

20

INFORME
ESPAÑA
2 0 1 3

una interpretación
de su realidad social



Fundación Encuentro

Equipo de dirección y edición

José María Martín Patino, Presidente • **Agustín Blanco**, Director General • **Antonio Chueca**, responsable del Departamento de Datos • **Giovanna Bombardieri**, Secretaria • **Teresa Herreros** • **Beatriz Manzanero**

Equipo de colaboradores:

Consideraciones Generales. **Xavier Martínez Celorrio**, Universidad de Barcelona y **José M^a Martín Patino** • *Parte Segunda.* **Ignacio Buqueras**, Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Participa: **Agustín Blanco**, Fundación Encuentro • *Capítulo I.* **María Isabel Martínez** y **Nuria Guilló**, Abay Analistas. Participan: **Elvira González Gago**, Fundación Tomillo, y **María Dolores Liceras** y **Elvira González Santamaría**, expertas en mercado laboral • *Capítulo II.* **Josune Aguinaga**, UNED, y **Domingo Comas**, Fundación Atenea. Participan: **Julio Camacho**, Instituto de la Juventud, y **Elena Rodríguez San Julián**, Sociológica Tres • *Capítulo III.* **Benjamín García Sanz**, Universidad Complutense. Participa: **Antonio Abellán**, CSIC • *Capítulo IV.* **Chaime Marcuello** y **Carmen Marcuello**, Universidad de Zaragoza. Participan: **Guillermo Fernández**, Cáritas Española, **Mónica Sánchez**, Plataforma del Voluntariado de España, y **Beatriz de Miguel**, Fundación ONCE • *Capítulo V.* **Manuel Valenzuela Rubio**, Universidad Autónoma de Madrid.

Y las siguientes Instituciones: Instituto Nacional de Estadística • Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles • Cáritas Española • Fundación ONCE • Plataforma del Voluntariado de España • Instituto de la Juventud

ÍNDICE

PARTE TERCERA: INTEGRACIÓN SOCIAL

Capítulo I

LAS MUJERES,

OTRA VEZ EN LA ENCRUCIJADA

63

I.	Tesis Interpretativas	65
	1. Avances en el ámbito laboral	65
	2. El mayor reto está hoy en la familia	66
	3. El peligro del debilitamiento de las políticas de igualdad	67
II.	Red de los Fenómenos	68
	1. Elementos desestabilizadores en un escenario con brechas de desigualdad decrecientes	68
	2. Efectos de la crisis en el trabajo remunerado de las mujeres	74
	2.1 Participación en el mercado de trabajo	74
	2.2 La incidencia de la crisis sobre las condiciones de trabajo	81
	2.3 Evolución del emprendimiento femenino en la crisis	85
	2.4 Hogares en los que las mujeres son la persona de referencia	88
	3. Incidencia de la crisis en el trabajo no remunerado de las mujeres	89
	3.1 El trabajo no remunerado y el sostenimiento de la vida. Usos del tiempo de mujeres y hombres	90
	3.2 Los recortes en políticas públicas y prestaciones sociales desde una perspectiva de género	95
	3.3 La reforma de las pensiones y sus consecuencias sobre las mujeres. Situación actual y perspectivas de futuro	102

Capítulo I

LAS MUJERES, OTRA VEZ EN LA ENCRUCIJADA

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Avances en el ámbito laboral

La crisis económica que sufrimos está teniendo importantes consecuencias en múltiples ámbitos. Las elevadísimas tasas de paro, el recorte en políticas públicas y en servicios sociales, el crecimiento de la desigualdad social y la pobreza están repercutiendo en toda la ciudadanía, pero las consecuencias de los efectos de la crisis afectan de distinta manera a sus integrantes.

Históricamente, la distribución del trabajo ha situado a mujeres y hombres en distintos ámbitos y espacios (público y privado; productivo y reproductivo; visible e invisibilizado), lo que ha acarreado importantes desigualdades.

La evolución de la sociedad hacia mayores cuotas de igualdad y el importante esfuerzo que las mujeres han realizado y siguen haciendo está contribuyendo a una transformación de la realidad, aunque los avances parecen tener distintos ritmos e intensidades.

En el ámbito laboral, las mujeres españolas continúan actualmente teniendo mayores tasas de paro, menores tasas de ocupación y de actividad y condiciones laborales más precarias (parcialidad, temporalidad, brecha salarial, etc.). No obstante, si se atiende a los indicadores estadísticos, en esta esfera es donde parece que se ha recorrido un mayor camino hacia la igualdad.

La evolución de los indicadores de actividad y ocupación de las mujeres españolas en las últimas décadas muestra un claro avance. En tan sólo quince años, la tasa de ocupación femenina ha aumentado en más de once puntos porcentuales y la de actividad en más de catorce.

Este cambio parece ser de carácter estructural, ya que, aunque la llegada de la crisis económica ha tenido un impacto negativo sobre el empleo de las mujeres, los datos muestran que, en términos comparados, la tasa de ocupación femenina ha soportado mejor sus consecuencias, hasta el momento, que en el caso de los hombres.

Esta mayor resistencia del empleo femenino puede atribuirse fundamentalmente a dos factores: por un lado, a la segregación del mercado laboral (los sectores que más empleo han destruido, especialmente en los primeros años de la crisis, se encuentran fuertemente masculinizados) y, por otro lado, y de gran importancia, a la estrategia llevada a cabo por un gran número de mujeres españolas de apostar por la educación, probablemente

como elemento compensador de la ausencia de igualdad de oportunidades existente en el mercado de trabajo (la crisis ha afectado especialmente a las personas con niveles educativos más bajos).

Estos avances, tanto a nivel educativo como laboral, no se han visto, sin embargo, acompañados, en la misma medida, en otros ámbitos igualmente importantes.

En las esferas de poder y toma de decisiones los progresos son mucho menores y más lentos. El denominado “techo de cristal” sigue persistiendo en la alta dirección y en los consejos de administración de las empresas. Los hombres siguen estando sobrerrepresentados en los altos cargos de la Administración Pública y de la esfera política. Además, en este ámbito, la crisis parece haber contribuido a retroceder en el ya de por sí insuficiente camino andado.

No obstante, la esfera en la que se han producido menos cambios, donde la desigualdad sigue siendo más acusada, es en los trabajos no remunerados, trabajos ante los que persiste una falta de reconocimiento social y económico.

2. El mayor reto está hoy en la familia

Si bien, como se ha señalado, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado paulatinamente, esta realidad no se ha visto acompañada de una participación equitativa de los hombres en los trabajos reproductivos y de cuidados. Aunque es cierto que se ha producido un ligero avance, las mujeres siguen siendo mayoritariamente las encargadas y dedican más horas a estos trabajos, incluso en una situación como la actual, en la que un gran número de hombres ha pasado a encontrarse en una situación de desempleo. Éste es uno de los principales frenos para la consecución de una sociedad, desde un punto de vista de género, más equitativa.

El desigual reparto de los trabajos no remunerados implica una importante sobrecarga para las mujeres, que se traduce en múltiples consecuencias sociales, laborales y personales. La dificultad para conciliar la vida personal, laboral y familiar que introduce el reparto no equitativo de los trabajos reproductivos y de cuidados no sólo tiene incidencia en lo laboral, sino que también supone mayores problemas para poder realizar otro tipo de actividades como, por ejemplo, las relacionadas con el ocio, la vida social, las deportivas, etc.

Por tanto, para avanzar hacia la igualdad es imprescindible una evolución en las estructuras familiares en la que los hombres participen, en condiciones similares a las mujeres, en los trabajos reproductivos y de cui-

dados y que éstos empiecen a estar reconocidos como imprescindibles para el sostenimiento de la vida y, por tanto, de la sociedad.

3. El peligro del debilitamiento de las políticas de igualdad

Aún nos encontramos lejos de esta situación de equiparación y reconocimiento, por lo que es necesario que, desde los poderes públicos, se apueste por las políticas de igualdad y que se tenga en cuenta el género como elemento transversal en el desarrollo de las políticas públicas. Cualquier retroceso en este sentido conlleva la pérdida de años de avance. La consecución de una sociedad igualitaria debería ser el objetivo de cualquier Gobierno, con independencia de la situación económica a la que se enfrente.

Pero la llegada de la crisis económica parece haber relegado las políticas de igualdad a un segundo plano, no sólo en materia presupuestaria, donde los recortes en este ámbito han sido superiores a los que se han efectuado en otras áreas, sino también como estrategia política.

Además, los recortes en políticas públicas y en servicios sociales, aunque afectan negativamente al conjunto de la sociedad, están produciendo consecuencias especialmente perjudiciales para las mujeres, ya que la desaparición o reducción de estos servicios implica una mayor carga de trabajos reproductivos y de cuidados, que están siendo asumidos por éstas.

Por tanto, para seguir avanzando hacia la igualdad en todos los ámbitos (laboral, poder y toma de decisiones, social, etc.), es necesario que se apueste por diseñar e implementar políticas que la incorporen como eje transversal, así como por la provisión de servicios sociales que contribuyan a compensar las desigualdades existentes, ya que, de lo contrario, se ponen en peligro los avances hasta ahora alcanzados. Pero, al mismo tiempo, es imprescindible que los hombres asuman su responsabilidad en los trabajos reproductivos y de cuidados y se incorporen en igualdad a los mismos. La velocidad a la que lo vienen haciendo es claramente insuficiente y está provocando una asimetría notable y tensiones claras en el reparto de tiempo de las mujeres.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

1. Elementos desestabilizadores en un escenario con brechas de desigualdad decrecientes

En las últimas décadas, las mujeres españolas han visto como algunas de las brechas más significativas en relación con su posición en la sociedad se han reducido. Con velocidades dispares, los indicadores de participación en el sistema educativo, en el mercado de trabajo y, en menor medida, en los ámbitos de poder y en la toma de decisiones venían mejorando continuamente desde la década de los años noventa. En el ámbito laboral, por ejemplo, el aumento en la tasa de participación, aunque aún inferior a la de otros países de nuestro entorno y a la de los hombres de nuestro país, no tiene muchos precedentes si atendemos al corto intervalo temporal en el que se ha producido.

En el escenario descrito irrumpe, a finales del año 2008, la crisis económica. Una crisis que en aquellas fechas no se preveía tan profunda como finalmente está resultando y que, en los cuatro años y medio transcurridos desde entonces, ha ido socavando los pilares en los que se había apoyado el largo período de expansión económica precedente. La crisis económica, que inicialmente estuvo muy centrada en la construcción y en los sectores industriales vinculados, es actualmente una crisis generalizada. Las denominadas políticas de austeridad han deprimido la demanda interna, sobre la que descansaba principalmente el modelo de crecimiento vigente. El desempleo alcanza cifras récord en cada nueva medición y el contexto de incertidumbre económica se ha visto acompañado, especialmente en el último año, de otros elementos que trascienden el ámbito económico y que han agudizado el ya de por sí difícil escenario social.

En la sucesión de acontecimientos y medidas adoptadas en los últimos cuatro años, ¿qué ha sido de las dinámicas de avance que se observaban en algunos ámbitos en el caso de las mujeres españolas? La crisis, ¿está frenando e incluso revirtiendo las tendencias o, por el contrario, éstas son fruto de cambios estructurales de orden social y cultural más fuertes que la propia crisis? ¿Qué medidas o políticas vinculadas a la crisis actual están incidiendo de forma más negativa sobre la situación de las mujeres españolas? ¿Qué perspectivas hay a medio y largo plazo?

Los avances más notables de las mujeres españolas en la década anterior a la crisis (1997-2007) se estaban produciendo en el mercado de trabajo. El *Informe España* ha recogido muchos de ellos¹ y no se pretende aquí volver

¹ Fundación Encuentro (2011): "Situación del mercado de trabajo y políticas laborales", *Informe España 2011*; Fundación Encuentro (2009): "Empleo y cohesión social", *Informe*

Tabla 1 – Evolución de algunos indicadores de participación de las mujeres en el ámbito educativo y laboral. En porcentaje. 1997-2012

	1997	2007	2012
Educación			
Mujeres con estudios universitarios (1)	10,83	17,02	19,13
Mercado de trabajo			
Tasa de actividad femenina	39,19	49,37	53,42
Tasa de actividad femenina de 25 a 54 años	59,31	73,43	81,26
Tasa de ocupación femenina	28,28	43,94	39,24
Tasa de paro femenina	27,85	11,00	23,55
Ocupadas con estudios universitarios (2)	23,26	29,18	33,68

Notas: (1) Porcentaje sobre el total de mujeres de 16 y más años. (2) Porcentaje sobre el total de mujeres ocupadas.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

a su análisis, pero de forma resumida sí cabe señalar que quizás el proceso con mayor capacidad de transformación social y de cambio para las propias mujeres ha sido su decisión generalizada de participación en el mercado de trabajo. El aumento continuado de la tasa de actividad femenina es el reflejo de un cambio estructural que, como se verá más adelante, la crisis no ha logrado frenar. Esta decisión no ha sido ajena al aumento sostenido del nivel educativo de las mujeres españolas. De hecho, éste es el elemento transversal clave, el factor sin el cual no se puede comprender adecuadamente ni la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español ni los efectos diferenciales que la crisis ha tenido sobre dicha posición ni posiblemente las perspectivas de futuro.

El nivel educativo más alto de las mujeres españolas, junto con las mayores dificultades de acceso al empleo durante décadas (reflejadas en tasas de paro superiores), han sesgado la estructura educativa del empleo femenino hacia niveles medios y altos de cualificación (tabla 1). Las mujeres han ido ocupando puestos de media y alta cualificación en casi todo el tejido productivo, pero de manera muy especial en algunos sectores, como la sanidad o la educación, altamente feminizados y en los que el sector público tiene un peso muy significativo.

Además, en los primeros años de la crisis, la destrucción de empleo se centró en sectores con escasa participación femenina, por lo que, en el conjunto del período (2008-2012), las mujeres presentan mejores resultados que los hombres en casi todos los indicadores analizados. El diferencial educativo y su posición sectorial han actuado como paraguas, especialmente para el empleo femenino cualificado, hasta el año 2012. Sin embargo, en este año,

España 2009; Fundación Encuentro (2006): “Las mujeres españolas en las puestos directivos”, *Informe España 2006*.

las medidas de austeridad se centran en los servicios de bienestar (sanidad, educación y servicios sociales) y ahora el impacto negativo sobre las mujeres está siendo más visible y por partida doble. Por un lado, la destrucción de empleo en estas actividades les afecta de manera particular, pero, además, una adecuada provisión de estos servicios es determinante en los niveles de participación laboral, económica y social de las mujeres.

Sin embargo, en otros ámbitos diferentes al laboral, los avances están siendo más costosos y se han demostrado también menos sólidos, como muestra el empeoramiento de ciertos indicadores en los dos últimos años.

El acceso de las mujeres a las instancias donde se toman las decisiones (alta dirección de las empresas, poder judicial, político, altos cargos de la Administración, etc.) sigue estando caracterizado por una clara infrarrepresentación de éstas y no responde ni al marco normativo vigente ni a la presencia y participación de las mujeres en otros ámbitos de la sociedad. El denominado “techo de cristal”² parece seguir actuando como freno a la igualdad en las esferas de poder.

Aún existe un gran desequilibrio en los puestos de poder político y, en general, en los relacionados con la toma de decisiones. Como se puede observar en la tabla 2, con excepción del ámbito judicial, las mujeres están todavía lejos de representar porcentajes cercanos a la paridad. En algunos casos ni siquiera llegan a alcanzar una masa crítica³, como es el caso del porcentaje de mujeres en los consejos de dirección de las empresas del Ibex-35⁴ o en los altos cargos de la Administración.

