

Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía

8 DE MARZO 2014



Secretaría de Igualdad
Departamento de Mujer



Introducción

Uno de los hechos más relevantes del siglo XX ha sido la incorporación de las mujeres al mundo político y económico, constituyendo su participación en el mundo laboral un elemento importante para el crecimiento y la estabilidad económica de los países.

Sin embargo, aunque las mujeres representan algo más de la mitad de la población mundial, su participación en el ámbito laboral, económico y político, se encuentra por debajo de la participación masculina.

Centrándonos en el mundo laboral, la situación de las mujeres se caracteriza por la realización de la mayor parte del trabajo no retribuido, y dentro del trabajo remunerado son mayoría en el sector informal, en la percepción de los salarios más bajos y entre la población pobre.

La fuerte segregación sexista existente en los mercados de trabajo, obstaculiza fuertemente la posibilidad de acceso de las mujeres a todas las actividades y puestos de trabajo, concentrándolas en unas determinadas ocupaciones y sectores de actividad que con frecuencia se subvaloran social y económicamente.

Siguen asumiendo casi exclusivamente las responsabilidades familiares, y su representación entre el empresariado y las personas que ocupan altos cargos sigue siendo muy escasa.

En los países desarrollados, la larga y perseverante lucha por la consecución de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, ha dado sus frutos, impulsando importantes avances en la materia, como es el caso de los países nórdicos.

Pese a ello, **la igualdad** efectiva entre mujeres y hombres **sigue constituyendo un reto** y un objetivo aún pendiente de alcanzar, cuyo logro **no** ha estado, ni está **exento de dificultades** que, en el momento actual, se están viendo **agravadas por la crisis económica**.

En la Unión Europea, **la gravedad de los efectos de la crisis** en relación con la elevada destrucción de empleo **y las medidas adoptadas** frente a la misma de reducción del déficit público mediante la aplicación de recortes de derechos y del gasto público, está creando un importante problema de exclusión social, de **incremento de la desigualdad de género y de empobrecimiento de la ciudadanía**, afectando especialmente a las personas más vulnerables, entre las que se encuentran las mujeres, y a aquellos Estados miembros que están en peor situación, como los del Sur.

Su impacto se está haciendo notar no sólo en la esfera de la vida económica y financiera de los Estados miembros, sino que está evidenciando su importante incidencia en el ámbito social y en el mundo de los valores, poniendo en grave riesgo la cohesión social presente y futura.

Desde la perspectiva de género, todo ello se está traduciendo en un estancamiento de los avances logrados en igualdad entre mujeres y hombres en las últimas décadas, en unos casos, y en un peligroso, inesperado e indeseable retroceso, en otros.

Frente a esta realidad, parece cada vez más indiscutible, que **reducir la desigualdad de género en todos los ámbitos, y particularmente en el relacionado con el mundo laboral y la toma de decisiones, sería beneficioso para las economías de los países.**



El FMI ha puesto de manifiesto en su documento de análisis sobre las mujeres, el trabajo y la economía (Sept.2013/SDN/13/1), las ventajas macroeconómicas de favorecer el incremento de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral y reducir la brecha de género.

Así señala que “hay amplias evidencias de que, cuando las mujeres pueden desarrollar plenamente su potencial en el mercado de trabajo, los beneficios macroeconómicos son significativos”, llegándose a calcular que en determinadas regiones del mundo las pérdidas de PIB per cápita atribuibles a las desigualdades de género en el mercado laboral llegan hasta el 27%, y que elevar la tasa de participación femenina en el mercado laboral a los niveles de participación masculina específico del país, elevaría el Producto Interior Bruto, por ejemplo, un 5% en Estados Unidos, un 9% en Japón, un 12% en los Emiratos árabes Unidos y un 34% en Egipto.

Así mismo, la OIT ha puesto de manifiesto que **el trabajo de la mujer**, tanto remunerado como no remunerado, **puede ser el factor más importante para reducir la pobreza en las economías en desarrollo.**

Distintas investigaciones señalan igualmente que la relativa falta de oportunidades para las mujeres en los países en desarrollo inhibe el crecimiento económico, al mismo tiempo que el crecimiento económico permite mejorar las condiciones desventajosas para las mujeres.

Otros estudios señalan que hay evidencias de que la presencia de mujeres en las juntas directivas y en los altos cargos de gestión redundan en mejores resultados empresariales, de forma que **el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad permitiría a las empresas aprovechar mejor la reserva de talento disponible, lo que redundaría en un mayor crecimiento potencial** (Barsh y Yee, 2012; Cahrs 20011).

Por su parte, **el Parlamento Europeo**, en su informe de 5 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, **recuerda que** la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la UE, consagrado en su Tratado, y señala que en época de crisis económica, **el refuerzo de la posición de las mujeres en el mercado laboral y su independencia económica no es sólo un imperativo moral sino, también, una necesidad económica** y que la futura competitividad y prosperidad económicas de Europa dependen fundamentalmente de su capacidad de utilizar plenamente sus recursos, lo que incluye una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, siendo una de las prioridades de la Estrategia Europea 2020, alcanzar una tasa de empleo femenino del 75% para mujeres y hombres.



La participación de las mujeres en el ámbito laboral y la economía a nivel mundial

El promedio de la participación femenina en el mundo laboral mundial, se ha quedado estancada entorno al 50%. En ese promedio, la participación laboral femenina oscila entre el mínimo de un 21% en Oriente Medio y el Norte de África y un 63% en Asia oriental, el Pacífico y África subsahariana, siendo de un 50% aproximadamente en Europa y Asia central. En América del Norte la participación femenina laboral se acerca al 60%.

La mayor desigualdad entre la participación femenina y masculina en el ámbito laboral se encuentra en Oriente Medio y el Norte de África, donde la diferencia es de 51 puntos porcentuales, seguida de Asia meridional y América Central (más de 35 puntos porcentuales). Los niveles más bajos de esta brecha de género se encuentran en los países de la OCDE y en África oriental y central (entorno a los 12 puntos).

En los países de la OCDE, la brecha de género es también muy dispar. En Japón la diferencia se sitúa en 25 puntos porcentuales, mientras que en las principales economías avanzadas la diferencia es de 10 puntos porcentuales de promedio, siendo tan solo de 6 puntos en Suecia.

En los países de la OCDE, el 80 % del empleo femenino se concentra en el sector servicios, frente al 60% de hombres. Y dentro de este sector las mujeres ocupan la mayoría de los puestos dedicados a la salud y a los servicios comunitarios, seguidos de los dedicados a la educación, todos ellos **caracterizados por una menor valoración social, bajo status y baja remuneración.**

En relación con los ingresos de los países, se ha observado que son los países avanzados con los niveles de ingreso per cápita más elevados, los que cuentan con una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, de forma que dicha participación aumenta como resultado de una mejor educación, el acceso a la tecnología que ahorra mano de obra en tareas domésticas y la disponibilidad de servicios domésticos y de atención de responsabilidades familiares asequibles.

Por lo que respecta a *la educación*, la brecha de género ha ido disminuyendo a nivel mundial. La tasa de escolarización primaria de hombres y mujeres es muy similar, llegando hasta el 94%, incluso en los países menos avanzados, sin embargo **las tasas de alfabetización siguen siendo más bajas para las mujeres que para los hombres en determinadas regiones**, como Asia meridional y África oriental y septentrional.

