empleo no cualificado.

Cuadro 3

Tasas de idoneidad en las edades de 8, 10, 12, 14 y 15 años por sexo



Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2011. Disponible en www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011



Sin embargo, la estabilidad de estas tendencias en función del sexo parece poderse extraer de los datos y su evolución en el tiempo, ocurre otro tanto con otra tendencia estable más preocupante desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sistema educativo y sus implicaciones para la distribución segregada tanto horizontal como verticalmente en el mercado laboral de hombres y mujeres y su repercusión en términos de condiciones de trabajo y remuneración.

Tal y como pone de manifiesto la Tabla 2, la elección en el Bachillerato de rama de enseñanza muestra ya una clara feminización y masculinización de determinadas ramas. Así, el porcentaje de mujeres provenientes de la rama científico técnica no alcanza el 30 por ciento, en tanto en la rama de Humanidades se sitúa en algo más del 72 por ciento.

Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud aglutinan el 66,3 por ciento del total de mujeres que se matricularon en las Pruebas de Acceso a la Universidad en 2009, en tanto únicamente el 11,2 por ciento de las chicas accedieron desde la rama Científico Técnica, lo que supone un porcentaje que es prácticamente la mitad del masculino.

El porcentaje de aprobados es significativamente similar para uno y otro sexo en todas las ramas de bachillerato, excepto en la Combinada, en que las mujeres presentan dos puntos porcentuales más de aprobados que los varones.

Tabla 2:

Distribución de los estudiantes matriculados y aprobados en las Pruebas de Acceso a la Universidad por rama de enseñanza en el bachillerato y sexo.⁽¹⁾ Año 2009

	Matriculados			Aprobados			% estudiantes aprobados sobre matriculados	
	Total ⁽²⁾	Mujeres ⁽³⁾	% de mujeres ⁽⁴⁾	Total ⁽²⁾	Mujeres ⁽³⁾	% de mujeres ⁽⁴⁾	Total	Mujeres
Total	100,0%	100,0%	57,5%	100,0%	100,0%	57,7%	85,5%	85,8%
Ciencias Sociales	33,1%	36,2%	62,9%	32,6%	35,6%	62,9%	84,4%	84,3%
Científico-Técnica	21,8%	11,2%	29,5%	22,0%	11,5%	30,1%	86,7%	88,6%
Humanidades	11,8%	14,8%	72,2%	11,9%	15,0%	72,5%	86,5%	86,9%
Ciencias de la Salud	26,0%	30,1%	66,5%	26,8%	30,8%	66,3%	88,2%	88,0%
Artes	2,5%	3,0%	69,5%	2,6%	3,2%	69,6%	89,2%	89,3%
Combinadas	4,9%	4,8%	55,9%	4,0%	4,0%	57,7%	69,3%	71,5%

(1) Excluyendo pruebas para mayores de 25 años.

(2) Se refiere a la distribución del total de alumnado entre cada rama.

(3) Se refiere a la distribución de las mujeres entre cada rama.

(4) Se refiere a la relación entre las mujeres de cada rama respecto del total de alumnos de dicha rama.

Fuente: Estadística de Pruebas de Acceso a la Universidad. INE

Fuente: Tomado de *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2010-2011*. www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

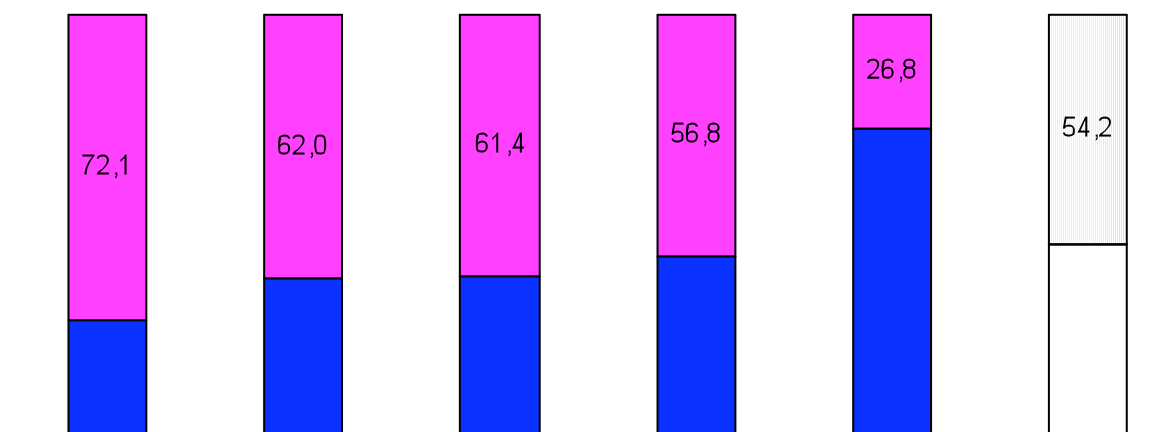
De hecho, según fuentes del propio Ministerio de Educaciónⁱ, el 54,2 por ciento del total de estudiantes de nivel universitario son mujeres; su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación universitarios: el 54,3 por ciento entre estudiantes de primer y segundo ciclo y grado, el 54,1 por ciento entre estudiantes de másteres oficiales y el 51 por ciento entre estudiantes de doctorado.

La proporción de mujeres se incrementa entre las personas con titulación universitaria hasta situarse en el 59,7 por ciento de media, el 60,6 por ciento entre las titulaciones de primer y segundo ciclo y grado, el 56,3 por ciento de quienes se graduaron en un máster y el 52,9 por ciento de quienes finalizaron doctorado (bien los créditos formativos bien la lectura de la tesis).

La presencia de las mujeres es mayoritaria en todas las ramas con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en Ciencias de la Salud el 72,1 por ciento son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 62 por ciento, en Artes y Humanidades el 61,4 por ciento y en Ciencias el 56,8 por ciento. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 26,8 por ciento (Cuadro 4).