Además, si bien se puede observar una ligera reducción de las desigualdades entre 2004 y 2009 (período coincidente con el de expansión económica y, como se verá a continuación, con el mayor desarrollo de las políticas de igualdad), este avance, en líneas generales, se frena en 2011-2012, e incluso se aprecia un retroceso en el caso de la presencia de mujeres en los altos cargos de la Administración.

² El “techo de cristal” es un término acuñado en 1986 (Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D., “The glass ceiling: why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs”, en *The Wall Street Journal*, 24 de marzo de 1986). Hace referencia a “la barrera invisible e infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, costumbres, etc., que encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegado a este punto, son muy pocas quienes pueden superar dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional”. Véase Instituto de la Mujer (2007-2008): *Experiencias y perspectivas de competitividad en empresas con presencia de mujeres en los Consejos de Administración*. Ministerio de Igualdad.

³ En sociología, la masa crítica se define como el número o porcentaje mínimo de personas con determinadas características diferenciales que tiene que haber en un grupo para constituir una parte integral del mismo y poder tener alguna influencia sobre él.

⁴ Cabe recordar que la Ley de Igualdad recomienda, aunque no obliga, a las sociedades del Ibex-35 y a las que tienen más de 250 empleados a incluir al 40% de mujeres en sus consejos de administración antes de 2015.

Tabla 2 – Evolución de la participación de las mujeres en algunos sectores. En porcentaje. 2004-2012

	2004	2009	2012
Altos cargos de la Administración Pública	22,3	28,6	24,7
Cargos ejecutivos de los principales partidos políticos (1)	28,3	31,0	33,8
Miembros de los órganos de dirección de las empresas del Ibex-35 (1)	–	6,6	7,2
Miembros de la carrera judicial (juezas, magistradas, miembros del Tribunal Supremo) (1)	41,9	47,5	49,2
Miembros del Congreso de los Diputados (2)	36,0	36,3	36,0

Notas: (1) Datos de 2011. (2) Datos al inicio de las legislaturas 2004-2008, 2008-2011 y 2011-2015.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos del Instituto de la Mujer.

Junto a estos indicadores cuantitativos, hay que destacar también el importante respaldo que se produjo, desde el punto de vista institucional, a las políticas de igualdad, especialmente durante la pasada década, aunque se ha estancado en la actualidad. Por tanto, antes de analizar cómo ha afectado la crisis a las mujeres, es importante hacer un breve recorrido por la evolución de estas políticas públicas, ya que su mayor o menor impulso tiene importantes repercusiones sobre la igualdad de oportunidades.

Así, en primer lugar, la promulgación de la Constitución en diciembre de 1978 supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres (artículo 14) como uno de los principios inspiradores del ordenamiento jurídico español. Pero esta igualdad formal no se vio reflejada en la práctica, persistiendo grandes desigualdades de género y evidenciando la necesidad de crear instrumentos y herramientas específicos para corregirlas y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad (político, cultural, económico, social, etc.).

En este contexto, a principios de la década de los años ochenta nace el Instituto de la Mujer (Ley 16/1983, de 24 de octubre) como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura. Su finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

En sus primeros años de existencia, el Instituto de la Mujer se centró en dos líneas de actuación diferenciadas dirigidas a:

1. Impulsar la creación de servicios de información y de atención y el desarrollo de programas de formación para las mujeres.
2. Fomentar las actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la propia Administración.

Por tanto, el nacimiento del Instituto de la Mujer supuso, a nivel nacional, el comienzo de una política institucional para la igualdad que se concretó en los sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las

Mujeres, encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad. Hasta 2004 se desarrollaron cuatro planes de igualdad para las mujeres. Ese año, la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer impulsaron la aprobación de dos leyes de gran importancia en materia de igualdad:

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

— La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Esta norma transponía y recogía el contenido de las directivas europeas en materia de igualdad (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE).

Por primera vez, se recoge la estrategia de la transversalidad o *mainstreaming* de género, definido por el propio Consejo de Europa como: “La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas”⁵.

Para ello, la Ley de Igualdad preveía el desarrollo de políticas activas dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad, recogido en nuestra Carta Magna, desde una perspectiva transversal.

En el marco de esta ley se aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, compuesto por doce ejes de actuación encaminados a disminuir la brecha existente entre la igualdad real y la igualdad formal.

Además, en 2008 se creó el Ministerio de Igualdad, al que se adscribe el Instituto de la Mujer, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, correspondiéndole la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, la lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. El ministerio tenía como objetivo la coordinación y la garantía del cumplimiento del principio de igualdad, de forma transversal, en todos los organismos gubernamentales.

Sin embargo, el recorrido del ministerio fue breve, al desaparecer tan sólo dos años y medio después. Se volvieron a rebajar de rango las políticas de igualdad, que pasarán primero a depender de la Secretaría de Estado de Igualdad, dentro del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, para, posteriormente, y tras la reestructuración administrativa de diciembre de 2011, formar parte de la nueva Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

⁵ Consejo de Europa (1998): *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*.

Además, la llegada de la crisis económica ha conllevado importantes recortes en las políticas de igualdad, sobre los que el Parlamento Europeo ya ha alertado. En una resolución elaborada por la vicepresidenta de la Comisión de Derechos de la Mujer se pide que las respuestas políticas a la crisis tengan en cuenta la dimensión de género y se hace especial énfasis sobre las consecuencias de las políticas de recortes en el sector público, donde las mujeres representan el 70% de los puestos de trabajo en el total de las administraciones locales, regionales y estatales de los Estados de la Unión Europea, especialmente en los sectores de educación, sanidad y servicios sociales.

Sin embargo, las políticas de igualdad en España han sufrido un importante retroceso presupuestario. Concretamente, en 2013, mientras el conjunto de los ministerios sufre una reducción de aproximadamente el 8,9%, el presupuesto destinado a políticas de igualdad se ha recortado en un 24% con respecto al año anterior.

Este retroceso en el desarrollo de las políticas de igualdad tiene consecuencias directas negativas que ya se están poniendo de manifiesto claramente. Según *The Global Gender Gap Report 2012* (Informe global sobre desigualdad de género 2012), que elabora anualmente el Foro Económico Mundial⁶, en el que se evalúa la brecha de género en 135 países y cuatro áreas específicas (participación y oportunidades en la actividad económica, educación, salud y empoderamiento político), España ha descendido catorce puestos en tan sólo un año en el *ranking* de países más igualitarios.

Una vez ofrecido este breve recorrido contextual de la situación de la igualdad de género en España, es decir, el punto de partida, este capítulo presenta algunos de los principales elementos vinculados a la actual crisis económica que pueden poner en riesgo los avances conseguidos e incrementar las brechas existentes. En concreto, se analizan, desde una perspectiva de género, la repercusión de la crisis en algunas cuestiones relacionadas con el trabajo remunerado:

- La participación en el mercado de trabajo y las posibles consecuencias de la destrucción de empleo en el sector público (altamente feminizado) y en educación y sanidad.
- El deterioro de las condiciones laborales: estabilidad en el empleo, salarios o jornadas laborales.
- La evolución del emprendimiento femenino y el empleo por cuenta propia de las mujeres.
- La evolución de los hogares en los que las mujeres son la persona de referencia.

⁶ Foro Económico Mundial (2012): *The Global Gender Gap Report 2012*.

Asimismo, el capítulo recoge, en su segundo apartado, un análisis específico de la repercusión de los recortes en políticas públicas, prestando especial atención a las siguientes cuestiones:

- Los recortes a la Ley de Dependencia.
- Los recortes en educación y sanidad.
- Las consecuencias de la reforma de las pensiones para las mujeres.

2. Efectos de la crisis en el trabajo remunerado de las mujeres

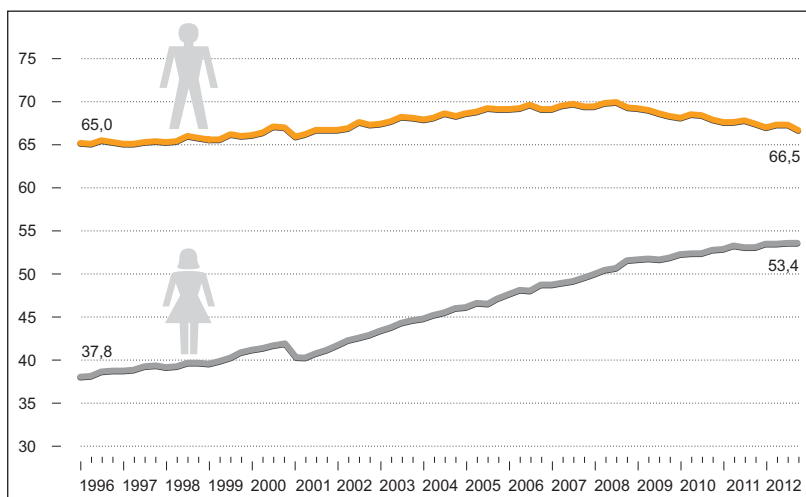
2.1 Participación en el mercado de trabajo

En un contexto como el actual, marcado por las altas tasas de paro y el deterioro de las condiciones laborales, cabe preguntarse en qué medida la crisis ha desanimado a las mujeres españolas en relación con su decisión de participar en el empleo remunerado.

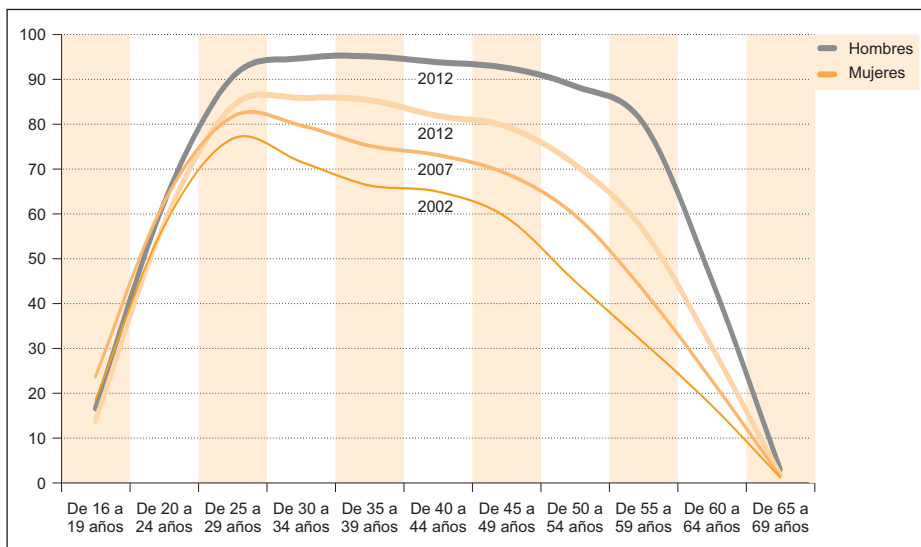
Atendiendo a los datos, no se observa un efecto significativo de la crisis sobre esta decisión. Los cambios en este ámbito son claramente de carácter estructural y continúan a un ritmo muy similar, aunque ligeramente menor, al que mostraban en el período previo a la crisis (gráfico 1).

De hecho, hay dos elementos que sintetizan la fortaleza de la tendencia creciente de la tasa de actividad femenina. El primero de ellos es que

Gráfico 1 – Evolución de la tasa de actividad de hombres y mujeres. 1996-2012



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de actividad de hombres y mujeres por grupos de edad. 2002-2012

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

entre 2007 y 2012 la tasa de actividad continuó aumentando en todos los grupos de edad a un ritmo similar al que lo hizo en los años anteriores a la crisis (2002-2005), con la única excepción de los tramos de 16 a 19 años y de 20 a 24 años (gráfico 2). En éstos, las tasas de actividad disminuyen como consecuencia de la decisión de prolongar el recorrido académico, probablemente motivado, entre otras cuestiones, por la mayor dificultad a la hora de encontrar un empleo.

El segundo cambio que se mantiene es el aumento de la tasa de actividad en los grupos de entre 30 y 45 años, en los que se concentran aquellas mujeres que se inician en la maternidad y en la crianza de los hijos. Éste es habitualmente un indicador muy significativo respecto a la sostenibilidad de la participación femenina y en el que nuestro país ha mostrado una evolución muy rápida. En 2012, el porcentaje de mujeres de entre 30 y 45 años empleadas o en búsqueda de un trabajo remunerado oscilaba entre el 80% y el 86%. Además, su crecimiento anual es muy similar al que mostraba antes de la crisis.

En el conjunto del período analizado (2008-2012), el empleo femenino, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, parece haber soportado mejor la crisis. En los últimos cinco años se ha destruido el 18,6% del empleo masculino, frente al 9,3% del femenino. Este resultado se debe fundamentalmente a la mayor incidencia de la crisis económica, especialmente en sus primeros años, en sectores fuertemente masculinizados como la construcción (tabla 3). Resultado de todo ello, las tasas de paro de hombres

Tabla 3 – Evolución de los ocupados por sexo y sectores de actividad. Valor absoluto en miles y porcentaje de variación. 2008-2012

	2008		2012		Diferencia absoluta		% de variación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura	591,8	212,0	580,6	203,4	-11,2	-8,6	-1,9	-4,1
Industria	2.313,6	729,0	1.787,0	596,5	-526,6	-132,5	-22,8	-18,2
Construcción	2.019,5	161,2	979,8	94,1	-1.039,7	-67,1	-51,5	-41,6
Servicios	6.415,6	7.414,0	5.889,2	6.826,4	-526,4	-587,6	-8,2	-7,9
Total	11.340,5	8.516,2	9.236,6	7.720,4	-2.103,9	-795,8	-18,6	-9,3

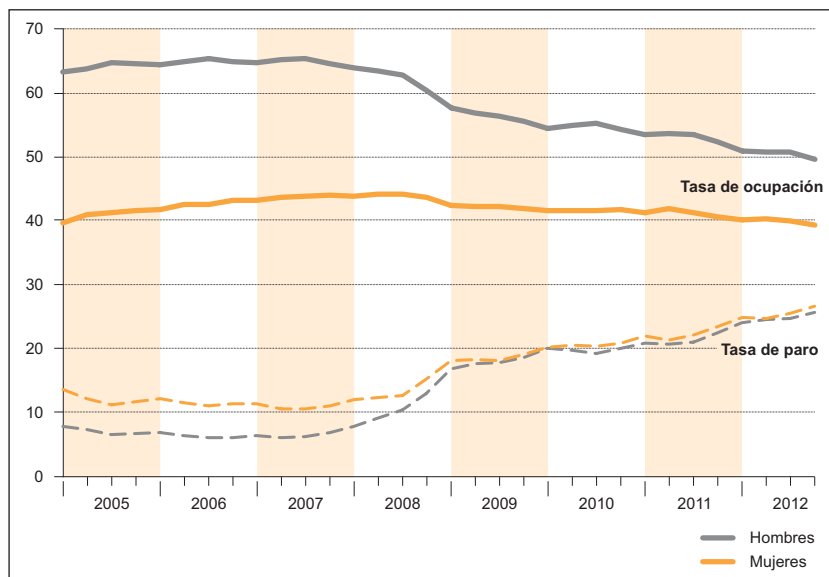
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

y mujeres, que mostraban fuertes diferencias en 2007, se han igualado y el diferencial en las tasas de ocupación ha descendido a la mitad (gráfico 3). No obstante, sigue existiendo una diferencia de diez puntos porcentuales entre la tasa de ocupación masculina y la femenina.