En cuanto a las *características principales del trabajo de las mujeres* desde la perspectiva de género, hay que señalar que tanto en países con economías más desarrolladas, como en los que se encuentran aún en desarrollo, **las mujeres aportan importantes beneficios a la economía a través de su trabajo no remunerado, como el que realizan en el ámbito doméstico y en la atención de responsabilidades familiares, y que en muchos casos es invisibilizado y además no se computa para el cálculo del Producto Interior Bruto.**

En los países de la OCDE, **las mujeres dedican aproximadamente dos horas y media más que los hombres a estas tareas** con independencia de si sus cónyuges o parejas tienen empleo o no.

Las diferencias entre hombres y mujeres en relación a las horas de trabajo retribuido también siguen siendo importantes. En los países de la OCDE las mujeres **siguen siendo mayoría en el**



trabajo a tiempo parcial con todas las desventajas que ello implica, como la percepción de menos salario y de protección social.

Sigue existiendo una **notable diferencia salarial por trabajos iguales o de igual valor**. En los países de la OCDE, la segregación en la ocupación, la mayor precariedad del empleo femenino y la maternidad, tienen como resultado la existencia de una brecha salarial de **promedio de un 30% entre hombres y mujeres**.

Se estima que la maternidad supone para las mujeres una pérdida salarial entorno al 14% respecto de los hombres en los países de la OCDE.

En las economías emergentes, la brecha salarial de género es alta en países como China, Indonesia y Sudáfrica y más reducida en países como Oriente Medio Y Norte de África, en estos últimos por la baja participación de las mujeres en el mundo del trabajo retribuido y los mayores niveles educativos de las mujeres que escasamente han accedido al mismo.

Las diferencias de los ingresos en el trabajo por cuenta ajena son aún mayores que en el empleo por cuenta ajena. Las empresas de mujeres tienen un promedio inferior de ganancias y una menor productividad laboral que las empresas de los hombres, debido a su desigual acceso a los recursos de producción.

Al hecho de que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a empleos en el sector informal, a empleos más precarios y son también mayoría en los empleos de mano de obra no cualificada y peor retribuidos, se añade que **tienen unas mayores limitaciones de derechos que los hombres, como en el acceso al crédito, a los derechos hereditarios y a los derechos de propiedad**.

Por último, **la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo simbólica en relación con la de los hombres en todos los países**.

Los estereotipos de género y la división sexista del trabajo se pone de manifiesto también en la participación política de las mujeres. El escaso número de mujeres que acceden a cargos públicos en la toma de decisiones lo hacen en materias de carácter sociocultural, mientras que su acceso a los relacionados con la economía les está prácticamente vetado.

En los parlamentos nacionales de la UE, las mujeres ocupan el 24% y los hombres el 76% de los escaños, alcanzando apenas el 15% la representación parlamentaria de las mujeres en algunos Estados miembros.

Por lo que respecta a la ocupación de *mujeres en los puestos directivos en las empresas privadas*, su participación también continua siendo escasa.

Mundialmente, las mujeres ocupan un 24% de los cargos directivos, siendo los países emergentes, especialmente los del sudeste asiático, los que superan al resto en presencia de la mujer en puestos directivos.

Sólo un 19% de las personas que forman parte de los consejos de administración de todo el mundo son mujeres.



En la UE, las mujeres alcanzan tan solo un 12% entre los directivos de las empresas principales que cotizan en bolsa y solamente un 3% de los puestos de dirección de más alto nivel están ocupados por mujeres.

En España, el 51% de titulados superiores universitarios son mujeres, pero tan sólo ocupan el 21% de los cargos directivos, situándose por debajo de la media mundial y de la UE.

Por último, **en relación con la representación de mujeres en puestos de toma de decisiones en los sindicatos a nivel mundial**, éstas ocupan tan sólo el 12% del total de estos puestos.



Las mujeres, el trabajo y la economía en la UE

La profunda y larga crisis por la que atravesamos desde 2007, originada en el ámbito financiero, ha llevado aparejada una importante destrucción de empleo en la UE, cuya repercusión sin embargo no ha tenido el mismo impacto en todos los Estados miembros, ni ha sido la misma para todos los colectivos de personas.

Desde la perspectiva de género, en relación con el mercado de trabajo, la crisis está teniendo una incidencia desigual para mujeres y hombres.

Ha provocado un considerable aumento de desempleo en todos los Estados miembros, afectando especialmente a los Estados del Sur. En algunos de estos Estados el impacto del desempleo está siendo muy duro tanto para hombres como para mujeres, pero la **pérdida de puestos de trabajo, las reducciones salariales y el empeoramiento de las condiciones de trabajo**, que acompañan a la crisis, **están siendo particularmente perjudiciales para las mujeres, para quienes la situación de precariedad y desigualdad** que ya venían padeciendo en épocas anteriores a la crisis presente, **se ha visto empeorada muy fuertemente.**

Tampoco la respuesta de los gobiernos nacionales de unos Estados y otros ha sido la misma frente este problema, ni en relación con las medidas legales laborales adoptadas, ni en relación con la cobertura de necesidades de la población afectada proporcionada por los sistemas públicos.

La adopción de medidas impuestas a los Estados de la UE por la Troika financiera (BCE, Comisión Europea y FMI), y por la Comisión y el Consejo de la UE, en materia de supervisión de las políticas económicas, de finanzas públicas y de reducción de déficit público, con el consiguiente recorte del gasto público en servicios sociales, ayudas y prestaciones públicas, en unos casos de forma más intensa, como en el caso de España, y en otros de forma más moderada, sin la realización previa de un análisis del impacto de género, **está provocando un preocupante incremento de la brecha de género, haciendo retroceder los avances logrados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las últimas décadas, devolviéndonos al pasado.**

Así, las diferencias de los mercados laborales, de las políticas sociales y del tejido social en cada Estado miembro están dando lugar a diferentes procesos de exclusión social y desigualdades, aunque en términos generales, se puede afirmar que **la paralización y el retroceso en igualdad de género constituye un denominador común**, en mayor o menor medida, **de la crisis en la UE.**

La situación de las mujeres en el ámbito laboral en la UE, ya antes de que comenzara la crisis, se caracterizaba por la desigualdad respecto de los hombres, si bien el nivel inicial de desigualdad no era el mismo en unos Estados miembros y en otros.

En términos generales, las mujeres han sido mayoría en el empleo precario o a tiempo parcial, en el empleo informal o desregulado, en desempleo, en los salarios más bajos, en una menor protección social y en sufrir unas mayores dificultades de conciliación y de acceso a puestos de todas las categorías y sectores de actividad, incluidos los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

Con la crisis, esta realidad se ha agudizado en mayor o menor medida, dependiendo de los Estados miembros, colocando a las mujeres, en una posición de estancamiento y retroceso en igualdad de



género, contribuyendo a aumentar la exclusión social de las mujeres y el riesgo de pobreza, sobre todo en aquellos países en los que el impacto del desempleo y de recorte del gasto público están siendo particularmente severos.

Según datos oficiales de Eurostat y del INE, **la tasa de paro de las mujeres en la UE se ha incrementado** de 2008 a 2013, **de un 7,6% a un 10,9%** (3,3 puntos más). Sin embargo no en todos los Estados miembros se registran los mismos niveles de desempleo.

En España, por ejemplo, el desempleo femenino ha aumentado en ese mismo periodo más de 14 puntos, pasando de un 13% en 2008, a un 27,02% en 2013.