Si se analiza la distribución de las ramas para hombres y mujeres de forma separada, se observa que el 57,4 por ciento de las mujeres estudian alguna titulación del ámbito de Ciencias Sociales y Jurídicas, y en el caso de los hombres este porcentaje se sitúa en el 41,9 por ciento. La segunda rama más demandada entre las mujeres es Ciencias de la Salud, con el 14,3 por ciento cursando estos estudios, el 6,6 por ciento en el caso de los hombres. Entre los hombres la segunda rama más demandada es Ingeniería y Arquitectura (el 38,1 por ciento de ellos cursan estos estudios).

Cuadro 4



Fuente: *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2010-2011.*
www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

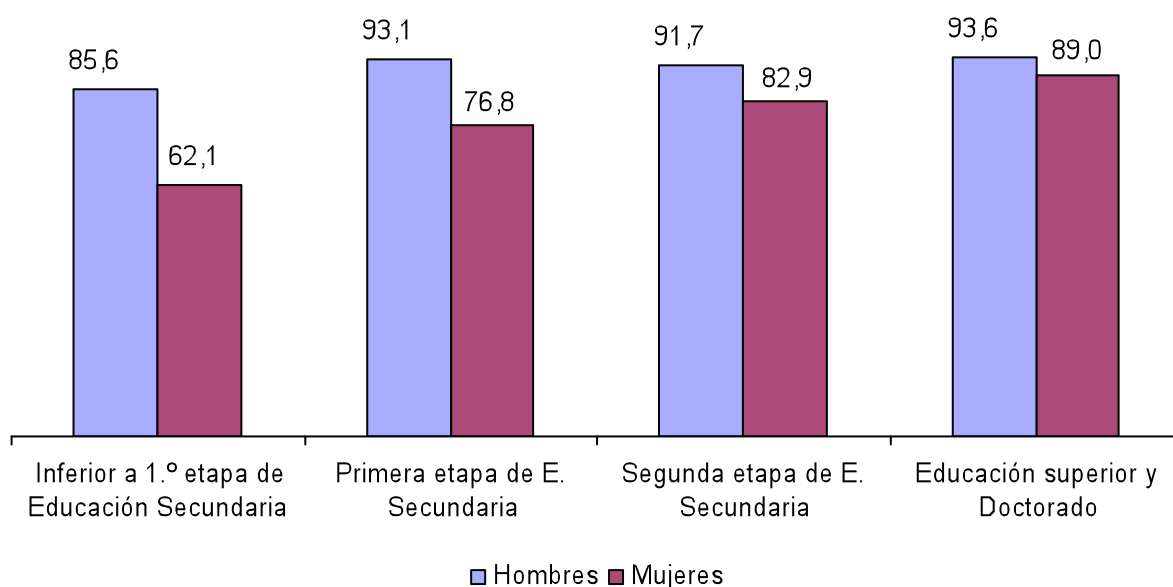
Educación e inserción laboral

Como hemos señalado más arriba, esta concentración en determinados niveles y ramas formativas de las mujeres será determinante (aunque no es la única causa) para su incorporación al mercado de trabajo y su segregación laboral tanto horizontal como vertical.

Así, la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los varones independientemente de su nivel de formación, incluso cuando analizamos ricamente el tramo de edad comprendido entre los 25 a los 34 años; no obstante, es cierto que cuanto mayor es el nivel de formación, menor es la diferencia, aunque es preocupante el hecho de que ésta sea de prácticamente cinco puntos porcentuales para el nivel de Educación Superior y Doctorado (Cuadro 5)

Cuadro 5

**Tasa de actividad según nivel de formación. 25 a 34 años. España:
Media anual 2009**



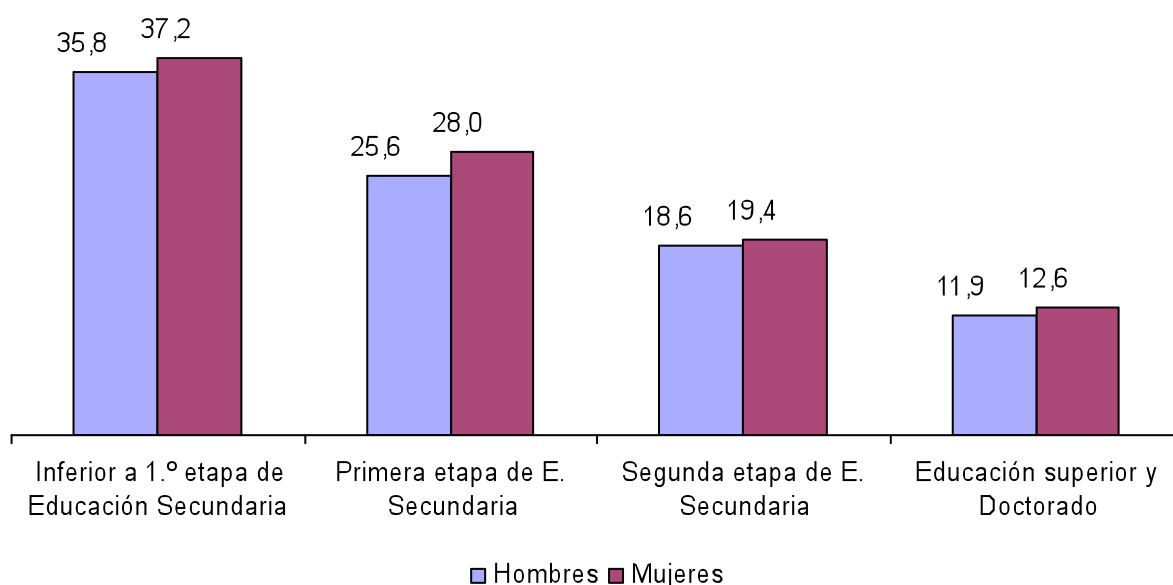
Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2011. Disponible en www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

Más preocupante es, no obstante, el hecho de que a pesar de que la tasa de actividad de las mujeres sea menor para todos los niveles educativos, sea también para todos ellos mayor la tasa de paro.

Ciertamente, esta diferencia es menor que la que apreciábamos en el caso de la tasa de actividad, pero pone de manifiesto la discriminación persistente en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de mujeres (Cuadro 6).