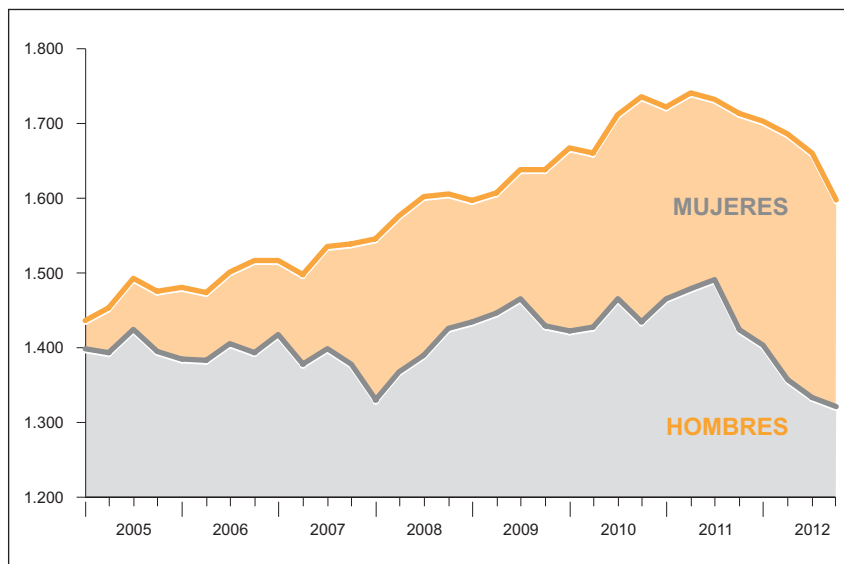
Sin embargo, la mejor evolución relativa del empleo femenino puede verse alterada en los próximos meses por el denominado “ajuste del sector público”, que hasta el momento se ha centrado en la destrucción de empleo, mayoritariamente femenino, en los servicios sanitarios y de educación.

En líneas generales, la destrucción de empleo en el sector público es relativamente reciente. Comenzó en el segundo trimestre de 2011, aunque

Gráfico 3 – Evolución de la tasa de ocupación y de la tasa de paro por sexo. 2005-2012



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

Gráfico 4 – Evolución del número de asalariados en el sector público por sexo. En miles. 2005-2012

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

ha sido muy intensa, pues en sólo un año y medio se han destruido 303.300 empleos (gráfico 4) y ha afectado especialmente a las personas ocupadas menores de 30 años, a las más jóvenes (−108.300 empleos entre el segundo trimestre de 2011 y el cuarto de 2012). Hasta el momento, los hombres se han visto también más afectados que las mujeres (−10,7% frente a −8,2% en el último año). Sin embargo, la importancia que el sector público tiene como empleador en el caso de las mujeres hace que seguramente el impacto total, en términos absolutos, sea más importante en el empleo femenino.

La evolución del empleo en los sectores de educación y sanidad, altamente feminizados, está estrechamente vinculada –como acabamos de comentar– al denominado “ajuste del sector público”, aunque el peso de la oferta privada en ambos sectores es cada vez más significativo. ¿Cómo están afectando los recortes que el sector público está desarrollando en ambos sectores a las mujeres? ¿La oferta privada de estos servicios está desempeñando un papel compensador?

Más del 70% de los profesionales ocupados en la rama de “Actividades sanitarias” son mujeres. El sector ha perdido 39.100 empleos desde que comenzó la crisis (2008-2012) y la destrucción de empleo femenino ha sido incluso superior, alcanzando a 45.500 mujeres (tabla 4).

La importancia que la destrucción de empleo en los servicios sanitarios tiene para el empleo femenino se observa también en las ocupaciones. Se han destruido 27.900 empleos relacionados con la salud ocupados por

Tabla 4 – Evolución de los ocupados en “Actividades sanitarias” por sexo. Valor absoluto en miles y porcentaje de variación. 2008-2012

	Valor absoluto		Porcentaje		Diferencia	% de variación
	2008	2012	2008	2012		
Hombres	245,2	251,6	26,3	28,2	6,4	2,6
Mujeres	686,1	640,6	73,7	71,8	-45,5	-6,6
Total	931,3	892,2	100	100	-39,1	-4,2

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

mujeres⁷: 14.200 médicos y otros profesionales de la salud con titulación universitaria, 11.400 auxiliares de enfermería y otros auxiliares y 2.300 técnicos sanitarios (radioterapia, imagen para el diagnóstico, etc.). Los “Profesionales de la salud” y los “Trabajadores de servicios de la salud” están entre las doce ocupaciones que más empleo femenino han destruido en el último año (gráfico 5).

Las cifras anteriores deben completarse con las de otras ocupaciones vinculadas a los servicios de atención a personas dependientes: la destrucción de empleo en el grupo ocupacional de “Otros trabajadores de los cuidados a las personas” (cuidado de adultos a domicilio y cuidado de niños, a domicilio y en guarderías y centros educativos) ha superado las 44.000 personas; el 90% de ellas son mujeres (-39.800 empleos).

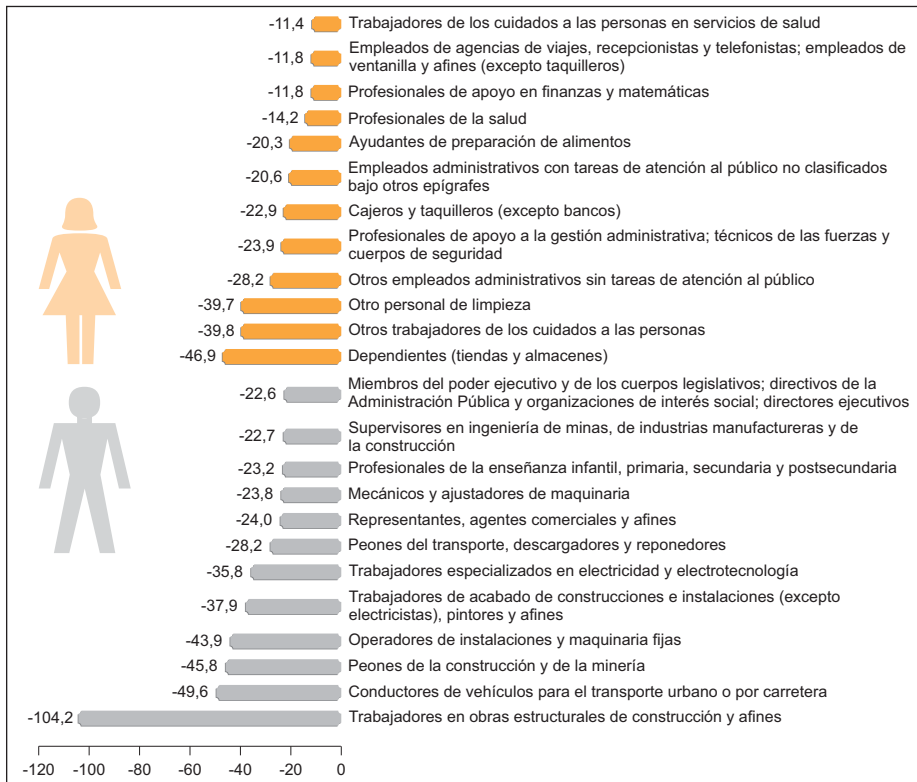
Por tanto, atendiendo a los datos de ocupación, se puede afirmar que la destrucción de empleo en los servicios sanitarios está afectando de forma muy negativa al empleo femenino, tanto en alta como en media cualificación. Sin embargo, el impacto más negativo de los ajustes y de la crisis sobre el empleo femenino parece centrarse en el cuidado de personas dependientes (personas adultas y menores). Este hecho tiene importantes repercusiones también sobre el trabajo no remunerado de las mujeres.

En el caso de los servicios de educación, la evolución ha sido mucho más favorable para el empleo femenino. Aunque el sector ha destruido 15.800 empleos entre 2008 y 2012, la pérdida se ha concentrado en los hombres (47.400 empleos), ya que el empleo femenino ha aumentado en 31.560 personas en el mismo período (tabla 5).

No obstante, el aumento del empleo femenino en el sector en el período 2008-2012 se ha visto también acompañado de un mayor número de mujeres demandantes de empleo (el número total de personas desemplea-

⁷ En el caso de los hombres, esta cifra alcanza los 24.000 empleos, pero representa sólo el 4% de la destrucción de empleo masculino en el último año. La pérdida de empleo por ocupaciones de los hombres pone de manifiesto que aún no ha terminado el ajuste en el sector de la construcción y de las industrias afines, aunque quizás ahora se ha desplazado a la obra civil (-104.200 empleos en el último año).

Gráfico 5 – Ocupaciones que más empleo han destruido en el último año por sexo. En miles. 2011-2012



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

das en el sector educativo ha aumentado en 42.700, de las cuales 30.500 son mujeres). Porcentualmente, el paro femenino en el sector ha pasado de representar un 65,1% del total en 2008 al 68,4% en 2012. Por tanto, el principal efecto de la crisis sobre el empleo en el sector de la Educación ha sido el aumento notable de su grado de feminización (tabla 6).

Aun así, el buen comportamiento del empleo femenino en el sector de la educación se mantiene en el último año. Si atendemos a la evolución

Tabla 5 – Evolución de los ocupados en “Educación” por sexo. Valor absoluto en miles y porcentaje de variación. 2008-2012

	Valor absoluto		Porcentaje		Diferencia	% de variación
	2008	2012	2008	2012		
Hombres	419,3	371,9	35,5	31,9	-47,4	-11,3
Mujeres	763,1	794,7	64,5	68,1	31,6	4,1
Total	1.182,4	1.166,6	100	100	-15,8	-1,3

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

Tabla 6 – Evolución de los parados de “Educación” por sexo. Valor absoluto en miles y porcentaje de variación. 2008-2012

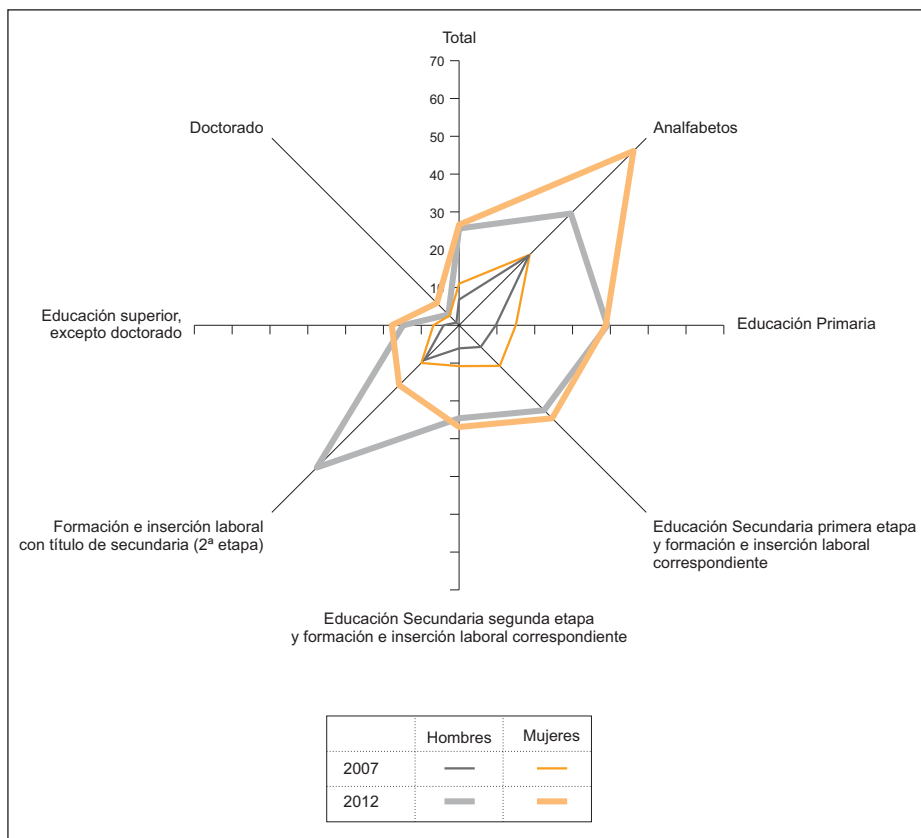
	Valor absoluto		Porcentaje		Diferencia	% de variación
	2008	2012	2008	2012		
Hombres	13,5	25,7	34,9	31,6	12,2	90,4
Mujeres	25,2	55,7	65,1	68,4	30,5	121,0
Total	38,7	81,4	100	100	42,7	110,3

Nota: El INE sólo clasifica por rama de actividad a los parados que han trabajado con anterioridad y han perdido su último empleo hace doce meses o menos.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

del empleo por ocupaciones, se han creado 15.900 empleos femeninos en el grupo de “Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria” y 11.200 en el de “Otros profesionales de la enseñanza”

Gráfico 6 – Evolución de la tasa de paro por niveles de formación para hombres y mujeres. 2007-2012



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

(educación especial y enseñanzas no regladas). Es decir, en el último año se han generado 27.100 nuevos empleos femeninos en el sector de la educación. Por tanto, cabe señalar que el efecto de los ajustes del sector público en educación se está compensando, en el caso del empleo femenino (no así en el de los hombres), por la creación de empleo en el sector privado, tanto en la educación reglada como en la no reglada.

Por último, y para finalizar este epígrafe dedicado a la incidencia de la crisis en la actividad laboral de las mujeres, se analiza la evolución del desempleo por niveles de estudios.

La dureza de la crisis se refleja claramente en el fuerte aumento de la tasa de paro en todos los niveles educativos (gráfico 6). La tasa de paro de los hombres ha pasado del 6,8% al 25,6% y la de las mujeres del 11% al 26,6%. No obstante, la evolución tiene dos elementos de gran interés. En primer lugar, la brecha de género en las tasas de paro se ha reducido en todos los niveles educativos, salvo en el caso de las personas analfabetas. En segundo lugar, la crisis no ha modificado sustancialmente el hecho de que las tasas de paro muestren una relación inversa con los niveles de formación, incluso esta relación se ha acentuado en el caso de los hombres.

2.2 La incidencia de la crisis sobre las condiciones de trabajo

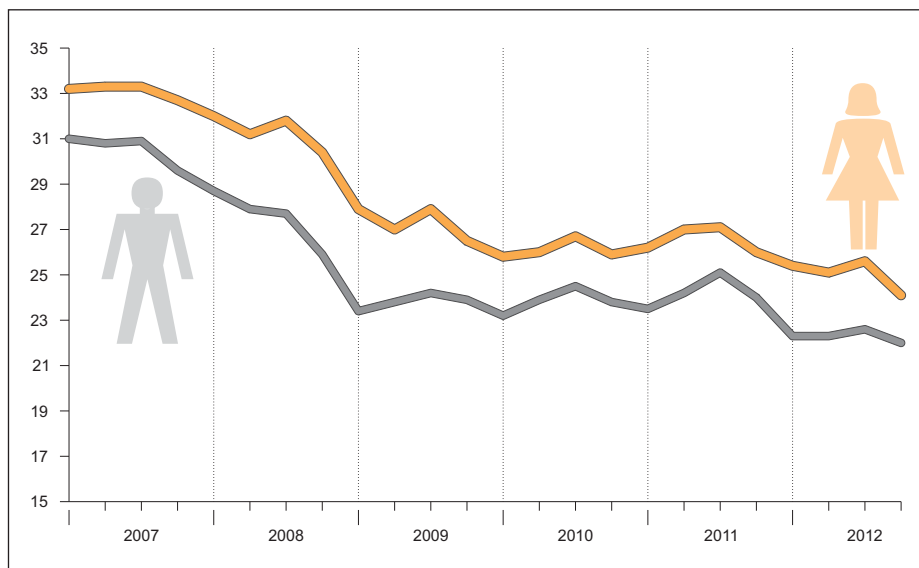
Los importantes avances en las tasas de participación laboral de las mujeres españolas han ido acompañados de logros mucho más discretos en lo que a condiciones de trabajo se refiere. Ya antes de la crisis, las mayores brechas se observaban en este ámbito: las mujeres ocupaban empleos más precarios, con mayores tasas de temporalidad, menos adecuados a sus niveles de cualificación (subempleo), con más tiempo parcial (en un alto porcentaje no deseado) y con brechas salariales difícilmente atribuibles en su totalidad a factores observables, es decir, debidas en parte a la discriminación por razón de sexo⁸.