En cambio, países como Francia, Reino Unido y Dinamarca, en los que se ha realizado un gran esfuerzo por preservar el empleo, aun a costa de introducir altas dosis de flexibilidad interna con reducciones de jornada y reestructuración de actividades, han conseguido evitar el incremento masivo del desempleo.

Entre los Estados miembros con menores tasas de paro femenino y menos diferencias entre hombres y mujeres en desempleo se encuentran, Austria (4,8%), Alemania (5,2%) y Luxemburgo (6,1%).

La tasa de empleo de las mujeres comprendidas entre 20 y 64 años también se ha visto reducida en la UE, de un 62,7% en 2008, a un 62,3% en 2012.

En algunos Estados del Sur, como **en España, la reducción en la tasa de empleo femenino ha sido más acusada** (más de 4 puntos porcentuales, **pasando de un 58,30% en 2008 a un 54% en 2012**).

Mientras que en otros Estados, la tasa de empleo femenino no se ha visto reducida entre 2008 y 2012, sino que incluso ha crecido, como en Luxemburgo (en 2008 su tasa de empleo femenino era de un 60,1%, incrementándose en 2012 a un 64,1%), Austria (de un 68,6% en 2008 pasó a un 70,3% en 2012) y Alemania (de un 67,8% en 2008, subió a un 71,5% en 2012).

El trabajo a tiempo parcial, otro de los indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres, ha seguido creciendo durante la crisis. En la UE, en 2012, el 31,5% de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, mientras que tan sólo el 7,8% de los hombres lo hacía. En 2008 la tasa de empleo a tiempo parcial era del 30% y el 6,3%, para mujeres y hombres respectivamente.

En cuanto al empleo temporal, las mujeres, al igual que ocurre con el empleo a tiempo parcial, son también mayoría. En el conjunto de la UE, a 2012, según los datos de Eurostat, del total del empleo, un 12,8% es empleo temporal, del que **un 13,4% corresponde a mujeres y un 12,2% a hombres.**

Los índices de temporalidad del empleo femenino son mayores que los de los hombres en casi todos los Estados miembros.

Como excepción, sólo países como por ejemplo Bulgaria, Estonia, Lituania y Rumania, cuentan con tasas de empleo temporal muy bajas, en los que además el empleo masculino temporal supera al femenino.

Por lo que se refiere a la **corresponsabilidad y la conciliación en la UE**, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, recoge en su Informe de febrero de 2013 sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer,



que la crisis aumenta aún más la dificultad de conciliar la vida profesional y familiar y señala que la participación de las madres en el mercado laboral es un 12% inferior a la de las mujeres sin hijos, mientras que la tasa de empleo de los hombres con hijos es un 8,7% superior a la de los que no los tienen.

En relación con la *diferencia salarial media* entre mujeres y hombres en la UE, los últimos datos oficiales a 2011, proporcionados por la Comisión Europea, indican que ésta se sitúa en un 10,2% por la realización de las mismas tareas o de igual valor.

En cuanto a la *participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones* de, las entidades financieras en la UE, sólo un 5% de los responsables que intervienen en los mismos son mujeres y todos los gobernadores de los Bancos centrales de los Estados miembros de la UE son hombres. En los países del Sur de la UE, la crisis arroja también datos alarmantes para la igualdad de género, como en España, en donde el peso de las mujeres en los consejos de administración del Ibex-35 se ha estancado durante la crisis en un 12,75%, con dos presidentas y cuatro ejecutivas, alejándose así del objetivo del 40 % marcado por la Ley de Igualdad española y la Comisión Europea. Además durante la crisis se ha registrado un descenso importante del número de mujeres que ocupan puestos directivos y de aquellas que trabajan como autónomas.

En cuanto a las políticas adoptadas en la UE frente a la crisis, hay que señalar que éstas se han traducido en una reestructuración del Estado del Bienestar, un aumento de los impuestos y un recorte en los beneficios sociales, ignorando por completo sus efectos sobre la igualdad de género.

Medidas como los recortes en ayudas sociales, la subida de los impuestos indirectos y el recorte del gasto público en servicios como la educación, la salud y el cuidado de menores y personas dependientes, incrementan la desigualdad de género y reducen las oportunidades de acceso a servicios y recursos.

Mientras que la aplicación de tipos elevados en los tramos de ingresos más altos, la aplicación de ventajas fiscales para los ingresos más bajos o la lucha contra la evasión de impuestos, un nivel adecuado de cobertura de necesidades a través de las prestaciones sociales o el refuerzo de la protección social, reducen la desigualdad, incluida la desigualdad de género.

En el caso de la UE, la reducción del gasto se llevó a cabo a través de principalmente mediante recortes en la inversión gubernamental, en los salarios y las prestaciones de bienestar social. El gasto en estos elementos ha disminuido durante la crisis considerablemente.

Los recortes en las prestaciones de seguridad social adoptaron diversa formas.

Por ejemplo España, Bélgica, Francia, Estonia, Grecia Irlanda, Italia y Países Bajos modificaron los derechos de pensión. En otros casos se redujeron las prestaciones de desempleo como en Irlanda y en los Países Bajos.

Sin embargo un incremento del gasto social, y no su recorte, en ocasiones radical, podrían contribuir a integrar a los desempleados y proteger a los sectores más desfavorecidos y afectados por la crisis, como las mujeres.



En los países del Sur de la UE, como España, Italia, Grecia y Portugal, el impacto del gasto social, salvo en pensiones, es relativamente débil, pero una adecuada inversión en el cuidado de niños y personas dependientes, ayudaría a la participación de las mujeres en el mercado laboral, por ejemplo.

En 2010, el promedio del gasto social de la UE ascendió al 29,4% de su PIB. Por encima de la cifra del 30% se situaron países como Francia (33,8%), Dinamarca (33,3%), Holanda (32,1%) Alemania (30,7%), Finlandia (30,6%) o Austria y Suecia, estos últimos con un 30,4%, **mientras que en otros países de Sur, como España, el gasto social se situó** por debajo de la media europea, con un porcentaje del **25,7% de su PIB.**

Es por ello que **el proceso de incremento de desigualdades en el mercado laboral y en la vida económica y social de las personas, pueden ser amortiguadas por las políticas sociales que se adopten a nivel nacional y europeo**, que incluyen no solo las regulaciones laborales, sino también las de protección social en todas sus vertientes.

Desde la perspectiva de género, sería conveniente un giro en las políticas de la UE y de los Estados miembros a nivel nacional, dirigidas al desarrollo del capital humano a través de la promoción de servicios a las personas, educación infantil, cuidados a las personas dependientes, educación continua, formación y reciclaje profesional, y mediante regulaciones laborales que incentiven el empleo de las mujeres, entre otros colectivos desfavorecidos, que activen el mercado de trabajo y la inclusión activa, además de adoptar medidas de protección económica para evitar los riesgos que representan el desempleo y la precariedad laboral.

Así mismo es necesario que las políticas de empleo para favorecer la participación en igualdad de las mujeres en el ámbito laboral se realice de forma que su acceso y permanencia en el mismo se caracterice por la ocupación de un empleo de calidad, garantizando la igualdad y no discriminación por razón de género a todos los niveles.