Cuadro 6

Tasa de paro según nivel de formación. 25 as 34 años. España
Media anual 2009



Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2011. Disponible en www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

En el caso de la distribución ocupacional por sexo observamos claramente como, en primer lugar, hay un porcentaje mucho mayor en mujeres que de hombres en los denominados “trabajos no cualificados”, un dato que, a nuestro entender, debe leerse en sentido inverso a como se interpreta habitualmente: no es que las mujeres ocupen trabajos no cualificados en mayor medida que los hombres, sino que la consideración de un trabajo como cualificado o no es una construcción social, y por consiguiente, los trabajos muy feminizados (y, singularmente, aquellos que se corresponden con tareas



domésticas) han sido objeto de un menor reconocimiento social, y por lo tanto de una menor consideración laboral que repercute en su consideración en materia de cualificación.

Otra consideración notable se debe subrayar en el caso de las ocupaciones de Dirección de Empresas y de la administración pública, donde, a igual formación, hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

Ambos datos no hacen sino corroborar que las viejas expresiones de “techo de cristal” y “suelo pegajoso” con los que se designaba hace veinte años la discriminación ocupacional de las mujeres, siguen estando vigentes como prácticas discriminatorias pese a la intensa actividad que en materia laboral y, en concreto, de clasificación profesional se lleva a cabo en los Convenios Colectivos, en los que desde hace ya mucho tiempo el sindicalismo de clase viene incorporando la dimensión de género (tabla 3)

Tabla 3

Distribución porcentual de los ocupados por ocupación, para cada nivel de formación. Media anual 2009

	Hombres				Mujeres			
	Inf. a E. Primaria	E. Primaria	E. Secundaria	E. superior	Inf. a E. Primaria	E. Primaria	E. Secundaria	E. superior
Dirección de las empresas y de la administración pública	6,6	7,5	8,6	11,9	6,8	8,4	5,9	5,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,1	0,1	0,6	34,1	0,1	0,1	0,6	41,5
Técnicos y profesionales de apoyo	0,6	2,5	9,3	20,1	0,1	2,0	9,7	20,6
Empleados de tipo administrativo	1,0	2,1	6,2	6,1	1,9	4,7	16,0	14,8
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	8,1	9,6	14,2	6,0	24,0	28,5	35,8	11,4
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	12,3	7,5	3,8	0,9	4,4	3,8	1,3	0,2
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	27,1	32,7	27,2	12,0	2,5	4,0	2,8	0,7
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	13,4	16,8	16,9	5,4	1,6	5,1	3,6	0,8
Trabajadores no cualificados	30,8	20,9	12,1	2,6	58,6	43,4	24,0	4,4
Fuerzas armadas	..	0,2	1,1	0,9	..	0,0	0,2	0,1

Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2011. Disponible en www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

Evidentemente, los datos anteriores repercuten en el salario de las mujeres así como en la cuantía de sus prestaciones por desempleo y jubilación, como puede verse en el cuadro 4.

La discriminación salarial se verifica en todos y cada uno de los niveles de formación, y mantiene una relativa constante en cuanto a su diferencial.

Tabla 4

Salario mensual (índices.- salario de ambos sexos y todos los niveles=100))			
	Hombres	Mujeres	Diferencia
Todos los niveles	111,6	85,9	25,7
Educación Primaria o inferior (2)	84,5	51,3	33,2
Primera etapa de E. Secundaria (3)	89,2	57,5	31,7
Segunda etapa de E. Secundaria (4)	104,1	72,4	31,7
Educación superior (3)	142,3	114,4	27,9
No consta	62,4	52,9	9,5

(1) Se refiere a los asalariados que trabajaron al menos 1 hora la semana anterior a la de la entrevista.

(2) Incluye analfabetos.

(3) Incluye formación e inserción laboral equivalente.

(4) Incluye formación e inserción laboral equivalente (incluida la que precisa título de E. Secundaria segunda etapa).

Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2011. Disponible en www.educacion.es Descarga on line 1 de marzo de 2011

Por consiguiente, el reto de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sigue estando planteado, y está vinculado y debe abordarse desde la orientación escolar, evitando la segregación formativa que determina, en parte la segregación profesional; pero debe insistirse en el ámbito de la Negociación Colectiva, y en concreto, en los sistemas de Clasificación Profesional para ir corrigiendo la discriminación laboral.



Cuatro generaciones de mujeres docentes: 100 años de la inmigración al exilio

Matilde Giménez

La inmigración pobló extensas zonas inhabitadas en Argentina, en algunas la potencia que demostraron es de admirar y sus descendientes continuaron su tarea durante muchos años, aunque se fueran difuminando con el paso del tiempo y de las dictaduras. En este caso queremos narrar la historia, sin florituras, de una zaga femenina pionera de la igualdad y la independencia de las mujeres.

Como muchas mujeres de aquellos tiempos, cada una en lo suyo, Francisca Goñi (1871-1963) descendiente de inmigrantes vascos, se graduó en Magisterio en la Escuela Normal de Paraná, una institución pionera de las ideas pedagógicas de la escuela nueva. Estamos hablando de finales del siglo XIX en la Provincia de Entre Ríos, mesopotamia argentina, enriquecida con la inmigración europea como se puede constatar en la creación de la 1ª escuela de la Colonia San José (relatado en francés): “En junio de 1860 se reconstituyó la comisión con dos suizos, dos saboyanos, dos alemanes y un piamontés y el mismo día nombraron un maestro para la instrucción de la Colonia”

En una síntesis de las escuelas creadas entre 1900 y 1910 figura “Pancha” como directora en la n° 7 y posteriormente aparecen ella y su hija mayor como maestras en otra escuela pública, laica y mixta. América Giménez Goñi (1891-1963) de padre argentino pero con orígenes de españoles y escoceses de la industria cárnica del siglo XIX, fue la primera descendiente docente, pero luego siguieron algunos más, tanto varones como mujeres. Porque Francisca Goñi tuvo 11 hijos e hijas y terminaron todos los estudios secundarios, aunque debían cursarlos en otras localidades de la provincia. La tercera generación Hilda Pérez Giménez 1921- hija de América y de padre español de la inmigración de los primeros años del siglo XX se pregunta: ¿cómo hizo mi abuela para criarlos y que estudiaran los 11? Los mayores se independizaban muy pronto, cuidaban de los pequeños en el contexto familiar de aquellos tiempos y además las hijas mayores, al menos, se independizaron solteras y ni siquiera se casaron por la iglesia.