Pero, ¿cómo ha afectado la crisis a las condiciones de trabajo de las mujeres? ¿Ha provocado mayores desigualdades de género? El empeoramiento de las condiciones de trabajo como consecuencia de la crisis ha perjudicado en mayor medida a los hombres, lo que ha provocado una cierta reducción de las brechas de género en este campo.

Dado que una buena parte del ajuste de las plantillas se ha realizado sobre las personas con un contrato de trabajo de duración determinada, la temporalidad se ha reducido significativamente entre 2007 y 2012, tanto en

⁸ Consejo Superior de Cámaras (2012): *Determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Gráfico 7 – Evolución de los asalariados con contrato temporal por sexo. Porcentaje sobre el total del empleo asalariado. 2007-2012



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

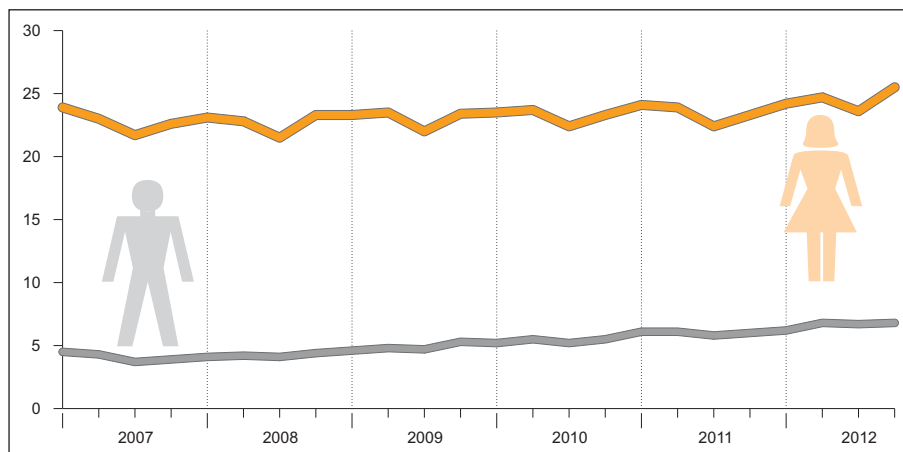
el caso de los hombres como en el de las mujeres (del 32,7% al 24,1% en el caso del empleo femenino) y se ha estrechado también ligeramente el diferencial por sexo (gráfico 7).

En relación con la jornada a tiempo parcial, ésta ha aumentado en el período de crisis, tanto en el empleo masculino como en el femenino, pero sigue siendo aún muy superior en el caso de las mujeres (gráfico 8).

Este porcentaje más alto de mujeres con un empleo a tiempo parcial refleja, por un lado, su mayor dificultad a la hora de compatibilizar el empleo remunerado con los trabajos reproductivos y de cuidados, pero, sobre todo, la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Según los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2012, un 20,3% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial han optado por este tipo de jornada para poder compatibilizarla con el cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores u otras obligaciones familiares o personales frente a tan sólo el 2,4% de los hombres. Sin embargo, este tipo de jornada no es deseada por la mayoría de las personas que la tienen: un 58% de las mujeres y un 64,7% de los hombres declaran que el motivo por el cual tienen un trabajo a tiempo parcial es no haber podido encontrar un empleo a jornada completa.

Es importante señalar que el empleo a tiempo parcial tiene una serie de consecuencias negativas sobre la vida laboral de las personas con ese

Gráfico 8 – Evolución de los empleados con jornada a tiempo parcial por sexo. Porcentaje sobre el total del empleo. 2007-2012



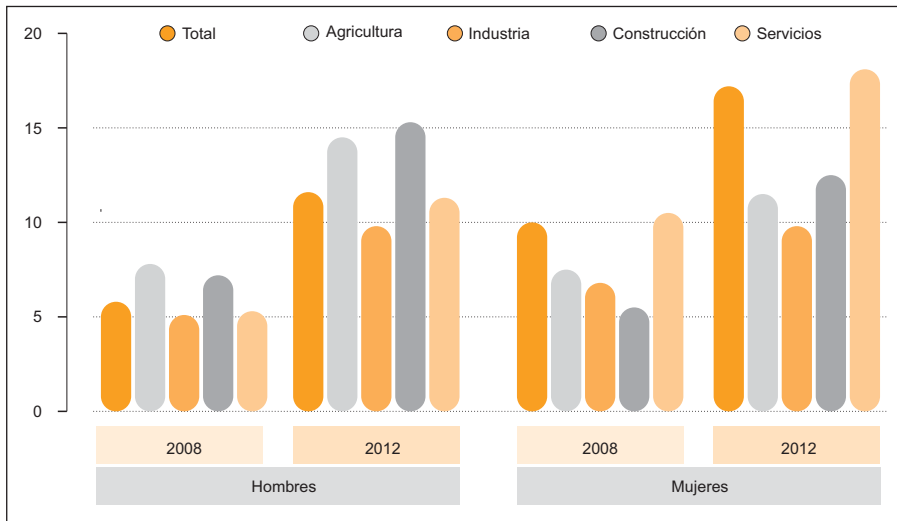
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

tipo de contrato. Según la Organización Internacional del Trabajo⁹, las personas que trabajan a tiempo parcial se ven desfavorecidas a menudo con respecto a aquellas que ocupan un empleo equivalente a tiempo completo, debido especialmente a que tienen un salario inferior por hora, la carencia de algunas prestaciones sociales, la limitación de las perspectivas de carrera, etc. Por tanto, la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos a tiempo parcial tiene una lectura negativa desde el punto de vista de la igualdad y la equidad.

Por otro lado, el subempleo, es decir, el hecho de ocupar un puesto de trabajo con un nivel de cualificación inferior al que el trabajador o la trabajadora posee, ha aumentado significativamente durante la crisis, pero lo ha hecho en mayor medida en el caso de las mujeres. Aunque entre los hombres se ha duplicado en todas las ramas de actividad, salvo en la agricultura, las diferencias por sexo han crecido (gráfico 9).

Por último, la brecha salarial también ha disminuido durante la crisis debido a un crecimiento ligeramente superior de los salarios del empleo femenino. Este hecho puede deberse tanto a la mayor ganancia de cualificación de las mujeres ocupadas como a la concentración de la destrucción de empleo masculino en ocupaciones con salarios por encima de la media, como ha sido el caso de la industria y la construcción. No obstante, la brecha salarial sigue siendo superior al 20%. Como se observa en el gráfico 10, aunque se produce una notable disminución en el año en el que comienza

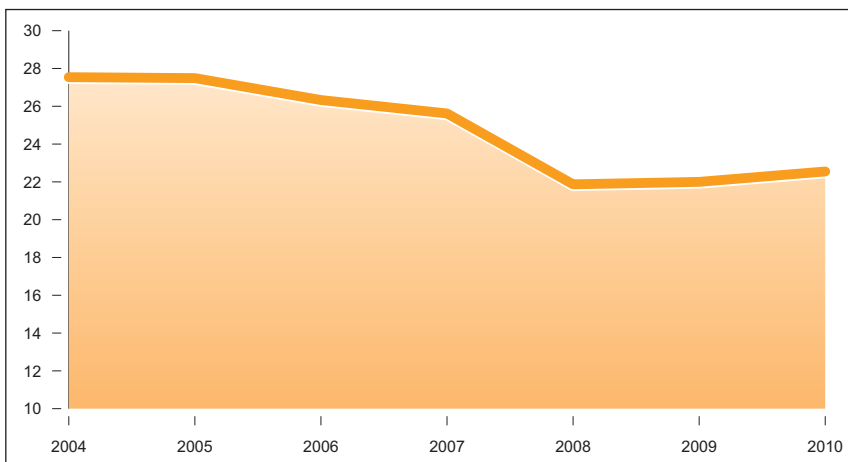
⁹ Organización Internacional del Trabajo (1997): "El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, n. 4, p. 609-628.

Gráfico 9 – Evolución del subempleo por sexo y sector económico. En porcentaje. 2008-2012

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

la crisis (2008), descendiendo 3,7 puntos respecto al año anterior, a partir de entonces se observa un ligero repunte de las diferencias salariales, lo que podría indicar un retroceso en este ámbito a corto plazo.

En resumen, la crisis ha deteriorado enormemente las condiciones de empleo de hombres y mujeres, especialmente en relación con las situa-

Gráfico 10 – Evolución de la brecha salarial. Diferencia porcentual entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres. 2004-2010

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*, varios años.

ciones de subempleo. Sin embargo, la ubicación sectorial de las mujeres y sus mayores niveles de cualificación las han situado en posiciones menos vulnerables que las de los hombres, lo que ha provocado que se reduzcan las brechas de desigualdad en este campo. No obstante, estas brechas siguen siendo aún notables y desfavorables a las mujeres en todos los indicadores relacionados con las condiciones de trabajo.

2.3 Evolución del emprendimiento femenino en la crisis

La actual crisis económica ha aumentado notablemente el interés por el emprendimiento. Si en las últimas décadas ya se venía señalando su importancia central en el crecimiento de numerosas economías, en el contexto actual, con el estancamiento o la destrucción de empleo por cuenta ajena, se mira al empleo por cuenta propia como el único elemento compensador a corto plazo.

Sin embargo, las políticas eficaces de apoyo al emprendimiento requieren estrategias decididas y continuadas en el tiempo, que no se han llevado a cabo en la época de expansión.

La crisis económica nos ha recordado con crudeza que nuestro tejido productivo es incapaz de crear un número suficiente de puestos de trabajo de alta cualificación para absorber la oferta de empleo resultante del notable esfuerzo educativo realizado por nuestra sociedad en las últimas décadas. Como resultado, una parte de la importante inversión en capital humano realizada se está rentabilizando ya –y lo seguirá haciendo los próximos años– en otros países. Cabe preguntarse dónde estarían hoy los emigrantes de alta cualificación si en la década precedente se hubiera aplicado una buena política de fomento y apoyo al autoempleo de alta cualificación. Una buena parte habría creado seguramente sus empresas, proporcionándose un empleo para sí y para otros trabajadores, también de alta cualificación, y habrían contribuido así a desarrollar actividades productivas de alto valor añadido, renovando y fortaleciendo nuestro tejido productivo. Pero esto es justo lo que no se ha hecho y hoy, ante la urgencia de crear puestos de trabajo, todas las miradas se centran en el empleo por cuenta propia.

Pero, ¿cómo ha aguantado la crisis este tipo de empleo? ¿Qué ha sido de las empresas dirigidas por mujeres y de las trabajadoras autónomas o cooperativistas? Sus empresas tienen unos claros rasgos diferenciales respecto a las de los hombres. En general, nacen con menos capital, son de menor tamaño y muestran una mayor concentración sectorial¹⁰. Estas diferencias, ¿se han constituido en elementos de mayor vulnerabilidad?

¹⁰ Consejo Superior de Cámaras (2007): *Mujeres empresarias en la economía española*.

Nuevas iniciativas empresariales lideradas por mujeres

Si atendemos a la creación de nuevas empresas, los resultados del proyecto GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*)¹¹ muestran una evolución de perfil similar para hombres y mujeres en los últimos años.

En los primeros años de la crisis se redujeron significativamente los nuevos emprendimientos. A partir de 2011 se observa un repunte de los mismos, debido en parte al aumento del emprendimiento por necesidad, es decir, de aquellas iniciativas puestas en pie por personas desempleadas que necesitan crear su puesto de trabajo. Sin embargo, durante la crisis se aprecia un mayor retraimiento de la actividad emprendedora femenina, aumentando la brecha de género en este ámbito en 2009 y 2010 (tabla 7). No obstante, la brecha se ha reducido ligeramente en 2011, situándose en valores menores a los del conjunto de la UE¹², incrementándose de nuevo en 2012.

En relación con las iniciativas creadas por hombres y mujeres, las mayores diferencias se encuentran en los sectores en los que emprenden. Las mujeres se orientan en mayor medida hacia los sectores de consumo (65% de las mujeres frente al 45,4% de los hombres). Su participación en los sectores de media y alta tecnología es menor (4,8% frente al 7% en 2011)¹³, reproduciendo la segregación sectorial que se observa en el mercado laboral en general.

Buena parte de los posibles factores explicativos de la brecha de género observada en el emprendimiento en España se enmarcan en dos ámbitos que también aborda el *Informe GEM*: los factores psicológicos y sociales y el apoyo prestado a las mujeres emprendedoras.

Respecto a las diferencias de género en los determinantes psicológicos y sociales de la actividad emprendedora, el GEM advierte que son pequeñas entre las personas que ya son empresarias, pero notables en la población no

Tabla 7 – Evolución de los índices de actividad emprendedora total en España según sexo. En porcentaje. 2006-2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hombres	8,83	9,75	8,08	6,29	5,40	7,05	7,36
Mujeres	5,70	5,48	5,97	3,33	3,18	4,54	4,00
Mujeres/Hombres	0,65	0,56	0,74	0,53	0,59	0,64	0,54

Nota: La actividad emprendedora total son las iniciativas emprendedoras que llevan en funcionamiento menos de 42 meses en porcentaje de la población de 18 a 64 años.

Fuente: Hernández, R. (dir.) (2013): *Informe GEM España 2012*. Cise/Fundación Xavier de Salas.

¹¹ Hernández, R. (dir.) (2013): *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2012*. Cise/Fundación Xavier de Salas.

¹² Media de los países de la UE que participan en el proyecto GEM.

¹³ En 2012, la participación de las mujeres era del 6,7%. Sin embargo, no se ha publicado el dato correspondiente a los hombres.

Tabla 8 – Determinantes psicológicos y sociales de la actividad emprendedora en la población española empresaria y no empresaria de 18 a 64 años según sexo. Porcentaje de respuestas afirmativas. 2012

	Empresarios		No empresarios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
¿Conoce a una persona que haya puesto en marcha una iniciativa emprendedora en los dos últimos años?	50,1	45,2	34,1	27,8
¿Ve buenas oportunidades para emprender en su zona en los próximos 6 meses?	20,2	18,5	15,8	11,9
¿Posee las habilidades y conocimientos suficientes como para poner en marcha una pequeña iniciativa?	88,6	83,7	56,2	44,1
El miedo al fracaso es un obstáculo para emprender	38,7	46,0	49,5	56,7
Considera que sus compatriotas prefieren que todo el mundo tenga un nivel de vida similar	69,5	70,3	70,5	73,3
Emprender se considera una buena opción profesional	63,2	62,8	63,6	63,8
Los emprendedores de éxito alcanzan un buen estatus	59,5	58,2	64,2	63,3
Los medios de comunicación realizan buena cobertura sobre los emprendedores	48,7	50,8	47,5	47,0

Fuente: Hernández, R. (dir.) (2013): *Informe GEM España 2012*. Cise/Fundación Xavier de Salas.

empresaria (tabla 8). En concreto, hay menos mujeres no empresarias que consideran que tienen habilidades y conocimientos suficientes para poner en marcha una pequeña iniciativa. Y el miedo al fracaso es un obstáculo mayor para ellas.

Por último, en cuanto al apoyo que se presta en nuestro país a las mujeres empresarias, las personas expertas entrevistadas señalan que la capacidad y motivación de las mujeres españolas para crear empresas es alta, pero el resto de factores considerados –conciliación de vida profesional y familiar, aceptación social de las empresarias, animación al autoempleo y percepción de oportunidades de negocio– no alcanzan una valoración media de aprobado y ésta es claramente inferior a la de los países de la UE. Por tanto, cabe concluir que el marco contextual social y cultural es desincentivador. Vuelve a observarse una clara asimetría entre las capacidades de las mujeres españolas y el contexto en el que desarrollan su actividad profesional.