La situación de las mujeres en España

1. Las sucesivas reformas laborales expulsan a las mujeres del mercado laboral

Las políticas de austeridad impuestas por nuestro Gobierno en los dos últimos años, afectan directamente a la población trabajadora más vulnerable, entre la que las mujeres somos mayoría. Las diferentes medidas aprobadas, no han hecho sino destruir empleo y empeorar las condiciones laborales y de vida de toda la población trabajadora. Las trabajadoras antes de la crisis soportaban unas condiciones laborales con inferiores garantías que los hombres, trabajo a tiempo parcial, la totalidad de la conciliación de la vida laboral y familiar recaía sobre ellas con las consiguientes mermas salariales e imposibilidad de promoción laboral, salarios inferiores, interrupciones de carrera, expulsión del mercado laboral, todas estas condiciones de trabajo ya tenían efectos perniciosos para las mujeres. **A esta situación previa de las mujeres, se han sumado los efectos de la reforma laboral y de las políticas de recortes en sanidad, educación, atención a la dependencia, que han supuesto pérdida de empleo, empeoramiento de las condiciones laborales incluida la bajada de sus ya bajos salarios y han repercutido de manera directa en una pérdida de su calidad de empleo y de vida.**

1.1. La baja tasa de población activa de las mujeres, un fenómeno estructural

La población de mujeres ha descendido en nuestro país en los dos últimos años (19.716.800 (2011)-19.611.200 (2013) según el censo de población del INE y eso ha provocado que un menor número de mujeres activas, provoque un ligero aumento en las tasas de actividad. La gran diferencia estriba en el bajo porcentaje de mujeres activas (10.461.200) producto de parámetros culturales y estructurales que tienen como consecuencia que **únicamente la mitad de las españolas formar parte del mercado laboral de lasa que sólo dos tercios están ocupadas (7.634.200) y el otro tercio desempleadas (2.827.000). La otra mitad de las mujeres españolas (9.150.000) no participa de un trabajo remunerado**, mientras que en el caso de los hombres (18.800.200) dos tercios de los varones mayores de 16 años (12.284.100) son población activa, siendo ocupados 9.115.700, parados 3.168.400 y 6.275.100 son inactivos.

Población total, activa, ocupada y parada por sexo 2013

	Total población 16 y más años	Población Inactiva	Población Activa	Población Ocupada	Población Desempleada
Varones	18.800.200	6.275.100	12.284.100	9.115.700	3.168.400
Mujeres	19.611.200	9.150.000	10.461.200	7.634.200	2.827.000
% Mujeres	51,05	59,31	45,99	45,57	47,15

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Tasas de Actividad, Empleo y Paro

		2013	2011
Ambos sexos	Tasa de Actividad	59,56	60,01
	Tasa de Empleo	43,86	47,03
	Tasa de Paro	26,36	21,64
Mujeres	Tasa de Actividad	53,29	52,92
	Tasa de Empleo	38,89	41,19
	Tasa de paro	27,02	22,16
Varones	Tasa de Actividad	66,19	67,45
	Tasa de Empleo	49,12	53,14
	Tasa de Paro	25,79	21,21

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

El número más elevado de mujeres que manifiestan su disponibilidad para trabajar se concentra entre las que tienen entre 35 y 39 años, en esto no nos diferenciamos de los hombres, ya que presentan el mismo patrón. Y en ambos casos la población que quiere acceder un empleo, se agrupa mayoritariamente entre los 25 y los 55 años.

Es más amplia la diferencia entre mujeres y hombres en función de otras variables como el estado civil, curiosamente es más elevada la tasa de actividad entre las mujeres casadas, que entre las solteras. Y muy amplia es la diferencia entre sexos según la educación alcanzada en relación a la actividad. Mientras que es muy elevada la tasa de actividad de hombres analfabetos o con educación primaria, para esos niveles de estudios en el caso de las mujeres es muy baja, pero en ambos casos es superior el deseo de trabajar de las personas casadas respecto a las solteras. Por el contrario las mujeres con un doctorado tienen unas tasas de actividad muy superiores a las de los hombres, si bien cuando se ha accedido a una educación superior es muy similar el número de hombres y mujeres que buscan un empleo, para estos casos son más las mujeres solteras que casadas las que buscan empleo. La formación de las mujeres guarda relación directa que el deseo de formar parte del mercado laboral. Atrás quedó la época que las mujeres con estudios superiores, desistían de la inserción laboral al casarse.

Por sectores, las mayores tasas de actividad de mujeres se concentran en el comercio y en las actividades sanitarias y de servicios sociales. Los hombres coinciden en la concentración en el comercio, pero a diferencia de las mujeres un porcentaje elevado de hombres han estado empleados o esperan estarlo en las industrias manufactureras.

1.2. La reforma laboral no ha dejado de reducir empleo de mujeres y de empeorar las condiciones laborales de las trabajadoras que lo mantienen

Desde que se aprobó el **Real Decreto-Ley 3/2012**, de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, unas 479.000 mujeres perdieron su empleo y 875.000 hombres. **Del empleo de mujeres destruido en los dos últimos años, 202.200 puestos de trabajo eran asalariadas del sector público y 192.600 asalariadas del sector privado. Fueron afectadas por**



despidos colectivos desde la aprobación de esta reforma laboral, 45.262 mujeres y 103.980 han sufrido suspensiones de contrato y 61.718 han sufrido una reducción de sus jornadas habituales.

Los expedientes de regulación de empleo afectaron en mayor número a los hombres, en cada una de las medidas, despidos (100.939), suspensiones (405.161) y reducciones de jornada (106.428).

A pesar de ser inferior el número de mujeres que perdieron su empleo que el de hombres la tasa de empleo de ellas (38,89 %), se sitúa diez puntos por debajo de la masculina (49,12 %). Solo han visto incrementada ligeramente la ocupación de las trabajadoras por cuenta propia y las empleadoras. Estas empleadoras en muchos casos, se trata de mujeres que tras perder su empleo, se dan de alta como autónomas, convirtiéndose en empleadoras de sí mismas.

Por franjas de edad, sólo el grupo de mujeres que se encuentran entre 40 y 44 años, ha aumentado ligeramente el número de mujeres ocupadas, y se ha perdido empleo en todos los demás tramos de edad. En relación con el estado civil, todas las mujeres se han visto afectadas por la pérdida de empleo independientemente de su estado civil.

1.3. La formación, requisito indispensable de las mujeres para acceder al empleo

En relación a los niveles de formación alcanzados, **la pérdida de empleo ha sido prácticamente imperceptible para aquellas mujeres con formación universitaria.** A medida que se desciende en los grados de formación, la pérdida de empleo ha sido mayor, siendo muy significativa la pérdida de trabajo asalariado para las mujeres analfabetas o con educación primaria. Este hecho pone de relieve la importancia de preservar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación. Limitar, restringir, dificultar el acceso a la educación tiene como consecuencia, o como objetivo dejar fuera a un importante número de mujeres. Las mujeres universitarias que son las que mejor han mantenido su presencia en el empleo a pesar de la crisis, también han visto reducir su presencia, a excepción del tramo que va desde los 35 a los 39 años que se mantiene el número de mujeres con empleo. El único tramo formativo que ha asistido a un aumento de personas ocupadas, es la englobada en estudios oficiales de especialización profesional. Que las mujeres con mayor formación hayan mantenido su empleo, no guarda relación con las categorías que ocupan ya que **estamos asistiendo a una sobrecualificación de las mujeres empleadas en relación a los puestos de trabajo que ocupan.**

1.4. Las mujeres del sector de la agricultura protagonistas del ligero aumento de creación de empleo

El único sector que ha visto aumentar la presencia de mujeres ha sido el sector de la agricultura, y concretamente como trabajadoras por cuenta propia, que en dos años ha aumentado en 17.000 mujeres. Este aumento es producto de las modificaciones legales que se introdujeron en la ley de igualdad de 2007, que impulsó la cotitularidad de las explotaciones agrarias. La aprobación del Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias, supuso un primer paso decisivo para el desarrollo del régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario, a través del cual se pretendía reconocer plenamente el trabajo y la responsabilidad de gestión de cónyuges, parejas de hecho y descendientes de titulares de las explotaciones agrarias de cara a la Administración Pública, de manera que se pudiera dar cumplimiento a las medidas establecidas en el artículo 30 de la Ley Orgánica 3/2007 y en la disposición final cuarta de la Ley 45/2007.