Con esas mimbres, América se trasladó en 1914 al llamado territorio nacional de La Pampa (ni siquiera tenía la categoría de provincia de la república federal) a ejercer de maestra, donde permaneció 33 años a cargo de grupos de niños porque no quiso ser ni directora ni secretaria. Después la siguieron dos de sus hermanas. Tenía abierto un expediente en el Consejo Nacional de Educación, que nunca prosperó, pero que se había iniciado por sus continuos ataques a los latifundistas para que abrieran caminos por donde los hijos de la peonada pudieran ir a la escuela. También ejerció actividades “gremialistas”, siendo una de las fundadoras de una de las primeras federaciones de docentes, generando un gran escándalo con expulsados incluidos, cuando construyeron un monumento al indio, en medio de unas poblaciones dominadas por la oligarquía heredera de los que se quedaron con las tierras de los pueblos originarios.

En 1915 se había casado con un inmigrante español subastador de ganado y en 1921 nace su única hija Hilda. Hacia finales de la década de los 50, recortaba artículos sobre la revolución argelina, hablaba con su nieta del amor libre y mantuvo su ateísmo como bandera de librepensadora.

Hilda estudia magisterio en la Escuela Normal nº 4 de Buenos Aires de donde egresa en 1938, durante sus estudios colaborando con su padre en las colectas para enviar dinero a la República española, hace sus primeros pasos docentes también en La Pampa. Después con su padre muy enfermo y su madre a punto de jubilarse, obtiene una plaza de maestra en otro “territorio nacional” Misiones, a 1600 km, en la frontera selvática, conocido ahora por la Cataratas del Iguazú. Ejerce en una escuelita entre rural y urbana junto a las ruinas de San Ignacio, jesuíticas y abandonadas. En estos parajes (1945) conoce a su marido, argentino descendiente de argentinos por un lado y de vascos franceses por el otro. La Gendarmería Nacional, a cargo de las fronteras, era su profesión en esos momentos. Sus profesiones y el contexto social les lleva al casamiento por la iglesia, pero ella tuvo que bautizarse.

En otro pueblo, más poblado pero rodeado de plantaciones de té y yerba mate, conglomerado de naciones de inmigración producto de la Segunda Guerra mundial, nacerá en 1946 su hija mayor futura docente. En la trayectoria profesional de Hilda uno de sus mayores orgullos es haber luchado contra las manualidades domésticas implantando los trabajos manuales educativos, ligados a la geometría, la orientación espacial, lo que hoy llamaríamos motricidad fina y globalizando sus contenidos con el



resto de asignaturas, “los centros de interés” en igualdad para niños y niñas. Desarrollando la formación recibida en los principios de Montessori, Froebel o Decroly, durante varias décadas en la enseñanza primaria bonaerense. Aunque lo más llamativo es su cargo de ayudante de taller en una escuela industrial, por supuesto de marcada plantilla masculina. Se queda viuda a los 45 años, su independencia será un bastión inexpugnable hasta nuestros días.

Se habían trasladado a la Provincia de Buenos Aires en 1948, su hija mayor, la representante de la cuarta generación de mujeres docentes estudia magisterio (1964) y pedagogía (1969). Se instala en la Capital Federal trabajando como docente en primaria y secundaria, especializándose en enseñanza terciaria ejerce también como formadora de docentes. Su militancia sindical y política, sin duda facilitada por su abuela y por el contexto social de la Argentina en los 70, la llevan al exilio a España en 1977; por el detonante de la desaparición de íntimos amigos y amigas, o la muerte de otros, como otro biznieto de Francisca Goñi, hijo de otra docente de la zaga entusiasta de la revolución cubana.

Su vida en España está relacionada con la docencia y con la actividad sindical, cerrando el ciclo de estas cuatro generaciones de mujeres docentes, con orígenes en la inmigración española del siglo XIX y principios del XX. Herencia cultural y de género que se empaña muchas veces, cuando aparecen los recuerdos dolorosos de las situaciones que vivieron miles de argentinos, incluso antes del golpe de marzo del 76. Satisfacción después de 35 años, cuando comprueba el protagonismo de las madres y abuelas de Plaza de Mayo, los juicios a los criminales y la recuperación de la memoria en múltiples manifestaciones sociales, culturales y políticas.



LA INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO EN CANTABRIA²⁵

Mercedes Boix Rovira.

Antes de la puesta en marcha de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, en Cantabria se hizo un estudio de la situación existente previamente, con la finalidad de aprovechar el momento de cambio para mejorarla.

En dicho estudio se analizó el periodo entre la Ley Orgánica de despenalización de la IVE de 1985 y el momento actual desde diversos puntos de vista:

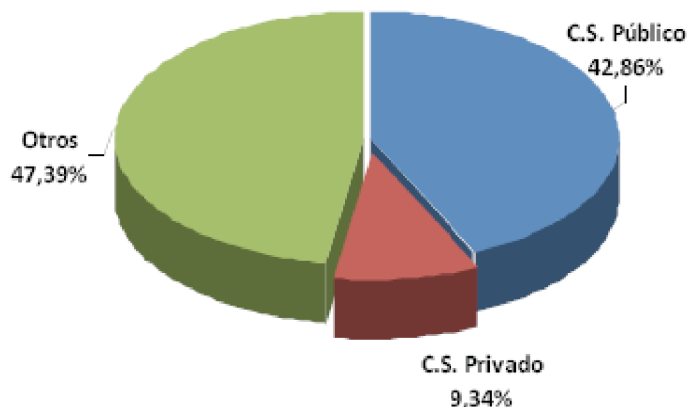
1. La accesibilidad.
2. La incidencia y la evolución.
3. Perfil socio demográfico de las mujeres.
4. Datos sobre la intervención.

1-ACCESIBILIDAD:

En este periodo no existía en nuestra comunidad un protocolo sobre como brindar información acerca de la IVE, de forma que las mujeres dependían del conocimiento sobre el proceso que tuviera la persona del sistema de salud con la que contactaran y de sus actitudes personales. De este modo solo un 42,86% accedieron a la IVE a través del Sistema Sanitario Público.