Dstrucción de empleo femenino por cuenta propia

Según los resultados de la EPA, la destrucción de empleo por cuenta propia también presenta peores resultados en el caso de los hombres. Entre 2007 y 2012, la caída del empleo masculino por cuenta propia casi ha duplicado a la del femenino (–18,8% frente al –9,6% en el caso de las mujeres). La diferencia es especialmente acusada en el grupo de los empleadores y empleadoras (tabla 9).

El menor tamaño de las empresas de mujeres, su ubicación sectorial y sus menores “exigencias” de rentabilidad podrían ser factores explicativos de su mayor resiliencia. Las diferencias son también acusadas y favorables

Tabla 9 – Evolución de los ocupados por cuenta propia por sexo. Valor absoluto en miles y porcentaje de variación. 2007-2012

	2007		2012		Diferencia absoluta		% de variación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleador	860,8	275,6	619,4	265,1	-241,4	-10,5	-28,0	-3,8
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	1.490,7	695,3	1.325,2	676,3	-165,5	-19,0	-11,1	-2,7
Miembro de cooperativa	48,4	20,2	16,4	7,9	-32,0	-12,3	-66,1	-60,9
Ayuda familiar	75,4	126,9	49,9	61,8	-25,5	-65,1	-33,8	-51,3
Total	2.475,3	1.118,0	2.010,9	1.011,1	-464,4	-106,9	-18,8	-9,6

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios números.

a las mujeres en el caso de las empresarias sin asalariados o las trabajadoras independientes. Sólo en el caso de las “ayudas familiares”, la caída ha sido mucho más significativa entre las mujeres, que en estos años se ha aproximado a un nivel muy similar al de los hombres. Esta reducción muestra la fortaleza de la tendencia de las mujeres a abandonar esta categoría en la que los empleos no tienen un marco formal ni una retribución específica, ya que, ante el empeoramiento de las tasas de paro, ésta podría haber actuado como refugio pero, al menos hasta 2012, no parece haberlo hecho.

La destrucción de empleo femenino por cuenta propia no sólo ha sido inferior para los distintos tipos de empresariado, sino también por grandes sectores de actividad (agricultura, industria y servicios).

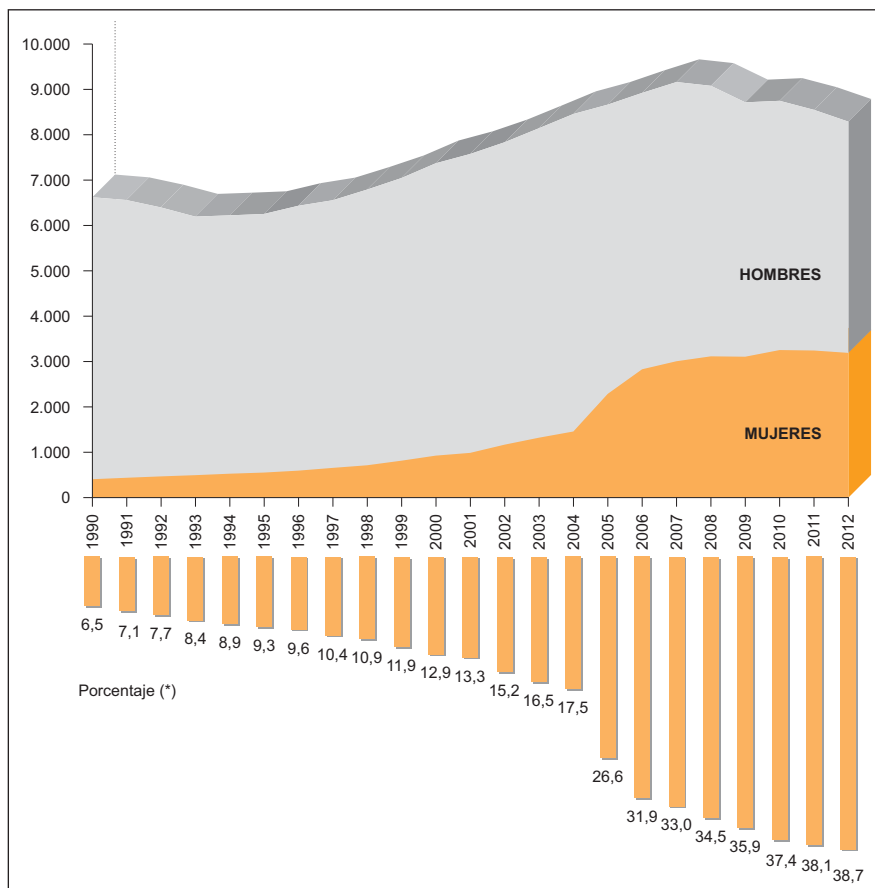
2.4 Hogares en los que las mujeres son la persona de referencia

Para concluir este apartado centrado en el impacto de la crisis sobre el trabajo remunerado de las mujeres, cabe preguntarse por la evolución de los hogares en los que la persona de referencia es una mujer.

Si bien es importante señalar que esta variable se determina por autoclasificación y en la valoración personal pueden influir diversas consideraciones, no es descartable pensar que en un gran número de ocasiones la variable económica tenga un peso importante a la hora de designar a la persona de referencia en el hogar. No obstante, en cualquier caso, sí parece un claro indicador de la evolución de la sociedad, probablemente motivado, entre otras cuestiones, por el cambio de posición de las mujeres españolas en el mercado de trabajo.

El número de hogares en los que la persona de referencia está ocupada y es mujer se ha elevado de 432.000 en 1990 a 3.214.000 en 2012; es decir, se ha multiplicado por 7,4 en los últimos veinte años (gráfico 11). En términos rela-

Gráfico 11 – Evolución de los hogares con persona de referencia ocupada según sexo. Valores absolutos en miles y porcentaje. 1990-2012



(*) Porcentaje de hogares en los que la persona de referencia está ocupada y es mujer sobre el total de hogares en los que la persona de referencia está ocupada.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de población activa*, varios años.

tivos, las cifras muestran también la importancia del cambio: en 1990, sólo en el 6,5% de los hogares (con persona de referencia ocupada) la persona de referencia en el hogar era una mujer, porcentaje que asciende al 38,7% en 2012.

3. Incidencia de la crisis en el trabajo no remunerado de las mujeres

Son múltiples los estudios y artículos que denuncian la mayor repercusión de la crisis económica sobre las mujeres en relación con su rol en los trabajos reproductivos y de cuidados. A pesar de su creciente participa-

ción en el mercado de trabajo remunerado durante las últimas décadas, la desigualdad de género sigue persistiendo. Por tanto, el nuevo escenario de recortes en las políticas públicas y en las prestaciones sociales no tiene igual incidencia en las mujeres que en los hombres.

La división sexual del trabajo, derivada del modelo de sociedad androcéntrico, que asigna diferentes ámbitos (público-privado) y tareas y actividades (productivas-reproductivas y de cuidados) a mujeres y hombres, está aún claramente presente en todas las esferas, pero es especialmente acusada en el ámbito reproductivo y en los trabajos de cuidados.

Esta mayor presencia y dedicación de las mujeres a estos trabajos conlleva una mayor dificultad a la hora de desarrollar sus carreras profesionales, pero el perjuicio no solamente se circunscribe al ámbito laboral. El modelo androcéntrico, además de separar las esferas, ámbitos y tareas, también asigna valores a esta división, de tal forma que cualquier actividad relacionada con el sostenimiento de la vida es menos apreciada que las que se realizan en el “ámbito productivo”. Esta desigual valoración se plasma también en el diseño, en el desarrollo y en los efectos de las políticas públicas y las prestaciones económicas.

En este contexto, las consecuencias de la crisis económica, los recortes en las políticas públicas y el paulatino deterioro del Estado de bienestar no van a ser neutras desde el punto de vista de género. Si en el anterior apartado de este capítulo se ha analizado la repercusión de la crisis en la participación y condiciones del trabajo remunerado de las mujeres, esta sección se centra principalmente en el trabajo reproductivo y de cuidados (trabajos no remunerados) y se analizan tres cuestiones esencialmente: los desiguales usos del tiempo y su evolución en los últimos años; la diferente forma en que están afectando los recortes en políticas públicas y las reducciones en la prestación de servicios esenciales (como los servicios sociales, los servicios sanitarios o las ayudas a la dependencia) a mujeres y hombres; y, por último, la repercusión de la reforma de las pensiones desde un punto de vista de género.

3.1 El trabajo no remunerado y el sostenimiento de la vida. Usos del tiempo de mujeres y hombres

Tal y como ya se señalaba en el *Informe España 2011*¹⁴ y se ha confirmado en el anterior apartado del presente capítulo, los primeros años de la actual crisis económica se caracterizaron por una fuerte destrucción de empleo, más acusada en el caso de los hombres, por dos razones fundamentalmente:

— La segregación ocupacional de género del mercado de trabajo. La alta concentración de los hombres en los sectores más castigados en los pri-

¹⁴ Fundación Encuentro (2011).

meros años de la crisis (especialmente en la construcción y el automóvil) se tradujo en un importante incremento del desempleo masculino.

— La elevada concentración del desempleo en las personas con nivel educativo más bajo.

Por tanto, parece necesario preguntarse si esta nueva realidad ha tenido un impacto positivo en relación con la corresponsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados (trabajos no remunerados que han sido y siguen siendo mayoritariamente realizados por las mujeres con independencia de la creciente participación de las mismas en el mercado de trabajo). Cabría presuponer que ante esta nueva situación en la que las mujeres han aumentado su presencia en las tasas de ocupación con respecto a los hombres, ya que se ha incrementado el desempleo masculino, se podría producir un mayor equilibrio en el ámbito del hogar.

La *Encuesta de empleo del tiempo* que publica el INE es una buena fuente para conocer si se han producido cambios en los últimos años en la distribución de los trabajos reproductivos y de cuidados entre mujeres y hombres¹⁵. El análisis más detallado y con perspectiva temporal (antes y después de la llegada de la crisis económica a España) que proporciona esta encuesta permite comparar la evolución de la distribución de los trabajos entre mujeres y hombres en los últimos siete años.

Así, en primer lugar, si se analizan los datos más actualizados, correspondientes a 2009-2010, se observa que las mayores disparidades están concentradas en el porcentaje de personas y tiempo dedicado al trabajo remunerado, donde existe una diferencia de diez puntos porcentuales en la participación de los hombres con respecto a las mujeres y donde aquéllos declaran emplear una hora y doce minutos más diarios. Pero se concentran sobre todo en los trabajos reproductivos y de cuidados, ya que el 91,9% de las mujeres declara realizar trabajos relacionados con el hogar y la familia (no remunerados), mientras que tan sólo el 74,7% de los hombres hace algún trabajo en este ámbito. Además, las mujeres dedican casi dos horas diarias más que los hombres a estos trabajos (tabla 10).

También es interesante observar que los hombres dedican más tiempo a todas las restantes actividades. En este caso, las diferencias más importantes se observan en la mayor participación y tiempo dedicado por éstos a “Aficiones e informática”, ya que el 35,6% de los hombres se dedica a este

¹⁵ Si bien existen otras encuestas relacionadas con los usos del tiempo, como, por ejemplo, la realizada por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), se ha optado por utilizar la encuesta realizada por el INE en 2002-2003 y 2009-2010, tanto por su amplio tamaño muestral (más de 20.000 hogares y más de 45.000 individuos) como por la metodología utilizada, que combina los datos relativos a la encuesta de actividades con los procedentes del “diario” (donde se describe y cronometra el empleo del tiempo a lo largo de un día en intervalos de diez minutos).

Tabla 10 – Evolución del porcentaje de personas que realiza las actividades y duración media diaria de cada actividad según sexo. 2002/2003-2009/2010

	2002/2003		2009/2010		Variación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
% de personas que realiza la actividad (1)						
Cuidados corporales	100	100	100	100	0,0	0,0
Hogar y familia	70,0	92,7	74,7	91,9	4,7	-0,8
Medios de comunicación	86,8	86,0	88,0	88,7	1,2	2,7
Trayectos y empleos del tiempo no especificados	86,9	81,0	86,8	81,6	-0,1	0,6
Vida social y diversión	66,2	67,4	56,0	59,3	-10,2	-8,1
Deportes y actividades al aire libre	42,7	38,1	42,7	36,9	0,0	-1,2
Trabajo remunerado	43,3	25,2	38,7	28,2	-4,6	3,0
Aficiones e informática (3)	23,0	13,0	35,6	23,9	12,6	10,9
Trabajo voluntario y reuniones	9,5	15,1	9,4	14,8	-0,1	-0,3
Estudios	13,3	14,0	12,5	12,7	-0,8	-1,3
Duración media diaria (en horas y minutos) (2)						
Cuidados corporales	11:24	11:21	11:33	11:26	9	5
Hogar y familia	2:08	4:45	2:32	4:29	24	-16
Medios de comunicación	2:48	2:28	3:06	2:49	18	21
Trayectos y empleos del tiempo no especificados	1:27	1:21	1:25	1:21	-2	0
Vida social y diversión	2:18	2:09	1:54	1:43	-24	-26
Deportes y actividades al aire libre	2:12	1:43	2:03	1:40	-9	-3
Trabajo remunerado	8:22	6:51	7:55	6:43	-27	-8
Aficiones e informática (3)	1:59	1:35	2:05	1:38	6	3
Trabajo voluntario y reuniones	1:54	1:46	2:10	1:51	16	5
Estudios	5:18	5:09	5:13	5:05	-5	-4

Notas: (1) La variación se refiere a la diferencia en puntos porcentuales. (2) La variación hace referencia a la diferencia en minutos. (3) En 2002/2003 era "Aficiones y juegos".

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de empleo del tiempo*, varios años.

tipo de actividades en el transcurso del día, frente al 23,9% de las mujeres y, además, éstos emplean 27 minutos más, lo que confirmaría la existencia de una brecha digital de género¹⁶.

¹⁶ Son múltiples los estudios que analizan y constatan la existencia de brechas de género relacionadas con el acceso y uso de Internet y las nuevas tecnologías. Véase Castaño, C. *et al.* (2011): *La brecha digital de género en España (2004-2010)*. Instituto de la Mujer; Castaño, C. *et al.* (2008): *La segunda brecha digital*. Madrid: Ed. Cátedra.

Asimismo, existen diferencias respecto a las actividades relacionadas con “Deportes y actividades al aire libre”, pues la participación de los hombres es 5,8 puntos porcentuales superior a la de las mujeres y, además, éstos dedican 23 minutos más. Por último, en las relacionadas con “Trabajo voluntario y reuniones”, los hombres dedican 19 minutos más que las mujeres, aunque la participación de éstas es mayor (5,4 puntos porcentuales).

Los datos actuales parecen constatar, por tanto, la persistencia de una estrecha relación entre los roles de género asignados a cada sexo y los usos del tiempo, no sólo en cuanto al trabajo remunerado y no remunerado, sino también respecto a los espacios público y privado.

Pero, ¿se ha producido algún avance en el reparto equitativo del empleo del tiempo tras la llegada de la crisis económica y su repercusión sobre el desempleo masculino? Si se comparan los datos de ambas encuestas, se puede afirmar que se ha producido una ligera reducción de las brechas en estos siete años. Así, aunque las diferencias existentes en el uso del tiempo de hombres y mujeres continúan siendo notables, se aprecia una disminución de las mismas en el período, es decir, un ligero efecto positivo en relación con los desiguales usos del tiempo.

El área en la que se observan mayores cambios en estos siete años es en el empleo del tiempo en trabajos relacionados con el “Hogar y la familia”, donde el porcentaje de hombres que participan en estas actividades ha aumentado en 4,7 puntos. Además, éstos declaran dedicar 24 minutos más que en el período anterior, frente a las mujeres, que dedican 16 minutos menos. El porcentaje de mujeres que realizan actividades en este tipo de trabajos ha disminuido un 0,8%.