1.5. Los sectores con alta concentración de mujeres, asisten a una fuerte destrucción de empleo

La mayor concentración de mujeres se sigue situando en el comercio al por mayor y al por menor, así como en las actividades sanitarias y los servicios sociales. No obstante y siendo las ocupaciones que concentran mayor empleo de mujeres, en estas actividades se ha producido una pérdida significativa de empleo. Las causas son obvias, **el descenso de los salarios ha acarreado un descenso del consumo, y ha arrastrado pérdida de empleo en el sector del comercio.** Así mismo, **los recortes en el ámbito sanitario y de los servicios sociales que concentraban una importante mano de obra de mujeres, ha tenido como resultado la fuerte destrucción de empleo de mujeres.** Pero no sólo, ya que siguen siendo las mujeres quienes se ocupan de las atenciones propias de los servicios sociales pero ahora sin retribución alguna.

1.6. Aumenta la precarización en la contratación de mujeres

La contratación, que subió un 8,1 %, en los dos últimos años, lo hizo de manera desigual para hombres y mujeres, ellas concentran poco más del cuarenta por ciento de la contratación realizada en los últimos años y ellos superan el cincuenta por ciento. Si tomamos como referencia los meses de enero de 2012 y 2014, la contratación de mujeres va en claro descenso distanciándose de la contratación formalizada con varones. **La escasa contratación indefinida se ha repartido de forma más o menos similar entre mujeres y hombres y se ha disparado sin distinción de sexo la contratación temporal.**

Contratación de las mujeres a partir de la reforma laboral

	Enero 2012	% en relación al total (incluidos hombres)	Enero 2014	% en relación al total (incluidos hombres)	Variación interanual
Indefinido (Bon/no Bon)	15.997	39,83	29.437	46,67	13.440
Indefinido Fomento de la Contratación Indefinida	2.226	46,57			-2.226
Indefinido (pers. con discapacidad)	221	41,94	187	38,72	-34
Obra o Servicio	150.042	36,82	177.796	35,04	27.754
Event. circ. de la producción	193.695	45,75	220.207	43,35	26.512
Interinidad	83.616	72,62	84.342	71,10	726
Temporal pers. Con discapacidad	420	40,38	526	36,76	106
Relevo	662	39,48	606	49,03	-56
Jubilación parcial	650	23,09	573	30,64	-77
Sust. Jubilación 64 años	89	46,60	57	71,25	-32
Prácticas	1.755	50,81	2.233	52,73	478
Formación	1.656	42,72	5.765	49,07	4.109
Otros Contratos	1.773	43,00	3.700	59,34	1.927
Total contratos iniciales	452.762	44,91	525.429	42,91	72.667
Convertidos en indefinidos	14.011	46,05	16.005	45,97	1.994
Total Contratos	467.030	44,94	541.434	42,99	74.404

Fuente: elaboración propia a partir de datos del MEYSS



La mayor parte de la contratación de mujeres se agrupa en contratos por obra o servicio (38,19 % en enero de 2014) y contratos eventuales (36,48 %). Entre estas dos modalidades precarias por su temporalidad, se concentra el 74,68 % de la contratación de mujeres. La presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres en los contratos interinidad, y en los de sustitución por jubilación, tres de cada cuatro contratos de esta modalidad se celebran con mujeres. La temporalidad es el factor determinante de la contratación a mujeres en nuestro país en los dos últimos años y solo el 2,67 % corresponde a contratación convertida en indefinida. .

Los contratos en prácticas, tienen como destinatarias en una proporción ligeramente mayor a las mujeres. Los contratos de formación suponen un 5,65 % del total de contratación de mujeres. Las modificaciones aprobadas en el real decreto-ley 3/2012 para este contrato partían de la base que las mujeres estamos menos formadas, cosa que no es cierta, y que necesitamos formación durante más tiempo debido a las interrupciones laborales vinculadas a la maternidad, el embarazo y la lactancia, cuestión no tan cierta. Con estos argumentos era una modalidad contractual dirigida muy especialmente a mujeres y bonificaba con el 100 % las cuotas a la Seguridad Social de las empresas de menos de 250 trabajadores, en España la mayoría. Pero además se ampliaban el número de años que una trabajadora podía permanecer en una empresa con contratos de formación, pasaban de dos a tres años y hasta una edad de treinta años hasta que el desempleo baje a un 15 % en nuestro país. Pues a pesar de todas las prebendas a la parte empresarial esta modalidad de contratación en enero de este año no ha superado el cinco por ciento de la contratación de mujeres.

La conversión del contrato a indefinido, a pesar de la bonificación a la Seguridad Social de 1.800 euros durante tres años en el caso de la contratación de mujeres, frente a los 1.500 euros en el caso de los varones, ha sido escasa en ambos casos, pero ligeramente superior en el caso de los hombres. **Del total de contratación de mujeres sólo el 2,67 % han sido conversión en contratos indefinidos.** Este dato pone de manifiesto la existencia de retenciones estructurales para la contratación de mujeres, a pesar de las elevadas bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social de las empresas que contraten mujeres, mucho más elevadas que las destinadas a la contratación de hombres.

Del total de las mujeres ocupadas, 3.149.800, (el 41,26 %) son las personas de referencia de sus hogares. Este que venía siendo un hecho relativamente nuevo en nuestro país que aumentó en casi un millón de mujeres desde el año 2005 a 2011, **en los dos últimos años, 117.500 mujeres han dejado de ser las personas de referencia de sus hogares, esto refleja la pérdida de poder económico e independencia de las mujeres.**

2. El paro femenino aumenta y se reduce la cuantía de las prestaciones

En las cifras del paro es donde más se advierte la difícil situación que atraviesa nuestro país y que están pagando el conjunto de los trabajadores, pero particularmente, las mujeres. Las políticas de recorte de derechos laborales y de servicios públicos que el Gobierno ha puesto en marcha están suponiendo un incremento constante del desempleo femenino. Los datos no muestran precisamente un cambio de tendencia positivo, sino más bien lo contrario. El desempleo, que ha seguido una tendencia de crecimiento especialmente a lo largo de los dos últimos años, está teniendo una repercusión alarmante en el caso de las mujeres.

Entre los años 2012 y 2013, unas 517.300 mujeres perdieron el empleo y se ha incrementado en 4,86 puntos porcentuales el desempleo femenino.



La tasa de paro de las mujeres siempre ha sido más elevada que la de los hombres y aunque han llegado a estar casi igualadas al comienzo de la crisis, a partir del año 2013 **ha comenzado a distanciarse de nuevo**, situándose en 1,23 puntos por encima de la tasa de paro masculina.

Se constata que **el desempleo femenino está creciendo en mayor medida que el masculino**. El paro de las mujeres creció respecto al año 2012 en más de un punto y medio (1,64%). En los hombres, aunque también se incrementó el desempleo, lo hizo en menor medida (1,06%).