²⁵ Artículo publicado en Salud 2000. ADSP.

Porcentaje de IVE según lugar de información.
Cantabria 2008



Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

El Servicio Cántabro de Salud dispone de tres Hospitales públicos, se realiza IVE solamente en el Hospital Universitario Marques de Valdecilla (HUMV). En Julio del 2008 se autorizó a un centro privado para realizarlas hasta la 12 semanas de gestación (acaba de obtener autorización para hacerlas hasta la semana 14).

El año 2008 el 10,02% de las IVEs se realizaron en el HUMV, siendo del 1,91% en la sanidad pública a nivel nacional.

La falta de regulación de la objeción de conciencia hace que se hayan invertido los términos y que se considere a todo el mundo objetor mientras no se demuestre lo contrario. En estos momentos las IVEs en Cantabria en la sanidad pública se realizan entre 11 ginecólogas/os de los 44 que trabajan en el HUMV.

Financiación:

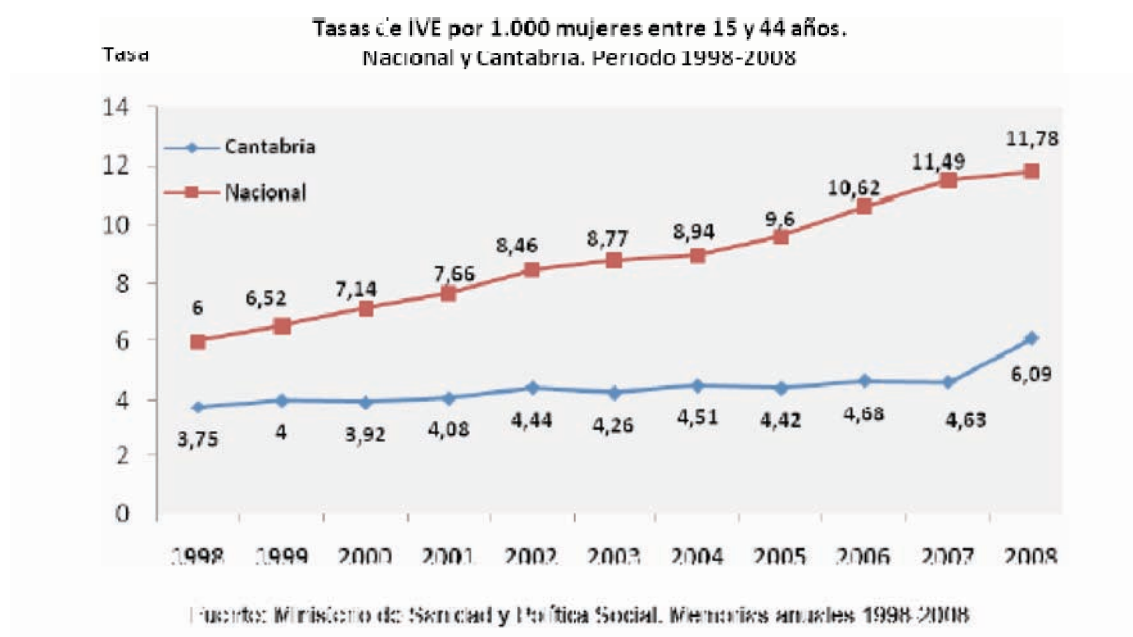
En ese periodo sólo se financiaban las IVEs realizadas en la red sanitaria pública, en la que se aplicaban de forma estricta los criterios de la antigua legislación.

El coste estimado de la IVE en el HUMV fue de 970€, siendo de 450€ en los centros privados; aunque esta diferencia pueda justificarse por la mayor complejidad de las IVEs realizadas en la sanidad pública, creemos que también puede obedecer a un abordaje demasiado complejo y por lo tanto artificialmente encarecido en la sanidad pública.

2-INCIDENCIA Y EVOLUCIÓN

En el año 2008 Cantabria presentó una incidencia de IVE del 6,09% mujeres en edad fértil, lo que nos situaba como una de las comunidades con una menor tasa de IVE, manteniéndose muy estable en los últimos 10 años.

Paralelamente a la autorización en julio del 2008 de un centro privado, se produce un aumento de las notificaciones difícil de interpretar. Desconocemos si puede ser debido a una infranotificación previa, o a un aumento real quizá imputable al incremento de la población inmigrada los últimos años, que alcanzó el 1% anual hasta el último año en que es algo menor, que representa ya el 7,5% de la población.

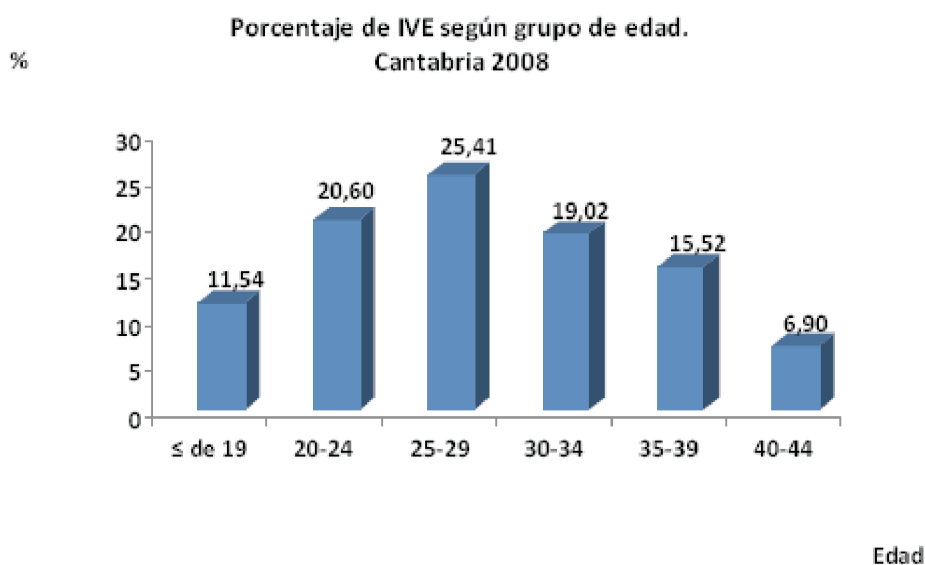


Periodo	Nº IVE notificadas	Nº Centros notificadores en Cantabria	Tasa IVE
2007	554	1	4,63 /1.000
2008	728	2*	6,09/1.000
2009	721**	2	