También son llamativas las diferencias en cuanto al trabajo remunerado, pues disminuye ligeramente el tiempo dedicado a esta actividad en ambos sexos, aunque, comparativamente, ha descendido en mayor medida el tiempo que dedican los hombres al empleo (27 minutos frente a sólo 8 en el caso de las mujeres). Además, se ha reducido su participación 4,6 puntos porcentuales, mientras la de las mujeres ha aumentado en 3 puntos.

Es destacable también la importante disminución en el empleo del tiempo que tanto unas como otros dedican a actividades relacionadas con la “Vida social y diversión” (26 y 24 minutos, respectivamente), así como en el porcentaje de personas que realizan estas actividades (8,1 puntos porcentuales menos en el caso de las mujeres y 10,2 en el de los hombres).

Por el contrario, se observa un aumento del porcentaje de personas que realizan actividades relacionadas con “Aficiones e informática”, que se ha incrementado en 12,6 puntos porcentuales en el caso de los hombres y en 10,9 en el de las mujeres. El tiempo dedicado a estas actividades también ha aumentado en ambos casos, aunque en mayor medida entre los hombres. Si se analiza en detalle el tiempo dedicado a la informática, se

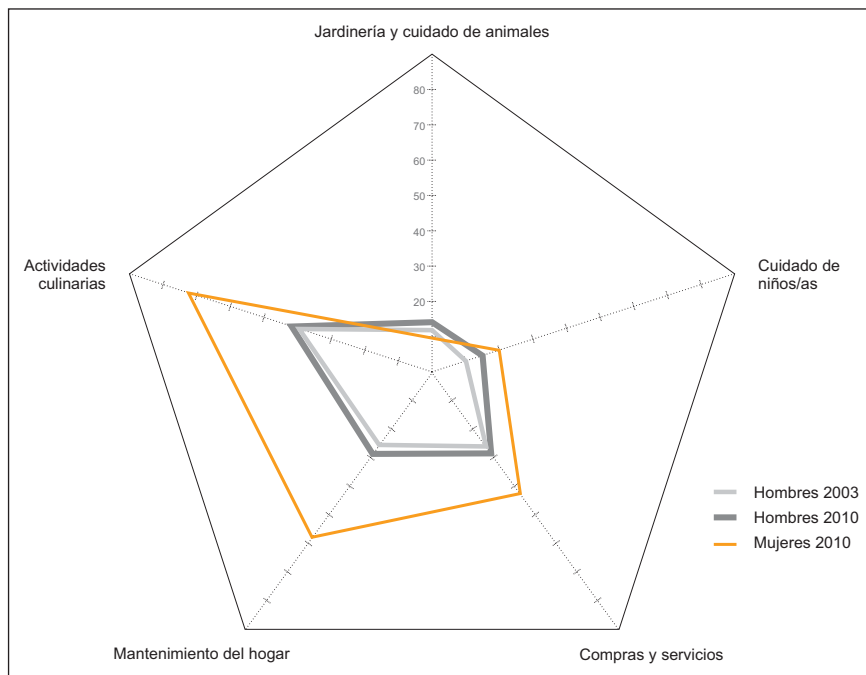
observa que en los menores de 25 años, la brecha digital de género parece que no existe.

Por último, también destaca el mayor tiempo empleado por la población en actividades de voluntariado y participación en reuniones, especialmente notable en el caso de los hombres, que han aumentado su dedicación a estas actividades en 16 minutos con respecto a 2002-2003 (5 minutos en el caso de las mujeres).

Asimismo, sería importante descubrir si estos desiguales usos del tiempo se reproducen entre las mujeres y los hombres que realizan actividades relacionadas con el “Hogar y la familia” y si existen diferencias por el tipo de trabajos que unas y otros llevan a cabo. Los datos procedentes de la encuesta de 2009-2010 muestran también en este ámbito un desigual reparto de los trabajos.

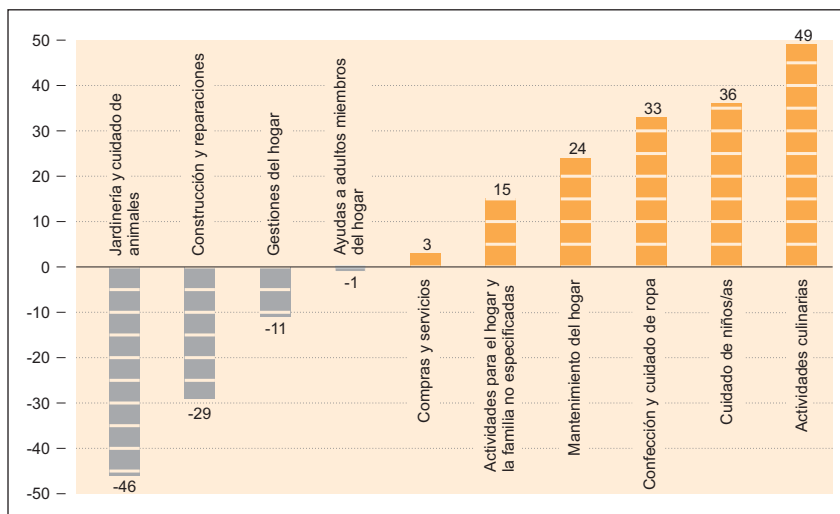
Así, mientras un porcentaje mayor de hombres realiza actividades que tienen que ver con la jardinería y el cuidado de los animales y, además, les dedican más tiempo (gráfico 12 y gráfico 13), las mujeres llevan a cabo, en mayor medida, y dedican más tiempo a los trabajos vinculados con actividades culinarias, mantenimiento del hogar y cuidado de menores. Además, si

Gráfico 12 – Porcentaje de personas que realiza las principales actividades relacionadas con el hogar y la familia según sexo. 2002/2003-2009/2010



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de empleo del tiempo*, varios años.

Gráfico 13 – Diferencia entre mujeres y hombres en la dedicación media diaria a actividades relacionadas con el hogar y la familia. En minutos. 2009-2010



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de empleo del tiempo*, varios años.

se comparan los datos con los de 2002-2003 se constata la escasa evolución en la participación de los hombres en los principales trabajos relacionados con el “Hogar y la familia” y lo alejada que se encuentra aún la sociedad española de alcanzar la igualdad en este ámbito.

Sin embargo, pese a los datos ofrecidos, para concluir si los cambios que se aprecian pueden estar motivados por los efectos de la crisis o, por el contrario, tienen un carácter más estructural, se necesitaría una serie temporal más amplia. No obstante, y dejando a un lado si los cambios observados son debidos a una evolución de la sociedad hacia un reparto más equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres o, por el contrario, son derivados de la coyuntura actual, lo que parece claro es que aún queda un largo camino por recorrer, especialmente en relación con la corresponsabilidad en los trabajos reproductivos y de cuidados, elemento fundamental para conseguir la igualdad.

3.2 *Los recortes en políticas públicas y prestaciones sociales desde una perspectiva de género*

Los recortes en las políticas públicas han afectado significativamente a las de fomento de la igualdad de género. Por poner algunos ejemplos, el Instituto de la Mujer sufrió un importante recorte presupuestario, pasando de 20,65 millones de euros en 2011 a 18,74 millones en 2012 y tan sólo 13,60 millones en 2013 (-34,1% en el período 2011-2013). El programa de

“Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” disminuyó de 31,1 millones de euros en 2011 a 24,9 millones en 2012 y a 18,95 millones en 2013 (-39,1%).

Además, un tema tan importante como la lucha y prevención contra la violencia machista también se ha visto afectado, pues la dotación presupuestaria destinada a las “Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género” ha sufrido importantes recortes: de los 30,36 millones de euros en 2011 a los 22,97 millones en 2013, lo que supone una reducción del presupuesto del -24,3%.

También se han paralizado reformas legales de gran importancia desde el punto de vista de género, como las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad. Es el caso de la reforma para ampliar el permiso de paternidad a cuatro semanas, que en la actualidad se encuentra parada¹⁷. En este sentido, cabe señalar que, aunque la ley permite la transferibilidad del permiso de maternidad (tras las seis primeras semanas obligatorias para la madre en el caso de hijos o hijas biológicos), según los datos procedentes de la Seguridad Social, el porcentaje de hombres que lo han disfrutado fue de tan sólo el 1,7% en 2012 (proporción que aumentó sólo una décima con respecto a 2007).

Como ya se ha señalado, este retroceso del apoyo institucional a las políticas de igualdad de oportunidades está teniendo repercusiones negativas que, de no corregirse, podrían agravarse en el futuro.

Pero, además de estos recortes en políticas públicas dirigidas a fomentar la igualdad de género, se ha producido una importantísima disminución en políticas, prestaciones y servicios sociales de carácter “generalista”, pero que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres, ya que los recortes en gasto social se traducen en más carga de trabajo para éstas, perpetuando su rol de cuidadoras y dificultando más la compatibilización de los trabajos de cuidados con el empleo remunerado y con otro tipo de actividades.

En esta línea, se ofrece una primera aproximación a las consecuencias que los recortes van a tener respecto a tres ámbitos concretos, dependencia, sanidad y educación, en relación con la sobrecarga de trabajos no remunerados que previsiblemente se genere.

Dependencia

La entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante Ley de Dependencia) supuso un importante reco-

¹⁷ El Gobierno ha declarado que se pondrá en marcha en enero de 2014.

nocimiento del derecho de todas las personas en situación de dependencia¹⁸ a recibir atención y prestaciones económicas.

Según la *Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008* del INE, en España hay 2,8 millones de personas dependientes (el 6,7% de la población), de las cuales el 65% son mujeres.

Además, la ley supuso también el reconocimiento para las personas cuidadoras no profesionales de una prestación económica, en casos excepcionales, cuya base mensual de cotización en el convenio especial se estipulaba en el tope mínimo que, en cada momento, estuviera establecido en el Régimen General de la Seguridad Social (de media, en 2012, la cuantía mensual se situaba en unos 400 euros y se fijaba un tope máximo de 561 euros brutos mensuales¹⁹). La Ley de Dependencia establecía asimismo que la cotización de las personas cuidadoras que suscribiesen el convenio especial sería sufragada por el Estado.

No obstante, este reconocimiento no igualaba los derechos de las personas cuidadoras con los de las personas asalariadas. Por ejemplo, no se reconocía el derecho a la prestación por desempleo ni el derecho al salario mínimo interprofesional (641 euros en 2012), entre otras cuestiones.

Además, como plantean varios estudios²⁰, y parecen confirmar los datos (de las 178.348 personas que en agosto de 2012 se encontraban dadas de alta en el Convenio especial de cuidadores de familiares dependientes de la Seguridad Social, 164.881 eran mujeres, un 92,5%), la Ley podría haber tenido un efecto no deseado en cuanto al reforzamiento de los roles de género.

Aun así, y pese a las limitaciones señaladas, la Ley de Dependencia supuso un avance en los derechos sociales y un cierto reconocimiento económico y social de la figura ya existente de las cuidadoras y los cuidadores informales. Compensaba parcialmente la falta de ingresos y de derechos de

¹⁸ Según la propia ley, en su artículo 2.2, la dependencia es “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.

¹⁹ Hay que tener en cuenta que el INE situaba el umbral de la pobreza en 7.355 euros para un hogar de una persona en 2012.

²⁰ Barbadillo, P. y Gómez, V. (2010): “El cuidado como responsabilidad: consecuencias no deseadas en la aplicación de la ley de dependencia, en *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, n. 11; Martín, M. C. y Ruiz, S. (2010): “Ley de Dependencia: una mirada con perspectiva de género”, en *Documentos de Trabajo Social*, n. 48; Tobío, C., Agulló, M. S., Gómez, M. V. y Martín, M. T. (2010): “El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI”, en *Colección de Estudios*, n. 28. Barcelona: Fundación La Caixa; Díaz, P. (2009): “Comunicación III”, en *Congreso de Economía Feminista*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide, en: http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Pau_Diaz.pdf.

estas personas derivados de su imposibilidad o dificultad a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

Sin embargo, el 13 de julio de 2012, el Consejo de Ministros aprobó la reforma de la Ley de Dependencia, que modificaba, entre otras cuestiones, los siguientes aspectos especialmente relevantes desde un punto de vista de género:

1. Con respecto al Convenio especial de cuidadores de personas dependientes, se establece que, a partir del 1 de septiembre de 2012, las personas cuidadoras con convenio en vigor paguen el 85% de la cuota y a partir de enero de 2013 todas las cotizaciones a la Seguridad Social corren a cargo exclusivamente de la persona suscriptora (nuevos y antiguos convenios), siendo voluntaria la suscripción. Como ya se ha señalado, el 92,5% de las personas cuidadoras de dependientes son mujeres, por lo que esta medida tiene un notable impacto negativo. Según los propios datos de la Seguridad Social, en enero de 2013 tan sólo 24.554 personas (el 84,9% eran mujeres) se encontraban dadas de alta, por lo que se ha producido una destrucción de más de 150.000 empleos, casi todos femeninos, tras la aprobación íntegra de la reforma.

2. Se fija un recorte del 15% en la cuantía que las personas cuidadoras recibían, lo que supone una merma importante en su ya escasa retribución.

3. La reforma implica la eliminación de servicios que anteriormente eran compatibles, como la asistencia a centros de día y la ayuda a domicilio. Esto previsiblemente tendrá un efecto muy negativo sobre las familias y cuidadoras y cuidadores informales de las personas dependientes, sobre quienes recaerá una mayor carga de trabajo.

4. Por último, pero también de especial relevancia para las personas dependientes (que, como ya se ha señalado, son mujeres en su mayoría), los recortes van a tener otros impactos negativos derivados de: la ampliación del plazo de resolución y atención sin retroactividad para el pago de atrasos a la persona dependiente (de seis meses pasa a dos años); la postergación de la incorporación de personas con dependencia moderada hasta 2015 y la reducción de los presupuestos destinados a la atención a la dependencia (sólo en 2012, el Gobierno ha reducido un 13% la aportación del Estado a las comunidades autónomas).

Sanidad

El impacto de la crisis y de los recortes que se están realizando en la sanidad pública española, tanto por parte del Estado como por las distintas comunidades autónomas, es un tema que genera gran controversia en el debate social y político. Además, su análisis es muy complejo, tal y como se recogió en el *Informe España 2012*, en el que se incluye un capítulo dedicado

al análisis del impacto de la crisis sobre la sanidad²¹. Pero, ¿afectan estos recortes de forma diferente a mujeres y a hombres?

En relación con el objetivo de este apartado, visibilizar los efectos de la crisis económica en relación con la mayor presencia de las mujeres en los trabajos reproductivos y de cuidados, parece claro que cualquier recorte en sanidad perjudicará en mayor medida a éstas respecto a su papel de cuidadoras.

En cualquier caso, la sanidad despierta diferente grado de preocupación entre mujeres y hombres. Según los datos del Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de diciembre de 2012²², un 16,1% de las mujeres creía que la sanidad era uno de los principales problemas en España (un 2% de las mujeres entrevistadas lo consideró el primer problema nacional), frente a un 9,6% de los hombres (el 0,8% pensaba que era el principal problema). Además, si se comparan los datos con los del Barómetro de diciembre de 2007²³ (antes del estallido de la crisis económica), se observa que la preocupación por la sanidad ha crecido notablemente para el conjunto de la ciudadanía, pero en mayor medida entre las mujeres: tan sólo el 4,7% de las mujeres y el 3,8% de los hombres consideraban la sanidad como uno de los principales problemas en ese momento.

Esta mayor preocupación parece estar condicionada por la mayor presencia de las mujeres en los trabajos de cuidados informales, que se incrementan por los efectos que los recortes en sanidad introducen (la partida presupuestaria de 2013 se ha visto recortada en un 22,6% respecto a la de 2012). En este sentido, según los datos que ofrece *El País* en un artículo de 27 de octubre de 2012²⁴, de diciembre de 2010 a junio de 2012, las listas de espera para una operación aumentaron un 125% y los tiempos medios se alargaron de 32 a 72 días²⁵. Además, son varias las denuncias realizadas por profesionales del sector, de las que se han hecho eco diversos medios de comunicación, sobre altas hospitalarias “anticipadas” debido a la escasez de camas y personal²⁶.