Por nivel de estudios, el mayor número de mujeres en paro se encuentra entre las que acabaron la primera etapa de educación secundaria, y **el menor número de desempleadas se encuentra entre las que tienen estudios superiores**. Por sectores de la actividad, es **el sector servicios el que aglutina la mayor pérdida de empleo femenino**. En los dos últimos años se han perdido en este sector **148.900 puestos de trabajo, de los cuales el 53,57 por ciento estaban ocupados por mujeres**.

Las mujeres han visto mermada la cuantía diaria en la prestación contributiva por desempleo pasando de cobrar 25,65 euros/día en 2011 a 25,16 euros/día en 2013. Los hombres percibieron 29,62 euros/día de media, por lo que una mujer desempleada percibió 1.627,9 euros menos que un hombre en su misma situación. Es cierto que las diferencias en las prestaciones económicas, provienen de las desigualdades que existen en el mercado laboral, menores salarios, mayor temporalidad, mayor presencia de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, reducciones de jornada, etc., pero hay un componente importante en estas diferencias en las cuantías, y son las desigualdades retributivas por trabajos iguales o de igual valor. Las características de los empleos que ocupan las mujeres merman su acceso a la protección social por desempleo de carácter contributivo.

2.1. Se incrementa el número de mujeres que no tienen ninguna prestación

Del total de mujeres en paro, sólo 537.100 percibieron una prestación de carácter contributivo, 624.400 percibieron una prestación asistencial y **1.647.500 no han percibido ningún tipo de prestación**.

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral, no sólo se ha incrementado el número de mujeres en paro, sino que se han reducido las que han accedido a algún tipo de prestación y también la cuantía de las prestaciones, situándose en cifras inferiores a las del año 2011.

La cobertura por desempleo es cada vez menor tanto para hombres como para mujeres, pero son ellas las que se ven más afectadas. Mientras en el año 2011 el número de mujeres sin ningún tipo de prestación fue de 1.095.000, en 2013 la cifra ha crecido hasta situarse en 1.647.500 habiéndose **incrementado en 552.500 el número de mujeres no cubiertas por prestación económica alguna**.

Más de un millón de mujeres llevan dos años o más en paro. Esta cifra representa 435.500 mujeres más que en el año 2011, un número elevadísimo si se tiene en cuenta que la mayor parte de ellas ya han agotado la prestación por desempleo.

2.2. Las mujeres tardan más que los hombres en ser contratadas

Según los grupos profesionales, **las mujeres tienen más dificultades que los hombres para volver a conseguir un empleo**, permaneciendo dos años o más en paro en actividades como: *técnicos y profesionales científicos e intelectuales* donde representan el 8,3% del paro de larga duración, por un 6,7% de hombres; *empleados contables administrativos y otros empleados de oficina* donde las mujeres



son el 10,8 frente al 4,8% de hombres; y *trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, donde las mujeres representan el 42,9%, frente al 29,7% de hombres de las cifras de parados de larga duración. Comparando estos datos con las cifras del 2011, se ha incrementado exponencialmente el paro de larga duración de las mujeres prácticamente en todas las actividades, duplicando y en algunos casos triplicando las cifras existentes.

El pasado año **13.200 mujeres menos que hombres encontraron empleo**. La cifra de hombres que encontraron empleo creció respecto al año anterior, pasando de 128.300 en 2012 a 129.000 en 2013. En cambio el número de mujeres que encontró empleo en 2013 descendió en 3.500, respecto al año anterior. Una muestra más de que las medidas de fomento de la contratación femenina precaria aprobadas por el Gobierno en los dos últimos años, y traducidas en mayores bonificaciones para las empresas, no están significando en realidad una mayor contratación de mujeres.

2.3. La desigualdad en las retribuciones de hombres y mujeres se incrementa a pesar de la caída del empleo femenino

Con datos la última Encuesta Anual, **la diferencia en las retribuciones económicas entre mujeres y hombres se situó en 2011 en un 22,99 % de media anual**, por lo que las mujeres españolas tendrían que trabajar 84 días más que los hombres para percibir el mismo salario.

Las percepciones de 8 años y 8 meses es lo que separan a los hombres de las mujeres en una vida laboral de 38,5 años, tomando como referencia el salario medio de 2011, supondrían 201.514,28 euros lo largo de la vida laboral, sin añadir las prestaciones a las que se accede en función de esos ingresos como son la prestación por desempleo o la pensión de jubilación. Siempre hablando de medias, estas diferencias pueden aumentar en función de la categoría profesional, de la modalidad de contratación o del tipo de jornada.

La última encuesta, dada a conocer en septiembre de 2013, constata que la ganancia media anual por trabajador fue de 22.899,35, el salario medio masculino se situó en 25.667,89 y el salario medio de las mujeres en 19.767,59. **La brecha salarial aumentó 0,5 puntos respecto al año anterior**, el salario medio de las mujeres pasó de representar un 77,45 % del masculino, a un 77,01 %.

La subida media de los salarios del año anterior ascendió un 0,5 %, pero este incremento repercutió básicamente en los salarios de **los hombres, que vieron incrementados sus salarios en un 0,74%, mientras que la subida media de los salarios de las mujeres apenas se situó en un 0,16% de media**.

2.4. La menor protección social de las mujeres, consecuencia de la mayor precariedad del empleo y de la brecha salarial

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído consigo su mayor acceso a la protección social del nivel contributivo, pero la presencia de las mujeres es muy elevada entre los perceptores de prestaciones de protección social no contributiva y eso tiene su principal reflejo en las mujeres mayores.

Las mujeres siguen siendo mayoritariamente las receptoras de la pensión de viudedad, en un 93 %, a la que se accede de forma derivada. Las cuantías de las prestaciones a las que acceden por derecho propio son inferiores a las de los hombres reflejo de las diferencias en el acceso, permanencia y



salida del empleo. La permanencia, en los casos en los que esta permite mantenerse a lo largo de la vida laboral sin interrupciones, incluso en estos casos, puede condicionar la protección social si se ha accedido a reducciones de jornada, permisos y excedencias por el cuidado de hijos y otros familiares.

De hecho, los datos reflejan como las diferencias del mercado laboral se acrecientan cuando se accede a una pensión de jubilación. **Un 30% de mujeres frente al 70% de hombre percibe una pensión de jubilación.**

La diferencia en las prestaciones económicas que perciben mujeres y hombres **aumentan, notablemente al llegar a la jubilación** pasando de un 22,99 % de brecha salarial a más de **un 32% de brecha en la pensión de jubilación**. Más de un millón de mujeres jubiladas en la actualidad están sufriendo las consecuencias de las discriminaciones soportadas a lo largo de la vida. Los escasos recursos de estas mujeres, añadido a los altos costes de los servicios, sobre todo sanitarios y de atención domiciliaria que requieren de manera ineludible y que deben autofinanciarse, unido a la subida del IVA en todos los bienes de consumo y ocio, limita e impide que muchas mujeres puedan cubrir sus necesidades básicas.