* Uno de los centros notificadores comenzó a registrar en julio 2008

** Faltan datos de las mujeres de Cantabria que realizan la IVE fuera de nuestra Comunidad.

3-PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO

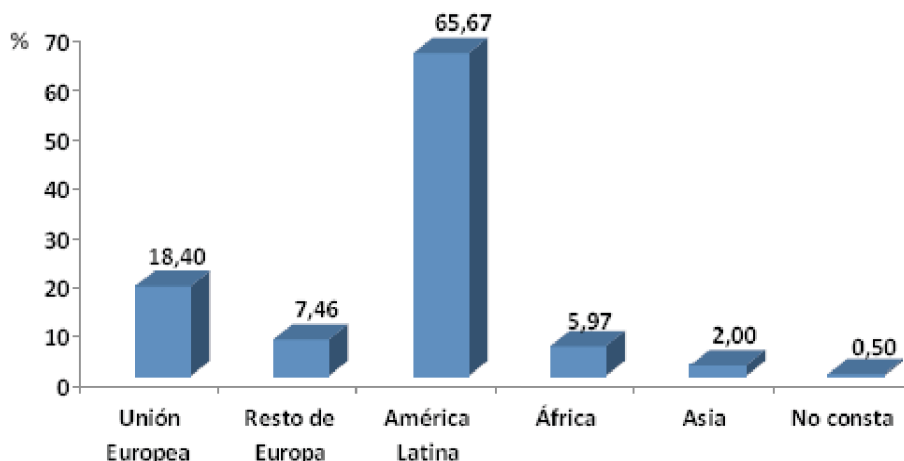


Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

El mayor porcentaje se da en el grupo de 25 a 29 años, pero los mayores incrementos se han producido en el grupo de 20 a 24 años seguido por el grupo de 25 a 29.

La tasa de IVEs en menores de 19 años se ha incrementado 3 puntos en los últimos tres años; siendo actualmente del 6,85 %, frente al 13,48% en los valores nacionales.

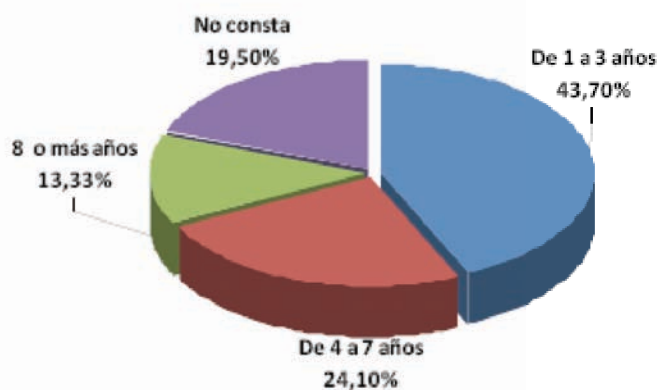
Porcentaje de IVE en mujeres inmigradas según lugar de nacimiento.
Cantabria 2008



Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

En el año 2008 la tasa de IVE fue del 15,93% en la población inmigrada siendo en la población autóctona del 4,87%. La población con una tasa más alta fue la de América Latina.

Porcentaje de IVE según año de llegada.
Cantabria 2008



Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

La tasa de IVE más alta se producía en las mujeres que llevaban menos años en el país, esto podría ser reflejo de la falta de accesibilidad regulada, más evidente en estos colectivos.



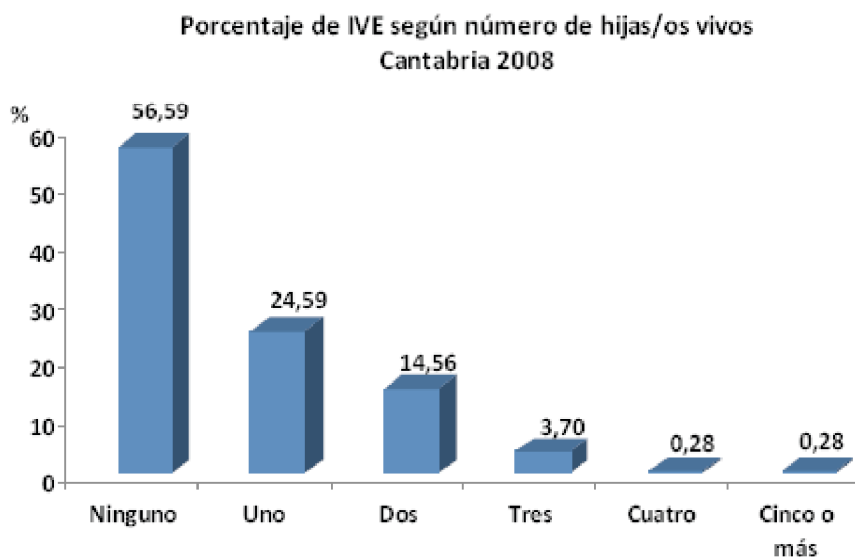
El 62,23% de las mujeres estaban solteras, el 28,58 % casadas y el 50,69 % vivían en pareja.

Según el nivel de estudios, el 66,20% tiene estudios de segundo grado; dado que según la EPA el grupo más numeroso entre las mujeres es el de estudios primarios, se podría interpretar que el mayor nivel educativo facilita la accesibilidad a servicios como la IVE cuya prestación no está normalizada en los servicios públicos.

La mayoría de las mujeres, el 58,38%, son trabajadoras por cuenta ajena, ocupando las estudiantes el segundo lugar. Un 10,02% realizan trabajo doméstico no remunerado.

El porcentaje de trabajadoras por cuenta ajena ha aumentado, desde el 41,6% en el año 1998 al 58,38% en el año 2008. Probablemente debido a la incorporación de las mujeres al mundo laboral.