De estos datos se podría inferir una mayor necesidad de cuidados domiciliarios derivados de los tiempos de reposo que, con frecuencia, van aso-

²¹ Fundación Encuentro (2012): “El impacto de la crisis en sanidad: recortes estructurales asimétricos con altos costes diferidos”, *Informe España 2012*.

²² CIS (2013): *Estudio 2.972. Barómetro de diciembre de 2012*.

²³ CIS (2008): *Estudio 2.746. Barómetro de diciembre de 2007*.

²⁴ En http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/27/actualidad/1351332873_157836.html

²⁵ Datos referidos a las diez comunidades autónomas que aportaron información.

²⁶ En <http://www.elconfidencial.com/espana/2011/cataluna-hospitales-despidos-altas-anticipadas-20110412-77417.html>. O <http://www.granadaenlared.com/noticias/0501/20143401.htm>

ciados a la convalecencia tras una hospitalización o de aquellos casos en los que la causa por la que se está a la espera de una intervención conlleva una pérdida de movilidad o la necesidad de cuidados específicos.

También es interesante apuntar las repercusiones que los recortes en sanidad pueden tener sobre la salud de las mujeres. Más concretamente, en el retroceso que pueden provocar en la investigación médica con perspectiva de género (los problemas y riesgos de la salud de las mujeres y los hombres no son iguales), tanto en su faceta asistencial como clínica, por lo que se podrían incrementar los sesgos de género en el análisis y tratamiento de la salud. En este sentido, es especialmente instructiva la entrevista a la endocrinóloga y miembro de la ONG especializada en investigar y visibilizar las diferencias de género en la salud y los servicios sanitarios Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris, Carme Valls²⁷, que señala el previsible retroceso en esta materia, que ya se está observando en la omisión de determinadas analíticas en los métodos de solicitud de enfermedades de predominio femenino.

Además, hay que señalar que también se han producido importantes recortes en las carteras de servicios, especialmente en los relacionados con los derechos sexuales y reproductivos y que varias comunidades autónomas han eliminado la detección sanitaria de la violencia de género.

En la misma línea, el estudio realizado por Comisiones Obreras *Daños y riesgos de las políticas sobre la salud de las mujeres*²⁸ alerta sobre la mayor incidencia de la crisis en relación con las enfermedades en las mujeres, especialmente en las de mayor edad, por lo que el retroceso en la investigación y atención con perspectiva de género previsiblemente tendrá un impacto negativo sobre su salud.

Por último, la exclusión de ciertos medicamentos de uso común de la financiación pública afecta especialmente a las personas con enfermedades crónicas. Según los datos de la *Encuesta Nacional de Salud 2011-2012* realizada por el INE, las mujeres son quienes padecen, en términos comparativos, en mayor medida enfermedades o problemas de salud crónicos. El 56,5% de las personas que declara encontrarse en esta situación son mujeres, cifra que asciende al 58,5% entre la población de 65 y más años.

Educación

Al igual que en sanidad y dependencia, los recortes en materia educativa parecen afectar también en distinta medida a las mujeres y a los hombres.

Son múltiples los estudios que constatan la mayor dificultad para las mujeres a la hora de conciliar vida personal, laboral y familiar y el mayor

²⁷ Véase <http://numero1.conlaa.com/archivos/565>

²⁸ Canals, I., Catalán, J., Espinosa, C., Fernández, L y Menéndez, M. (2012): *Daños y riesgos de las políticas sobre la salud de las mujeres (Informe 2012)*. Comisiones Obreras.

abandono (temporal o definitivo) de éstas del mercado de trabajo derivado de las dificultades que encuentran para compatibilizar el trabajo y la crianza y cuidado de los hijos²⁹. Según la EPA (cuarto trimestre de 2012), el 96,6% de las personas inactivas que no buscan empleo debido a su rol en el “cuidado de menores o personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores” son mujeres.

En este sentido, los datos procedentes de la OCDE³⁰, y recogidos por un reciente estudio de la Fundación Alternativas³¹, constatan que en los países con una mayor inversión económica en la provisión de servicios para el cuidado de menores de 0 a 3 años (guarderías) es donde las mujeres tienen mayores tasas de ocupación. Sin embargo, la cobertura de centros de Educación Infantil públicos y asequibles ha sido muy limitada en España. No obstante, como ya se apuntaba en nuestro *Informe España 2006*³², el número de menores de tres años escolarizado en Educación Infantil en la última década, según los datos del Ministerio de Educación, se ha visto multiplicado por cuatro (101.441 niños y niñas en 2000-2001 frente a 432.222 en 2010-2011)³³. Pero tan sólo la mitad de estas plazas son de naturaleza pública, aproximadamente un 14,8% de la población total en ese tramo de edad. Además, atendiendo a la escolarización por edades, únicamente el 8,6% de los menores de un año se encontraba escolarizado en el curso 2010/11, frente al 96,6% de los de tres años.

En cierta medida, el Plan Educa3, que nació en 2008, ha contribuido al aumento de la oferta pública, aunque de forma insuficiente. No obstante, de las 300.000 nuevas plazas previstas entre 2008 y 2012 (aproximadamente una por cada tres niños de entre 0 y 3 años), en 2010 sólo se habían creado 71.000 (un 24% de las previstas), fundamentalmente debido a la crisis económica y a los recortes presupuestarios. En 2012, el Ministerio de Educación suprimió definitivamente el Plan Educa3, como consecuencia de los recortes en materia educativa, por lo que no se prevé un aumento sustancial de las plazas en los próximos años.

²⁹ Gobernado, R. (2006): *El cuidado de los hijos y el género. Cómo se distribuyen estos cuidados entre los cónyuges. Causas de la desigual distribución. Futuras consecuencias del permiso de paternidad y su incidencia en el ámbito de la protección social*. Dirección General de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Tobío, C. (2005): *Madres trabajadoras. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra; Consejo Económico y Social (2003): *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*.

³⁰ OCDE (2009): *OECD in Figures 2009*.

³¹ Gracia, P. y Bellani, D. (2010): *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo*. Fundación Alternativas.

³² Fundación Encuentro (2006): “La Educación Infantil: derecho universal y responsabilidad familiar”, *Informe España 2006*.

³³ En <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/09/datos-y-cifras-2011-2012?documentId=0901e72b80ea4d86>

Esta paralización en la creación de nuevas plazas afecta directamente a las posibilidades para conciliar vida familiar, personal y laboral. Si no se corrige puede suponer mayores tasas de abandono femenino del mercado laboral, con las consiguientes repercusiones que esto acarrea, inmediatas (económicas pero también sociales y personales) y también futuras, derivadas de la dificultad para reincorporarse al mercado laboral.

Por último, y al igual que ocurre con la sanidad, la educación parece despertar más preocupación entre las mujeres que entre los hombres. Esta mayor inquietud se ha incrementado tras la llegada de la crisis económica. Así, según los datos del Barómetro del CIS de diciembre de 2012, un 9,5% de las mujeres considera que la educación es uno de los principales problemas que existen en España en la actualidad (porcentaje que se situaba en el 6,6% en diciembre de 2007), frente al 5,7% de los hombres (4,5% en 2007).

3.3 La reforma de las pensiones y sus consecuencias sobre las mujeres. Situación actual y perspectivas de futuro

El sistema de pensiones público español se basa en las contribuciones realizadas durante la vida laboral bajo un esquema fundamentado en una persona trabajadora a tiempo completo que cotiza al sistema a lo largo de toda su vida³⁴.

Este sistema es heredero de un período histórico en el que la sociedad estaba configurada mayoritariamente en torno al tipo de familia “proveedor económico masculino/esposa dependiente”. Su reflejo en relación con el sistema de pensiones se traduce en un modelo en el que los hombres son incorporados como trabajadores que cotizan y, por tanto, adquieren derechos relacionados con las cotizaciones que les protegen cuando sus ingresos del trabajo cesan. Mientras, las mujeres son dependientes del trabajador, por lo que sus derechos son derivados: pensión del cónyuge y pensión de viudedad³⁵.

A pesar de la llegada de la democracia y de la eliminación de los sesgos de género explícitos, el modelo actual sigue conformándose como un sistema de naturaleza fundamentalmente contributiva y continuada a lo largo de la vida laboral, por lo que parte de una serie de supuestos que son “ciegos a la cuestión de género”, no teniendo en cuenta, por ejemplo, algunas de las cuestiones que ya se han analizado a lo largo de este capítulo:

³⁴ Vara, M. J. (2010): “La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España”, en *Tribuna de Economía*, n. 859, p. 119-139.

³⁵ Alonso, D. y Pazos, M. (2010): *Equidad y eficiencia en el sistema de pensiones: Una revisión crítica*. Instituto de Estudios Fiscales.

- La mayor dedicación de las mujeres a los trabajos reproductivos y de cuidados (que no cotizan), imprescindibles para el mantenimiento de la sociedad y del sistema.
- Las menores tasas de actividad de las mujeres con respecto a los hombres.
- Las mayores tasas de paro de las mujeres.
- La segregación del mercado laboral por sexo.
- La ubicación de las mujeres en empleos más precarios.
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Por tanto, aunque la práctica totalidad de los estudios académicos que analizan las trayectorias laborales desde una perspectiva de género constatan la existencia de notables diferencias en la evolución de las carreras profesionales de mujeres y hombres, el sistema de pensiones públicas actual parece “desconocerlas”. Así, tal y como refleja la literatura especializada³⁶, mientras la trayectoria laboral de los hombres es lineal y ascendente, en el caso de las mujeres se caracteriza por una serie de hitos que marcan sus carreras y que van a darles forma bien de “U” o bien de “cordillera”, siendo este ciclo laboral discontinuo de las mujeres la consecuencia directa de las dificultades para compatibilizar el trabajo de cuidado de “los otros” (menores, personas dependientes, etc.) con el trabajo remunerado. Esta situación desemboca en muchas ocasiones en un abandono temporal del trabajo, en mayor presencia en empleos de carácter parcial y en períodos de “inactividad forzosa”. Y esta mayor discontinuidad –como se verá a continuación–, tiene una clara penalización en el acceso y cuantía de las pensiones.

Así, la menor tasa de ocupación femenina, la desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de hombres y mujeres llevan, en la actualidad, a que la pensión media de las mujeres (655 euros al mes) sea más de 400 euros inferior a la de los hombres (1.063 euros al mes)³⁷ (tabla 11) y a que el 81% de las pensiones no contributivas por jubilación fueran percibidas por mujeres³⁸ en 2011. Es decir, las diversas situaciones sociales y laborales de hombres y mujeres se reflejan en el nivel de protección que ofrece la Seguridad Social, que es notablemente inferior para éstas.

³⁶ Martínez, M., Guilló, N., Santero, R. y Castro, R. B. (2010): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad; Bodoque, M. (2008): “La carrera universitaria, un reto para la mujer”, en *Blog Mujer y Ciencia*. Fundación Telefónica; Hewlett, S. (2002): *Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children*. Nueva York: TalkMiramax; Frutos, L. y Titos, S. (2001): *Rendimiento de los títulos universitarios para mujeres y hombres: Aproximación empírica*. Departamento de Sociología y Política Social. Universidad de Murcia.

³⁷ Véase <https://www.amecopress.net/spip.php?article5849>

³⁸ En <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/empleo/pensionesNoContrib/2010/Num-BenPenNoCont.xls>

Tabla 11 – Pensiones contributivas y cuantía media por tipo de prestación y sexo. 2013

	Pensiones						Cuantía media (en euros mensuales)	
	Valor absoluto		Porcentaje respecto al sexo		Porcentaje respecto al tipo		Hombres	Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Incapacidad permanente	610.858	324.765	65,3	34,7	13,9	7,0	974,3	778,0
Jubilación	3.458.179	1.963.854	63,8	36,2	78,6	42,4	1.139,6	687,7
Viudedad	165.862	2.165.877	7,1	92,9	3,8	46,8	468,7	627,9
Orfandad	156.587	144.146	52,1	47,9	3,6	3,1	369,4	374,0
Favor de familiares	8.950	28.723	23,8	76,2	0,2	0,6	460,1	511,4
Total	4.400.436	4.627.365	48,7	51,3	100	100	1.062,6	655,1

Nota: Datos a 1 de abril de 2013. En el número de pensiones no se han tenido en cuenta aquellas en las que se desconoce el sexo del receptor.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta los últimos datos disponibles sobre pensiones contributivas³⁹ de la Seguridad Social (1 de abril de 2013) y, atendiendo a la clase de prestación que unas y otros perciben y a la pensión media de las mismas, también se observa una clara diferencia. Aunque el número de hombres y mujeres pensionistas es prácticamente el mismo, las divergencias se ponen de manifiesto si se tiene en cuenta el tipo de pensión y la escala de protección. Así, los hombres son los principales beneficiarios de las pensiones relacionadas con actividad previa en el mercado de trabajo, que coincide con las prestaciones mejor retribuidas: el 63,8% de las prestaciones por jubilación y el 65,3% de las prestaciones por incapacidad permanente. Esta proporción se invierte espectacularmente en las pensiones de viudedad, donde las mujeres reciben el 92,9% del total de las prestaciones. Además, del total de mujeres con pensiones contributivas, casi la mitad percibe pensiones de viudedad (46,8%), porcentaje que sólo alcanza el 3,8% en el caso de los hombres. Por el contrario, un 78,6% de los pensionistas reciben prestaciones por jubilación, frente al 42,4% de las pensionistas.

No obstante, si se observan las percepciones medias por tramos de edad de las personas mayores de 60 años, se comienza a ver una ligera reducción de la brecha existente entre mujeres y hombres entre los pensionistas más jóvenes (tabla 12). Sin embargo, pese a las mayores tasas de ocupación femeninas que se han producido en las últimas décadas, sigue existiendo una diferencia de 35 puntos en el tramo de edad comprendido entre los 60 y los 64 años (en el que menos diferencia existe si se exceptúa, como es lógico, el grupo de 85 y más años).

³⁹ Según el Instituto de la Seguridad Social, las pensiones contributivas se dividen en cinco tipos: Incapacidad permanente, Jubilación, Viudedad, Orfandad y Favor de familiares.

Tabla 12 – Pensiones contributivas y cuantía media por sexo y edad. 2013

	Pensiones		Cuantía media		Diferencia en la cuantía
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
De 60 a 64 años	482.004	335.299	1.284,3	835,1	-35,0
De 65 a 69 años	929.399	704.646	1.279,6	773,6	-39,5
De 70 a 74 años	717.715	628.143	1.134,7	671,3	-40,8
De 75 a 79 años	696.871	747.460	1.009,7	626,6	-37,9
De 80 a 84 años	547.979	756.606	946,7	604,9	-36,1
De 85 y más años	412.499	894.810	830,5	554,1	-33,3

Nota: Datos a 1 de abril de 2013. En el número de pensiones no se han tenido en cuenta aquellas en las que se desconoce el sexo del perceptor.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de la Seguridad Social.

Por otro lado, un desglose por tramos de cuantía permite analizar con mayor grado de detalle la distribución de las pensiones contributivas entre mujeres y hombres. Así, tal y como se observa en la tabla 13, las diferencias son especialmente significativas en los tramos de percepción más bajos y más altos. Un 15,6% de las mujeres pensionistas cobra al mes menos de 500 euros –como ya se ha señalado, hay que tener en cuenta que el INE situaba el umbral de la pobreza en 7.355 euros anuales para un hogar de una persona para 2012, es decir unos ingresos mensuales inferiores a 620 euros–, frente al 8,7% de los hombres.