En enero de este año, **1.442.507 mujeres percibían una pensión de jubilación de cuantía inferior a 645,29 euros mensuales**, frente a 860.315 hombres que percibían pensiones con el mismo importe. Teniendo en cuenta que los perceptores de una pensión de jubilación en el caso de los hombres superan los tres millones, en el caso de las mujeres sobrepasan ligeramente los dos millones que perciben una pensión de jubilación. **El 71,81 % de las mujeres con una pensión de jubilación perciben unos ingresos igual o por debajo del SMI para 2014 (645,30 euros/ mes), en el caso de los hombres un 24,48% se encuentra en la misma situación.**

Por último añadir, que las pensiones del nivel contributivo para las mujeres se sitúan mayoritariamente en las cuantías más bajas, independientemente del motivo que ha dado derecho a percibirla, incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad o en favor de familiares.

3. Los tiempos de las trabajadoras a partir de las reformas laborales

Las trabajadoras españolas han visto seriamente afectados sus tiempos laborales y su organización para compatibilizar vida laboral y familiar, a partir de las sucesivas reformas laborales, la contratación a tiempo parcial, la posibilidad por parte del empresario de distribuir la jornada laboral, las modificaciones en detrimento de la población trabajadora, pero muy especialmente las mujeres, ya que son las usuarias mayoritarias de la reducción de jornada por guarda legal, la liberalización de los horarios comerciales, el empobrecimiento salarial, la ausencia de recursos públicos dedicados a la atención a la dependencia. Todos estos factores concluyen en un objetivo único, expulsar a las mujeres del mercado laboral.

3.1. El contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial, ha sufrido varias modificaciones durante los dos años de Gobierno del PP. La primera reforma, de febrero de 2012, contemplaba que a la jornada laboral a tiempo parcial pactada en el contrato, se podrán añadir horas complementarias y extraordinarias, algo prohibido hasta ese momento, y que no cotizarán a la seguridad social. Como no era suficiente esta disponibilidad para la empresa, en diciembre de 2013, hemos asistido a una nueva regulación. Se vuelven a prohibir las horas extraordinarias, y se “reordenan” las horas complementarias. Estas podrán ser voluntarias o pactadas y



se podrán realizar cualquier tipo de contrato a tiempo parcial, indefinido o temporal con el único requisito que hayan sido contratadas al menos diez horas semanales en cómputo anual. Las horas complementarias pactadas pasan de un 15 a un 30 por ciento de la jornada pactada con el trabajador, ampliables hasta el 60 por ciento por convenio. El plazo de preaviso se reduce de siete días a tres.

Para los contratos indefinidos a tiempo parcial, se establece otra modalidad, sin preaviso mínimo, la trabajadora podrá ver aumentada su jornada en un quince por ciento de su jornada habitual.

Estas modificaciones dejan a las trabajadoras, destinatarias mayoritarias de la contratación a tiempo parcial, a merced de la empresa.

La jornada laboral a tiempo parcial tiene una mayor utilización para los hombres con menor nivel de estudios (analfabetos, primarios, o enseñanza secundaria de 1ª etapa) y en el caso de las mujeres aumenta la jornada en relación al nivel de estudios. En relación al salario, las jornadas de las mujeres se sitúan en 37 horas, entre quienes perciben unos ingresos netos por debajo de los 1.500 euros y entre aquellas mujeres que perciben 3.000 euros o más. En el caso de los hombres las jornadas semanales son mucho más largas que las de las mujeres independientemente del salario, en torno a las cuarenta horas semanales.

Consecuencia de impulsar sobremanera el uso del trabajo a tiempo parcial es el subempleo por insuficiencia de horas, que engloba a las personas que manifiestan que desean trabajar más horas de las que trabajan habitualmente. **En esta situación están un millón doscientas mil mujeres (el 54,54 % de quienes desearían trabajar más horas)** y con una proporción superior a la de los hombres (un millón), la edad con mayor concentración de mujeres que querrían ser contratadas durante jornadas más largas se encuentra entre los 35 y 54 años. En este grupo se encuentran una parte de las trabajadoras a tiempo parcial, ya que **el número de mujeres que desempeñan una jornada a tiempo parcial es mucho mayor, asciende a dos millones de mujeres, un 26 % del total de las mujeres ocupadas.**

Esta modalidad de jornada laboral, va en aumento en detrimento de la jornada a tiempo completo, más de medio millón de mujeres han dejado de desempeñar un empleo con jornada a tiempo completo, la mayoría porque perdieron su empleo y el resto han pasado a ver reducidas su número de horas de trabajo. El trabajo a tiempo parcial ha aumentado en los últimos dos años para los hombres y los sitúa en un 7,9 % del total de la ocupación de hombres, con 718.100 hombres con esta modalidad de jornada.

3.2. Otras modificaciones de las jornadas laborales

La modificación laboral, llevada a cabo hace dos años, introdujo la posibilidad de distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, asestando un duro golpe a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Lo cual dificulta aún más o doblemente la organización de los tiempos y en consecuencia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los tiempos de trabajo están dejando de lado a las trabajadoras, sobre las que cultural y estructuralmente recaen las tareas del hogar y los cuidados de personas dependientes. **Sin haber resuelto el reparto de la conciliación, postergando año tras año la entrada en vigor del permiso de paternidad, como momento inicial del reparto de la atención y cuidado de los hijos, se ve desmembrarse la red de medidas que habían costado décadas en conseguir a través de la negociación colectiva, con el respaldo de una ley que apenas estaba entrando en vigor y se desmantelan con un golpe de timón todos los derechos en materia de conciliación.**

A ello hay que añadir que de las mujeres que aún mantienen su empleo, 103.980 mujeres están afectadas por un expediente de suspensión temporal del contrato de trabajo (ERTE) y 61.718 mujeres han visto reducida su jornada de trabajo como consecuencia de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) de reducción de jornada (en total un 2,17 % de trabajadoras).

Trabajadores y trabajadoras afectadas por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada y sexo (enero 2012 - noviembre 2013)

	Total	Despidos Colectivos	Suspensión de Contrato	Reducción de jornada
Varones	612.528	100.939	405.161	106.428
Mujeres	210.955	45.262	103.980	61.718

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS

3.3. Las reducciones de jornada por guarda legal

Nos hemos encontrado con dos modificaciones legales en esta materia. La primera de hace dos años, que lejos de facilitar la conciliación la restringía imponiendo el uso de este derecho sobre la jornada de trabajo diaria, dificultando que la reducción se pudiera disfrutar como se venía haciendo en jornadas semanales, mensuales o anuales que permitían un mayor margen de organización a quienes se acogían a ella, que en más del sesenta por ciento son mujeres.

En diciembre de 2013, la jornada por guarda legal sufre una modificación positiva, es el aumento del derecho de los ocho a los doce años de los menores. Teniendo en cuenta que quién se acoge un derecho de este tipo, reduce su salario, sus cotizaciones y sus futuras prestaciones sociales, es decir es un derecho a cargo de quién se beneficia de él.

3.4. Maternidad, paternidad y excedencias, derechos en retroceso

Las políticas de recorte del gasto público que se han adoptado y que implican una disminución de los servicios públicos de cuidado de personas dependientes y/o de fomento de la corresponsabilidad, unido a la mayor precariedad de las condiciones laborales originada por la restricción de los derechos en materia de empleo, están suponiendo una importante paralización y retroceso en materia de conciliación y por ende en la situación de las mujeres.

La disminución del gasto social dificulta la conciliación de las mujeres, aunque no son las únicas que tendrían que conciliar en relación con las responsabilidades familiares, y agrava su desigualdad en el espacio doméstico.