4-PERFIL REPRODUCTIVO



Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

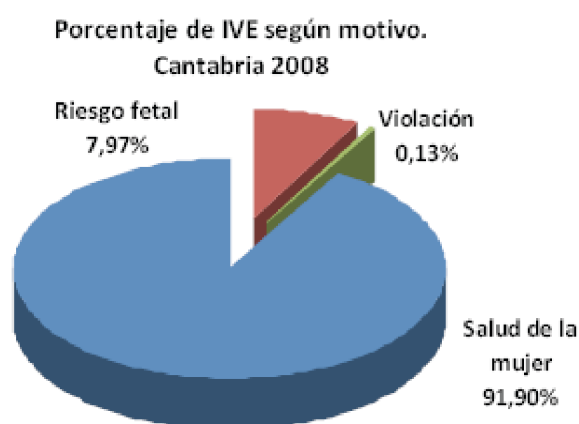
El 23,76 % de las mujeres habían tenido una IVE previa, pero de estas el 26,01% la había tenido en más de una ocasión.

IVEprevias	Cantabria	nacional
SI	23,76 %	33,76 %
NO	76,24 %	66,24 %
Total	100 %	100 %

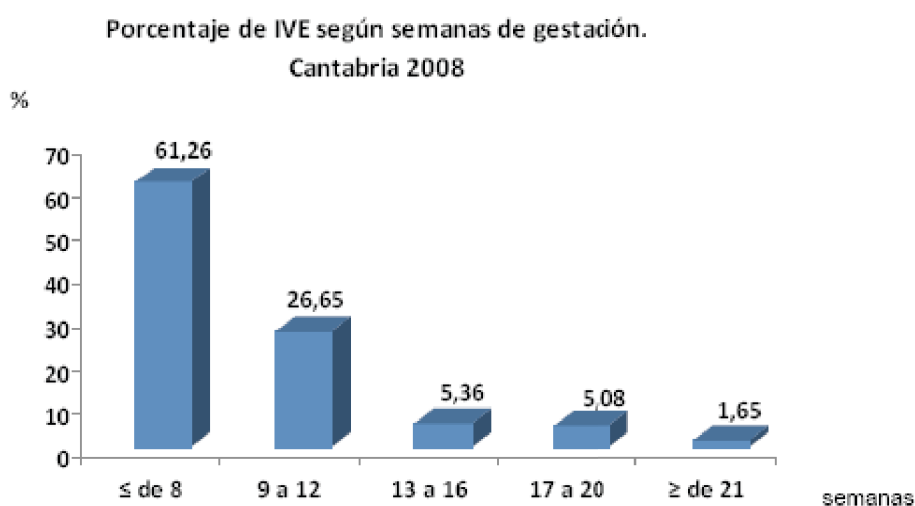
En el año 2008 el 66,2% de las mujeres que tuvieron una IVE no habían acudido a ningún centro o servicio de planificación familiar, este porcentaje era del 82,14% entre las adolescentes y del 72,86 entre las mujeres con abortos previos.

5-DATOS SOBRE LA INTERVENCIÓN.

El motivo de la IVE, en los centros privados fue en el 99,69% de los casos por peligro para la salud psíquica de la embarazada, en el HUMV el 76,72% fue por enfermedad fetal.



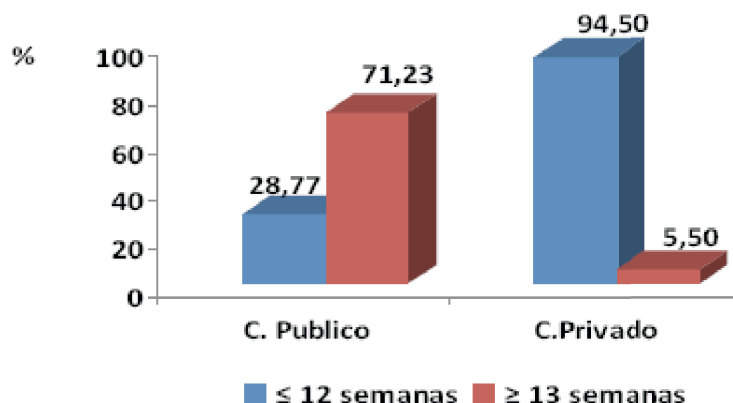
Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008.



Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

El 87,91% de las IVEs se realizan antes de las 12 semanas.

Porcentaje de IVE según semanas de gestación y tipo de centro.
Cantabria 2008



Fuente: Ministerio de Sanidad y Política Social. Memoria 2008

La mayoría de las IVEs de más de 12 semanas se realizan en el HUMV.

El aborto es quirúrgico en más del 85% de los casos, realizándose mediante legrado en el 13,88%; ello es así, a pesar de que la gran mayoría están por debajo de las 12 semanas de gestación cuando se interrumpen.

RECOMENDACIONES

Formar a las y los profesionales de la salud en las mejores prácticas para la realización de la IVE, haciendo especial hincapié en la formación de los y las residentes en ginecología.

Garantizar la oferta de la interrupción, tanto médica como quirúrgica, siempre que las condiciones clínicas lo hagan posible.

Establecer un protocolo uniforme de atención a la IVE en el sistema sanitario público, que garantice la calidad y equidad del servicio.

Definir la atención postaborto necesaria para trabajar en la prevención de los embarazos no deseados.

Regular la objeción de conciencia.



Ampliar la oferta de IVE al resto de hospitales del Sistema Cántabro de Salud.

En caso de que la sanidad pública no pueda garantizar la totalidad de la demanda, garantizar la prestación, concertando con centros privados.

Realizar campañas divulgativas en todos los ámbitos sobre derechos sexuales y reproductivos.

PUESTA EN MARCHA DE LA LEY DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

El día 3 de marzo del 2010 se publica la ley en el Boletín Oficial del Estado. El 26 de Junio se publica el Real Decreto que regula el funcionamiento del Comité Clínico y la información requerida para el consentimiento de la mujer. La ley entra en vigor el 5 de junio del 2010.

El 5 de julio la Consejería de Sanidad de Cantabria publica una orden por la que se regula el Comité Clínico y el 29 de junio publica una resolución por la que se designa a los miembros titulares y suplentes del Comité Clínico.

El 7 de junio se presenta el documento, elaborado en base a las recomendaciones extraídas del estudio preliminar realizado, para el desarrollo de la ley.