Hay que llamar la atención sobre el amplio porcentaje de pensionistas con percepciones por debajo de los 1.000 euros. El 67,1% es *submilleurista*⁴⁰ (79,9% en el caso de las mujeres y 55,3% en el de los hombres). En este sentido, y a modo orientativo, es interesante conocer los datos que ofrece la *Encuesta de Estructura Salarial* del INE (2010), que sitúa el salario bruto medio anual en España en 22.790,20 euros (unos 1.350 euros netos mensuales), aunque la moda (el salario más habitual o frecuente) sólo alcanzaba los 16.490 euros. Es importante resaltar las diferencias en el salario neto mensual de los hombres, que se situaría en torno a los 1.489 euros, frente al de las mujeres, que rondaría los 1.190 euros.

Por el contrario, las cuantías más elevadas (por encima de los 1.500 euros) las cobran mayoritariamente los hombres: un 23,4% superan los 1.500 euros, frente a tan sólo el 6,9% de las mujeres. Además, un 4% de los hombres percibe pensiones por encima de los 2.548⁴¹ euros, porcentaje que desciende al 0,9% en el caso de las mujeres.

⁴⁰ *Submilleurista* es un concepto derivado de la popularización del neologismo *milleurista*. Define a aquellas personas cuyos sueldos se sitúan por debajo de los 1.000 euros netos mensuales.

⁴¹ Aunque el tope máximo para las pensiones alcanza en la actualidad los 2.548 euros brutos, es posible sobrepasar este importe ya que existe la posibilidad de aumentar esta cuantía en un 2% por cada año completo que se prolongue la vida laboral (más allá de los 65 años) y en un 3% si se rebasan los 40 años de cotización.

Tabla 13 – Número de pensionistas según sexo y tramos de cuantía. Valor absoluto y porcentaje. 2013

	Valor absoluto			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 150 euros	47.078	35.694	82.772	1,1	0,9	1,0
De 150,01 a 250,00	88.896	88.670	177.566	2,1	2,2	2,2
De 250,01 a 300,00	20.546	30.057	50.603	0,5	0,8	0,6
De 300,01 a 350,00	34.346	44.463	78.809	0,8	1,1	1,0
De 350,01 a 400,00	43.681	66.550	110.231	1,0	1,7	1,3
De 400,01 a 450,00	93.964	271.837	365.801	2,2	6,9	4,5
De 450,01 a 500,00	41.616	78.812	120.428	1,0	2,0	1,5
Hasta 500 euros	370.127	616.083	986.210	8,7	15,6	12,0
De 500,01 a 550,00	50.451	59.504	109.955	1,2	1,5	1,3
De 550,01 a 600,00	431.229	595.786	1.027.015	10,1	15,1	12,5
De 600,01 a 645,29	310.032	981.806	1.291.838	7,3	24,9	15,7
De 645,30 a 700,00	149.089	192.316	341.405	3,5	4,9	4,2
De 700,01 a 800,00	594.953	300.570	895.523	14,0	7,6	10,9
De 800,01 a 900,00	230.824	236.826	467.650	5,4	6,0	5,7
De 900,01 a 1.000,00	221.416	169.354	390.770	5,2	4,3	4,8
De 500,01 a 1.000 euros	1.987.994	2.536.162	4.524.156	46,6	64,3	55,1
De 1.000,01 a 1.100,00	238.031	140.717	378.748	5,6	3,6	4,6
De 1.100,01 a 1.200,00	203.725	111.852	315.577	4,8	2,8	3,8
De 1.200,01 a 1.300,00	181.938	110.183	292.121	4,3	2,8	3,6
De 1.300,01 a 1.400,00	151.935	76.413	228.348	3,6	1,9	2,8
De 1.400,01 a 1.500,00	134.261	81.721	215.982	3,1	2,1	2,6
De 1.000,01 a 1.500 euros	909.890	520.886	1.430.776	21,3	13,2	17,4
De 1.500,01 a 1.600,00	122.992	44.057	167.049	2,9	1,1	2,0
De 1.600,01 a 1.700,00	117.074	32.969	150.043	2,7	0,8	1,8
De 1.700,01 a 1.800,00	96.208	27.559	123.767	2,3	0,7	1,5
De 1.800,01 a 1.900,00	88.803	24.146	112.949	2,1	0,6	1,4
De 1.900,01 a 2.000,00	81.552	20.960	102.512	1,9	0,5	1,2
De 2.000,01 a 2.100,00	74.726	18.748	93.474	1,8	0,5	1,1
De 2.100,01 a 2.200,00	61.983	15.886	77.869	1,5	0,4	0,9
De 2.200,01 a 2.300,00	55.781	13.850	69.631	1,3	0,4	0,8
De 2.300,01 a 2.400,00	52.173	12.176	64.349	1,2	0,3	0,8
De 2.400,01 a 2.548,10	72.776	25.272	98.048	1,7	0,6	1,2
Más de 2.548,11 euros	172.159	35.711	207.870	4,0	0,9	2,5
Más de 1.500 euros	996.227	271.334	1.267.561	23,4	6,9	15,4
Total	4.264.238	3.944.465	8.208.703	100	100	100

Nota: Datos a 1 de abril de 2013.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de la Seguridad Social.

Además de estas diferencias en cuanto a clase y cuantía en las prestaciones, el sistema de pensiones español penaliza especialmente los trabajos a tiempo parcial, mayoritariamente realizados por mujeres (según los datos de la EPA para el cuarto trimestre de 2012, el 76% de las personas ocupadas con contratos a tiempo parcial eran mujeres), hasta tal punto que prácticamente imposibilita que quienes hayan desarrollado su carrera laboral mayoritariamente o totalmente a tiempo parcial tengan opción de recibir una pensión contributiva.

En este sentido, el propio Tribunal de Justicia Europeo⁴² ha sentenciado que el sistema de pensiones español no atiende al principio de “igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras”, recogido en el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Dicha sentencia entiende como discriminación indirecta por razón de sexo la exigencia a las personas que trabajan a tiempo parcial de un período de cotización proporcionalmente mayor al de aquellas que lo hacen a tiempo completo (al calcular las horas efectivamente trabajadas y traducirlas en días) para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva con una cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada⁴³.

Por tanto, en este contexto, y vistos los datos actuales que muestran una clara distribución desigual respecto a la cuantía y la clase de prestación entre las mujeres y los hombres, la pregunta que cabe plantearse es qué repercusión, desde un punto de vista de género, está teniendo y tendrá en el futuro la crisis económica.

Concretamente, sin profundizar en la sostenibilidad futura del sistema de pensiones (defendida y cuestionada por numerosos artículos y estudios), a continuación se analiza la medida que, hasta el momento, más controversia ha suscitado en relación con el sistema de pensiones: la reforma aprobada por el Congreso de los Diputados el 21 de julio de 2011 y plasmada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Su adaptación se realizará entre 2013 y 2027.

El análisis de los efectos a corto, medio y largo plazo que conllevará la reforma de la Ley de Pensiones requeriría un examen más exhaustivo del

⁴² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava) de 22 de noviembre de 2012 “Artículo 157 TFUE – Directiva 79/7/CEE – Directiva 97/81/CE – Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial – Directiva 2006/54/CE – Pensión de jubilación contributiva – Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras – Discriminación indirecta por razón de sexo”.

⁴³ Durante la realización del presente capítulo, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el cálculo de las pensiones de las personas empleadas a tiempo parcial.

que este apartado permite. Por tanto, a continuación se ofrecen solamente aquellos elementos que se han considerado más relevantes, desde un punto de vista de género, en relación con los cambios que la reforma introduce:

1. El aumento de la edad de jubilación de 65 a 67 años para aquellas personas que hayan cotizado menos de 38 años y medio a tiempo completo penaliza especialmente a las mujeres, ya que –como ya se ha señalado–, éstas suelen tener carreras profesionales más discontinuas y con mayores períodos de inactividad, por lo que es más difícil que puedan alcanzar este período temporal que se exige para poder mantener la edad de jubilación en 65 años. Según M. Pazos⁴⁴, en la actualidad, el 71% de los hombres podría jubilarse a los 65 años, mientras que el porcentaje solamente alcanzaría al 23% de las mujeres.

2. La extensión del período de cómputo de la base reguladora de 15 a 25 años tampoco beneficia a las mujeres. Si bien tras la reforma se mantiene el requisito de 15 años para acceder al derecho a una pensión contributiva (con el 50% de la base reguladora), se introduce una extensión del período usado para calcular dicha base que, en 2022, se situará en el tope establecido de 25 años. Este alargamiento de los años podría beneficiar a aquellas personas que pierdan sus empleos en los últimos años de su vida laboral⁴⁵, pero, en general, perjudicará a las personas con trayectorias laborales más inestables (al aumentar el período de cálculo también se incrementa la probabilidad de encontrar períodos de desempleo en carreras menos lineales) y con salarios más bajos. Como ya se ha señalado, son las mujeres quienes tienen mayores “lagunas de cotización” en sus trayectorias laborales debido a su mayor presencia y dedicación en los trabajos no remunerados, por lo que este alargamiento en el cómputo previsiblemente las perjudicará especialmente⁴⁶.

3. También, relacionado con estas diferencias en los ciclos laborales de mujeres y hombres, el incremento de 35 a 37 años en los años cotizados necesarios para obtener el 100% de la pensión que introduce la reforma penalizará las trayectorias más discontinuas.

4. La introducción de un tope máximo relacionado con los complementos mínimos de las pensiones contributivas que, a partir de la entrada en vigor de la reforma de las pensiones (en enero de 2013), no podrá superar el importe de la pensión no contributiva no favorece a las mujeres. En 2009, el 62% de las personas beneficiarias de los complementos mínimos de las pen-

⁴⁴ Pazos, M. (2010): “Pensiones e igualdad de género”, en *Trasversales*, n. 19, en <http://www.trasversales.net/t19mp.pdf>

⁴⁵ Sáenz, L. M. (2011): “Pensiones, capitalismo y desigualdad”, en *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, n. 24, p. 139-164.

⁴⁶ Sáenz L. M. (2011); Pumar, N. (2011): “Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género”, en *Revista de derecho social*, n. 55, p. 235-248.

siones contributivas fueron mujeres⁴⁷, por lo que éstas serán las principales afectadas por la limitación que introduce la reforma.

Por tanto, estos cuatro aspectos o cambios que introduce el nuevo modelo de pensiones tienen un claro impacto de género, en este caso, perjudicial para las mujeres. Sin embargo, la reforma también ha introducido algunos cambios que, potencialmente, serán positivos y que, en algunos casos, corrigen, al menos parcialmente, algunas desigualdades históricas, como es el caso de las empleadas y los empleados del hogar.

Así, por primera vez, la reforma los incluye dentro del Régimen General de la Seguridad Social. La citada Ley 27/2011 establece que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de las y los empleados del hogar se aproximarán paulatinamente a las que establece el Régimen General⁴⁸, igualándose finalmente en 2019. Este proceso de integración del antiguo Régimen Especial de Empleados/as del Hogar con el Régimen General ha contribuido a un incremento notable en la afiliación al nuevo Sistema Especial de Empleados/as del Hogar del Régimen General. Según datos de la Seguridad Social, había 420.243 personas cotizando en este régimen en enero de 2013 (el 94,9% eran mujeres), frente a los 282.754 afiliados en el Régimen Especial que había en mayo de 2011.

Además, otro elemento beneficioso que introduce la reforma es el aumento progresivo, durante los próximos ocho años, de la base reguladora de la prestación por viudedad, que pasará del 52% al 60%, para aquellas personas mayores de 65 años que no reciban otra ayuda, no tengan otros ingresos adicionales que superen el límite mínimo o no trabajen. Como se ha observado en la tabla 11, la gran mayoría de las pensiones de viudedad en España son percibidas por mujeres (92,9%). Aunque, en este sentido, es importante resaltar las apreciaciones que algunas expertas fiscalistas⁴⁹ realizan sobre las contradicciones que, en la actualidad, plantean las pensiones de viudedad, afirmando que éstas son contrarias al principio de equidad (todas las personas cotizan al sistema independientemente del estado civil, pero son únicamente las casadas las que originan este tipo de pensiones), pero también al de eficiencia (ya que su existencia puede contribuir a que algunas mujeres casadas no se incorporen al mercado laboral o lo hagan en la economía sumergida).

Por último, la reforma introduce otro elemento novedoso, la inclusión progresiva del supuesto por el que se posibilita que las personas (solamente uno de los progenitores, siendo adjudicado automáticamente a la madre en caso de controversia) que interrumpan su empleo para cuidar a hijos e hijas

⁴⁷ Pumar, N. (2011).

⁴⁸ Aunque la reforma introduce mejoras para este colectivo, siguen excluidos del derecho a la prestación por desempleo.

⁴⁹ Alonso, D. y Pazos, M. (2010).

menores de seis años puedan sumar nueve meses de cotización por cada menor (la duración del cómputo como período cotizado será de un máximo de 270 días por cada menor acogido en 2018). Si bien esta modificación parece inicialmente positiva, algunos autores⁵⁰ señalan un posible efecto contrario, ya que podría contribuir a incentivar la salida temporal del mercado de trabajo de algunas mujeres. Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el 95,4% de las personas que abandonan el mercado de trabajo para atender al cuidado de hijos e hijas son mujeres.

⁵⁰ Sáenz, L. M, (2011); Pazos, M. (2010).

La triple crisis de legitimidad, económica, política y social, que sufrimos interpela a las élites políticas y financieras, a los partidos y sindicatos y a todos los ciudadanos. Hemos de lograr un diagnóstico compartido desde el realismo crítico. Es una oportunidad para redefinir y avanzar hacia una ciudadanía responsable y hacia un modelo de sociedad y política basado en la renovación institucional.

Los horarios españoles constituyen una excepción en Europa. Urge reflexionar y tomar decisiones sobre un aspecto, sobre todo en el ámbito laboral, que introduce claras disfunciones sociales y económicas. Es hora de superar tópicos idiosincráticos y climáticos y acometer una tarea que atañe principalmente a las Administraciones Públicas, las empresas y los medios de comunicación.

Las mujeres están resistiendo mejor la crisis en el ámbito laboral, tras su mayor esfuerzo educativo durante décadas. En las esferas de poder y toma de decisiones los progresos son mucho menores y más lentos. No obstante, el reto de la igualdad se juega hoy principalmente en una participación equitativa de los hombres en los trabajos reproductivos y de cuidados en el ámbito de la familia.

Los jóvenes de hoy –los de la “generación premeditada” y “los hijos tesoro”, la “generación mejor preparada de nuestra historia”– se enfrentan a un contexto inédito, en el que deben aprender a tomar sus propias decisiones. Difuminado el horizonte de “gran futuro” que se les prometió, buscan nuevas orientaciones, pero nadie se las ofrece. ¿Qué van a hacer? ¿Qué van a poder hacer? ¿Cómo lo van a hacer?

La crisis ha concedido un renovado protagonismo a las personas mayores. Son cada vez más, más longevas y más decisivas, tanto en la economía como en la sociedad. Esta nueva situación plantea nuevos retos en las relaciones intergeneracionales y en la participación social y política. Sin olvidar las incertidumbres respecto a ámbitos tan básicos como las pensiones y la sanidad.

Tras una etapa de crecimiento, en gran medida a la sombra de las Administraciones Públicas, las organizaciones del Tercer Sector afrontan el reto de la madurez en un nuevo escenario. La independencia, la corresponsabilidad y la transparencia son aspectos fundamentales en un sector clave para la promoción de una ciudadanía más comprometida y más fuerte para dar respuesta a los “perdedores” del sistema.

El estallido de la burbuja inmobiliaria ha supuesto la quiebra de un modelo residencial insostenible desde un punto de vista económico y también social. Urge una reinención de nuevas políticas de vivienda más acordes con las circunstancias actuales. La dimensión social de la vivienda debe ser el fundamento para la futura reorientación del sector desde la demanda.