Así mismo, el fomento de la corresponsabilidad en la regulación laboral y en la negociación colectiva son muy importantes para la consecución del objetivo de la igualdad, por lo que las medidas que paralizan, dificultan y debilitan instrumentos para el cumplimiento de tales fines, están ocasionando un grave retroceso en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y trae aparejado que se **siga incrementando la edad de acceso a la maternidad en las mujeres españolas, situándose en los 32,15 años** y un **descenso paulatino e imparable de la tasa de natalidad** en nuestro país, que en **2012 se situó en 8,82%**, lo que supone un 0,36 por ciento menos respecto al año anterior y el porcentaje de reducción más alto desde el comienzo de la crisis.



En los dos últimos años, el número de permisos por maternidad se ha reducido de forma importante y esto tiene una doble lectura. Por un lado, hay menos mujeres con empleo y por tanto, con derecho al acceso a esta prestación. Por otro lado, y la reflexión del párrafo anterior así lo constata, las mujeres trabajadoras están renunciando o retardando la maternidad con el fin de permanecer en el mercado laboral. Así **en los dos últimos años el número de prestaciones por maternidad descendió** en 35.563, lo que supone una reducción del **11,22% respecto al año 2011**.

Similar evolución han experimentado **los procesos por paternidad, que en los dos últimos años se han reducido en 31.727**, lo que supone **un 12,04%** de reducción.

Menor número de personas con empleo remunerado y mayor temor a no poder reincorporarse al mercado laboral han tenido como consecuencia una reducción en el número de solicitudes de excedencias por cuidado familiar en los últimos 2 años, pasando de 40.370 en 2011, a 34.730 solicitudes en 2013.

De las excedencias solicitadas entre 2011 y 2013, el 93,04 por ciento correspondieron a mujeres.

No obstante resulta llamativo que en 2013, mientras el número de mujeres que solicitaron una excedencia fue menor respecto al año anterior, el número de hombres solicitantes se incrementó en un 1,2 por ciento. El dato podría reflejar que las mujeres se resisten a abandonar el mercado laboral, aunque sea de forma temporal, optando por otras medidas para conciliar la vida laboral y familiar.

Es evidente, que el impacto sobre la participación en el mercado de trabajo cuando existen hijos e hijas menores es muy diferente en hombres y mujeres, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios para el cuidado, que conlleva que éstos sean muy caros y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia.

La mayor parte de las mujeres optan por reducir sus jornadas laborales para cuidar de la familia y así lo reflejan los últimos datos disponibles, según los cuales **un 25,2 por ciento de mujeres frente a un 3,5 por ciento de hombres, redujeron su jornada laboral para cuidar de los hijos e hijas.**

Por otra parte, la situación antes descrita provoca en no pocas ocasiones, que las mujeres abandonen el mercado laboral, sin contemplar las excedencias, para dedicarse a las tareas de cuidado, después del nacimiento de un hijo o hija.

Un 38,2 % de mujeres ocupadas, frente a un 7,4% de hombres han abandonado el mercado laboral por un periodo superior a un año, para dedicarse al cuidado de un menor de 8 años.

Está claro que la reforma laboral cuyos objetivo fundamental era conseguir una mayor flexibilidad de la regulación laboral a favor de las empresas, ampliando el poder discrecional de los empresarios en la gestión y los tiempos de trabajo, unido al debilitamiento de la negociación colectiva, están suponiendo un ataque directo a los derechos de conciliación conseguidos y un retroceso para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.5. El reparto de los tiempos entre sexos

Ni los tiempos laborales ni los tiempos dedicados al hogar y a los cuidados de menores y personas dependientes, son iguales en función del sexo.

De lunes a jueves las mujeres dedican de media 4,33 horas a tareas dirigidas al hogar y la familia, mientras que los hombres sólo dedican 1,23 horas, esta dedicación se modifica en unos minutos durante el fin de semana en que **los hombres dedican 1,39 horas y las mujeres 4,13 horas.**

Con el mismo tipo de jornada las mujeres realizan de media, 35 horas semanales, frente a las 40 de los hombres, mientras que si se trata de una jornada a tiempo parcial ambos declaran realizar de media 20 horas semanales. Las horas dedicadas al empleo varían en función al nivel de estudios, en el caso de las mujeres sin estudios o estudios primarios las jornadas se amplían a 40 semanales, que en el caso de los hombres alcanzan las 45 horas por semana. A medida que se aumenta el nivel de estudios, se reduce la jornada laboral hasta las 32 horas en el caso de mujeres con estudios universitarios y a 37 en el caso de los varones con el mismo nivel de formación.

3.6. Acumulación de discriminaciones en la distribución de los tiempos

A la utilización desmesurada de la contratación a tiempo parcial, se suma la disponibilidad de los tiempos a favor de la empresa para cualquier modalidad contractual, la reducción de las jornadas por guarda legal, las reducciones de las jornadas como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo y a todo ello, se suma la desigual distribución de los tiempos en el ámbito familiar. Todo ello enmarcado en los bajos salarios que perciben las mujeres, minorados como consecuencia de las distintas reducciones de jornada, ya sean voluntarias o impuestas por la empresa. **El resultado es una sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado para las mujeres, que con escasos recursos y sin ningún tipo de ayuda pública deben planificar a diario la jornada del día siguiente.** Hay que añadir que no se observa en el horizonte ninguna política pública que trate de paliar las cada vez mayores discriminaciones que soportan las mujeres que intentan cada día acceder y permanecer en el mercado laboral.

4. La doble discriminación de las trabajadoras

Las discriminaciones de las mujeres aumentan si se trata de mujeres con algún tipo de discapacidad, si su lugar de nacimiento se produjo fuera de nuestro país, o por el hecho de que su trabajo esté encuadrado en un régimen laboral especial como es el caso de las personas que trabajan como empleadas de hogar, con menores garantías que el resto de las trabajadoras adscritas al régimen general de la seguridad social.

Los datos de año 2013, señalan la progresiva feminización de la población extranjera que reside en España, al haberse incrementado hasta el 48,2 % el peso de las mujeres en el colectivo de nacionalidad de países de la Unión Europea y el 48,69 % en el caso de las personas de nacionalidad no comunitaria.

De la comparación del reparto de los distintos colectivos (españoles, nacionales de la UE y nacionales no comunitarios) en los regímenes y sistemas de la Seguridad social, **es fácil extraer la conclusión de que los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar, están actuando como sectores refugio en época de crisis, no solo para la población extranjera, sino también para la española,**



dirigiéndose las pérdidas de afiliación en el régimen general, y de autónomos, en el caso de la población extranjera, hacia ambos sistemas especiales.

En el caso de las mujeres con discapacidad, no escapan de la tendencia del aumento de la contratación temporal en detrimento de la contratación indefinida. La mayoría de los contratos indefinidos tanto en hombres como en mujeres con discapacidad se celebran en la horquilla de edad de mayores de 45 años en todos los meses del presente año, seguido de los trabajadores con discapacidad de 30 a 39 años. A la inversa, en la franja de edad de personas menores de 25 años es donde menos contratos indefinidos se han celebrado.

Existe una feminización de la jornada a tiempo parcial tanto en la contratación indefinida como en la temporal, la mitad de los contratos indefinidos celebrados entre las mujeres con discapacidad corresponde a contratos a tiempo parcial. Pero lo que resulta más alarmante es que del total de contratos temporales celebrados con mujeres 2.166 corresponden a jornada completa y 3.325 contratos son a jornada parcial. Lo que viene a poner de nuevo de manifiesto el uso abusivo de esta modalidad de contratación para mujeres.