El objetivo prioritario es garantizar la información, el acceso y la prestación de la IVE en los supuestos establecidos por la ley.

En el documento participan los dos jefes de servicio de Obstetricia y Ginecología del HUMV, la ginecóloga responsable de la Cagiga, representantes de Atención Primaria y de la Dirección General de Salud Pública.

Se decide que el centro de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva (CSSR) de La Cagiga actuará de centro coordinador de atención al proceso, debiendo serles remitida cualquier demanda que se genere.



El CSSR dispondrá de un teléfono de información y citación, facilitado tanto a atención primaria como a especializada, así como al resto de la comunidad. El plazo máximo para citar después de la llamada será de tres días.

En el CSSR se realizará una historia de salud básica, se dará el sobre cerrado con la información preceptiva, la información específica para menores de 16 años y se derivará o bien al centro privado o al HUMV.

En principio se acuerda realizar en el HUMV las IVE de las menores de 16 años, las mujeres con riesgos médicos que así lo aconsejen y las gestaciones consecuencia de una violación. También las de hasta 22 semanas por causas médicas, tanto maternas como fetales. Por último, las de más de 22 semanas en los supuestos que contempla la ley, a través del informe del Comité Clínico, cuando se requiera.

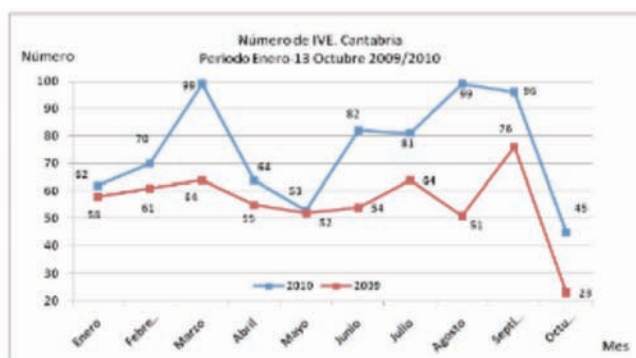
La normativa se presenta a los profesionales de los centros de Salud, coordinadores, matronas y profesionales de enfermería y se manda circular informativa a todos los profesionales de Atención Primaria.

Con respecto a la confidencialidad del proceso, a las mujeres que interrumpen su embarazo en la clínica concertada, se les asigna un código para su derivación. En las que realizan su IVE en el HUMV el motivo de ingreso y la intervención se codifican, se realiza el ingreso en habitación individual, en los casos en que médicamente pueda resultar de interés que el procedimiento esté en la historia clínica se solicita autorización a la mujer, en caso negativo y en todos los demás se guarda como proceso tutelado.

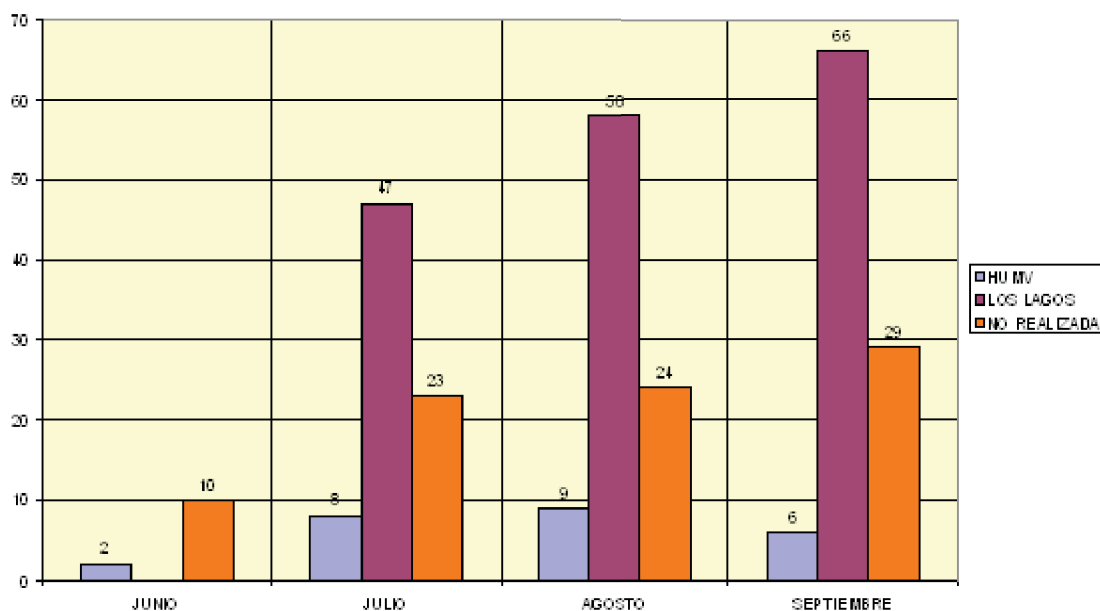
En cuanto a la financiación, en estos momentos las mujeres que interrumpen la gestación en la clínica concertada, deben abonar el proceso, quedando pendientes de que el SCS se lo reembolse, exceptuando a aquellas sin recursos, que previa acreditación por tarjeta sanitaria, no deben abonar el proceso.

ALGUNOS DATOS

Se mantiene la tendencia al aumento en el número de IVE ya observada en el 2008, independiente de la salida de la ley.



EVOLUCION IVEs SOBRE FECHAS DE INTERVENCION



El grupo etario que ha interrumpido su gestación mas frecuentemente en este periodo han sido las mujeres entre 30-34 años.

El porcentaje mayor por nacionalidades después de las españolas siguen siendo las Colombianas y Peruanas.

El 68,08% son trabajadoras activas, la mayoría en el sector servicios.

Analizando la situación, aunque resulte algo aventurado, se reconoce una mejoría clara de la accesibilidad.



Un muy buen resultado del teléfono.

Pocos tiempos de espera, aproximadamente de una semana como máximo.

Se está realizando asesoramiento contraceptivo tanto pre como post IVE.

Nos preocupa el poco porcentaje de IVEs que se realizan en el sistema público. Debe solucionarse de forma inmediata la financiación de las IVEs en la clínica concertada.
